

Магнитогорский МЕТАЛЛ

Орган парткома, профкома, комитета ВЛКСМ и управления Магнитогорского дважды ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции и ордена Трудового Красного Знамени металлургического комбината имени В. И. Ленина

№ 36 (7546)
Газета выходит с 5 мая 1935 года

ВТОