

# КРУГЛЫЙ стол

С каждым годом на комбинате совершенствуется социальное соревнование, внедряются все новые и более эффективные формы его гласности, шире пропагандируются достижения передовиков, новаторов производства. Большое внимание уделяется моральному стимулированию работников, сделавших наибольший вклад в достижения коллектива. Их портреты — на досках Почета, им присваиваются звания лучших по профессии, отсылают на дом благодарственные письма, их награждают Почетными грамотами, поручают вносить знамен труда на торжественных заседаниях... Но есть и другой, не менее мощный рычаг — стимулирование материальное, которое еще таит в себе большие резервы. А ведь наибольшую отдачу можно получить лишь при условии умелого сочетания этих двух видов стимулирования. И если в плане морального стимулирования все более-менее ясно, то материальное стимулирование трудовой деятельности людей еще не на высоте, хотя на комбинате действует четкая система материального стимулирования, многие о ней знают понаслышке.

Очередное заседание «Круглого стола» было посвящено вопросам материального стимулирования работников комбината за выполнение дополнительных заданий по производству отдельных видов продукции. В заседании приняли участие зам. начальника ОНОТ-3 Д. Яременко, зам. начальника планового отдела В. Вьер, зам. секретаря парткома А. Цыкунов, председатель цехового профсоюза ЛПЦ № 1 М. Добчинский, старейший мартемовского цеха № 2 М. Манжула, мастер доменной печи № 1 О. Правдин, зам. председателя производственно-массовой комиссии профкома Э. Полищук, начальник 4-го железнодорожного района А. Прокофьев, председатель цехового профсоюза рудника В. Романченко, машинист экскаватора И. Ревунов.



водилась бы по старой системе, то рабочие стана «1450» вместо 11,9 процента премии получили только 0,9 процента.

**В. Романченко:** Коллективу рудника установлено на 1977 год выдать по дополнительному заданию 40 тыс. тонн готовой руды. На всех рабочих местах были проведены рабочие собрания по

выполнение дополнительного задания по руде мы находимся в первой группе и имеем самую высокую шкалу премирования. За каждый процент перевыполнения плана по добыче готовой руды при условии нужного содержания железа нам дополнительно начисляют 15 процентов премии к тарифу, если допозадание

дутья, интенсивность плавки, сокращение простоев. Тогда, как убедительно свидетельствуют приводимые сегодня примеры, будет по-настоящему ощутимо материальное стимулирование за выполнение дополнительного задания.

**М. Манжула:** Мартемовскому цеху № 2 на 1977 год выдано дополнительное за-

дание выплавить 13 тыс. тонн стали, в том числе в январе — 2 тыс. тонн и в феврале — 2 тыс. тонн. Фактически в январе цех выплавил сверх плана только 281 тонну стали, т. е. выполнил дополнительное задание частично. Зато в феврале сверх плана выплавлено 6 тыс. 111 тонн, что в три раза выше установленного задания.

Коллектив мартемовской печи № 13 выполнил план в январе на 100,2 процента, в феврале — на 104,8 процента, что соответственно составляет 49 тонн и 1081 тонну стали.

Какие же материальные стимулы имеет коллектив нашей бригады за перевыполнение плана по стали? За февраль только рабочим цеха дополнительно к действующим системам оплаты труда и премиальным положениям будет выплачено около 30 тыс. рублей.

Коллективу печи № 13 по новой системе материального стимулирования будет выплачено 1088 рублей. Для сравнения действительности этой системы приведу данные из личной зарплаты. По ранее действующей системе я за январь получил бы только 69 копеек премии, а за февраль — 15 рублей 89 копеек. А по новой системе в этом году размер производственной премии за перевыполнение плана составил в январе 4 рубля 62 копейки (2 процента), а в феврале — 99 рублей 31 копейка (45 процентов).

## ЭФФЕКТИВНЫЙ СТИМУЛ ТРУДА

**Д. Яременко:** Партия и государство уделяют первоочередное внимание вопросам дальнейшего развития и совершенствования металлургической промышленности. По плану 1977 года в нашей стране выплавку чугуна предстоит повысить до 110,2 миллиона тонн, стали — до 151,1 миллиона тонн и выпуск готового проката — до 105,4 миллиона тонн. Исходя из потребностей народного хозяйства в металле на 1977 год Министерству черной металлургии СССР установлено дополнительное задание, по производству ряда видов продукции и в частности — по чугуну — 1 млн. тонн, по стали — 1,2 млн. тонн и по готовому прокату — 1,1 млн. тонн.

Магнитогорскому металлургическому комбинату установлено дополнительное задание по производству чугуна — 70 тыс. тонн, стали — 70 тыс. тонн, проката — 86 тыс. тонн, кокса — 35 тыс. тонн, руды — 40 тыс. тонн, агломерата — 105 тыс. тонн.

В целях повышения материальной заинтересованности работников предприятий черной металлургии СССР в выполнении дополнительных заданий по производству продукции в 1977—1980 годах, Совет Министров СССР постановил, что на предприятиях, которым утверждены дополнительные задания, премии за перевыполнение плана будут выплачиваться в повышенных размерах.

Министерством черной металлургии СССР по согласованию с ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности утверждено типовое положение о премировании работников предприятий, производств, цехов, участков и агрегатов, которым установлены дополнительные задания. Типовым положением предусмотрены категории премируемых работников, показатели премирования, размеры премии и другие условия премирования. На комбинате на основе этого типового положения разработаны положения по каждому цеху, на которые распространяется премирование за выполнение дополнительного задания по производству продукции.

Премированию подлежат рабочие, руководящие и инженерно-технические работники агрегатов, производственных участков, цехов, участвующие в выпол-

нении дополнительных заданий, а также рабочие и инженерно-технические работники цехов, служб, лабораторий, отделов и участков, обслуживающих основные агрегаты и цехи, выполняющие дополнительные задания (ремонт, транспорт, материально-техническое обеспечение, планирование, организация производства и труда и др.) — всего около 29 тыс. человек, т. е. почти весь основной промышленно-производственный персонал. Премия выплачивается за перевыполнение плана производства при условии выполнения показателей по качеству продукции независимо от выполнения плана по всем другим показателям и от условий премирования, а также без применения санкций при невыполнении дополнительных заданий по поставке металлопродукции. Рабочим и инженерно-техническим работникам при выполнении (перевыполнении) дополнительного задания за месяц премия выплачивается в размере до 15 процентов, а при частичном перевыполнении этого задания — до 10 процентов стельного заработка (тарифной ставки, оклада) за каждый процент перевыполнения плана.

**В. Вьер:** Нужно сделать дополнение. На премирование за выполнение дополнительного задания выделено около 4 млн. рублей. Если эти деньги будут выплачены рабочим, их заработная плата увеличится в среднем на 4 процента. Плюс другие премии из фонда материального поощрения, предусмотренные внутрикомбинатскими условиями социальное соревнования, которые ограничиваться, естественно, не будут.

**М. Добчинский:** В первом листопрокатном цехе новую систему оплаты взяли на вооружение сразу. На сменном собрании рабочие были с этим положением ознакомлены. Сначала, правда, рабочие сомневались: уж очень много эта система сулила. Но после января эти сомнения рассеялись. Цех выполнил дополнительное задание, отгрузив сверх плана 445 тонн проката. Выплачено 6506 рублей премии, в среднем по 18 рублей на человека, причем старшие вальцовщики чистовых клетей получили прибавку к зарплате 29 рублей. Если же оплата произ-

принятию обязательств. На этих собраниях трудящиеся приняли обязательство выдать еще сверх дополнительного задания 5 тыс. тонн готовой руды. Все обязательства — цеховые, участковые, бригадные — вывешены на видных местах.

С каждым рабочим на участках перед принятием личных обязательств в бригадах цеха, бригады были проведены беседы, в которых разъяснялась задача, поставленная перед коллективом рудника по выполнению плана, дополнительного задания и социалистических обязательств в целом.

После выхода приказа о повышении материальной заинтересованности работников предприятий и производственных объединений Минметалла в выполнении дополнительных заданий все трудящиеся были ознакомлены с этим документом, а цеховым комитетом совместно с хозяйственным руководством разработано положение о моральном и материальном стимулировании за выполнение дополнительного задания.

Были разработаны и утверждены на цеховом комитете условия и организация социалистического соревнования на 1977 год. В этом году расширен круг профессий — победителей соревнования с 9 до 16, в результате чего повысилась роль низового руководящего звена в организации соревнования и поведении его итогов. Все победители занесены на доску Почета рудника, им посылаются на дом поздравления, поощряются материально. В результате мобилизации коллектива на выполнение дополнительного задания трудящиеся рудника за два месяца 1977 года при обязательствах выдать 3 тыс. тонн готовой руды фактически выдали 8,7 тыс. тонн. За эти два месяца 1977 года по разработанному положению дополнительно выплачено премии рабочим — 16 тыс. 480 рублей, что составило в среднем на одного рабочего 21 руб. 30 коп., ИТР — 1 тыс. 417 рублей, что составило на одного ИТР — 26 рублей 74 копейки.

**И. Ревунов:** Да, прибавка к зарплате вполне ощутима. От нас, машинистов экскаваторов, в значительной степени зависит выполнение и перевыполнение плана по добыче руды необходимого качества, и поэтому в положении о премировании за

выполнение полностью, и 10 процентов — если не полностью. За январь я получил дополнительно 16,1 процента премии, что в деньгах составило 29 рублей. А по ранее действовавшему положению я бы получил 2 рубля 63 копейки. За февраль я получил дополнительно 19,7 процента или 34 рубля. А по прежнему положению получил бы только 3 рубля 63 копейки. По принятым мною обязательствам выполнить нормы на 103 процента, я за 2 месяца выполнил их на 106,7 процента. При обязательствах погрузить за 2 месяца 4,2 тыс. тонн, фактически погрузил 6840 тонн руды, несмотря на то, что добывать руду на моем 14-м экскаваторе стало очень трудно, так как в связи с отработкой карьера приходится вести тщательную сортировку по отдельности богатой сернистой руды от бедной.

**О. Правдин:** Доменщики работают очень напряженно. Выполнение плана по производству чугуна обеспечивается за счет организационно-технических мероприятий и за счет сокращения потерь времени на капитальных ремонтах.

Для выполнения плана и дополнительного задания необходимо повысить содержание железа в агломерате с 54,6 процента до 55,6 процента, исключить из шихты доменных печей железную руду. Кроме этого, сократить текущие простои печей с 0,97 до 0,80 процента, увеличить обогащение дутья кислородом на 0,4 процента, на доменных печах № 7 и 8 перейти на 11-разовый выпуск чугуна. Это говорит о том, что многое зависит от наших смежников. А что же дают доменщикам стимулирование за выполнение дополнительного задания? Например, в феврале из 1138 сверхплановых тонн чугуна, выплавленного в цехе, коллектив первой домны выдал 186 тонн. Рабочим выплачена премия в размере 0,8 процента, ИТР — 3 процента. А при «старом» положении рабочие получили бы 0,45 процента, а ИТР — 2,7 процента. Сразу видно, что никто такую разницу не почувствует. А чтобы выполнять дополнительные задания, нужна более действенная помощь смежников — агломератчиков, кислородчиков, железнодорожников, коксохимиков. И, конечно, нужно нам самим использовать такие резервы, как повышение температуры

даны выплавить 13 тыс. тонн стали, в том числе в январе — 2 тыс. тонн и в феврале — 2 тыс. тонн. Фактически в январе цех выплавил сверх плана только 281 тонну стали, т. е. выполнил дополнительное задание частично. Зато в феврале сверх плана выплавлено 6 тыс. 111 тонн, что в три раза выше установленного задания.

Коллектив мартемовской печи № 13 выполнил план в январе на 100,2 процента, в феврале — на 104,8 процента, что соответственно составляет 49 тонн и 1081 тонну стали.

Какие же материальные стимулы имеет коллектив нашей бригады за перевыполнение плана по стали? За февраль только рабочим цеха дополнительно к действующим системам оплаты труда и премиальным положениям будет выплачено около 30 тыс. рублей.

Коллективу печи № 13 по новой системе материального стимулирования будет выплачено 1088 рублей. Для сравнения действительности этой системы приведу данные из личной зарплаты. По ранее действующей системе я за январь получил бы только 69 копеек премии, а за февраль — 15 рублей 89 копеек. А по новой системе в этом году размер производственной премии за перевыполнение плана составил в январе 4 рубля 62 копейки (2 процента), а в феврале — 99 рублей 31 копейка (45 процентов).

Новая система материального стимулирования выплавки сверхплановой стали учитывает не только количественный показатель. За выпуск незаказных марок стали, с отклонениями по температуре размер этой премии должен снижаться. Коллектив нашей бригады за февраль весь металл выплавил по заказам.

**Д. Яременко:** А вообще размер премии ограничивается 60 процентами.

**М. Манжула:** 45 процентов премии я получил только за выполнение дополнительного задания. Но ведь еще кроме этого есть премия за работу по заказам, за выпуск плавков без нарушений температурного режима, начисляемые по старой системе.

**А. Прокофьев:** В том, что в феврале сталеплавыльщики в счет дополнительного задания произвели 12 620 тонн металла, есть немалая

тать эффективной практикой, когда одно предприятие получает вознаграждение за выполнение плана больше, чем другое, имеющее и выполняющее встречный план, что, собственно, по сути дела и является дополнительным заданием. Нам необходимо шире пропагандировать задачи, стоящие перед коллективом, повышать гласность соревнования. Работы в этом направлении — непочатый край.

**А. Цыкунов:** Всем ясно, чем вызвана такая напряженная производственная программа. Больше будет металла — крепче будет наша экономика. В нашей области, например, намечено построить несколько животноводческих комплексов, но пока нет металла. Взять же его просто так, из ничего, на действующих мощностях трудно. Поэтому партия и государство поставили задачу увеличить производство металлпродукции за счет внутренних резервов. Металлурги это понимают, и поэтому они включили объем дополнительных заданий в свои обязательства, которые, верится, будут выполнены. И не последнее место в социалистическом соревновании занимают формы материального и морального поощрения. О материальном стимулировании мы сегодня говорили много и подробно. Здесь все ясно. Хотя еще есть на комбинате цехи и участки, где трудящимся не известны новые условия поощрения, где еще не ощутили этот мощный материальный стимул, как его ощутили И. Ревунов, М. Манжула. В связи с этим перед нами стоит задача довести до каждого трудящегося суть дополнительных заданий и новой системы премирования, учитывая важность как морального, так и материального поощрения. Речь идет о разрывании соревнования на всех передатках с тем, чтобы не только давать у себя высоко производство, но и обеспечивать ритмичную работу смежников. Собственно, это и заложено в условиях внутрикомбинатского социальное соревнования.

Сегодня мы отстаем по выполнению заказов народного хозяйства более чем на 100 тыс. тонн. Необходимо давать такую продукцию, которая нужна потребителям. И этого в борьбе за тонны забывать нельзя.

Беседу участников «Круглого стола» записал Ю. БАЛАБАНОВ.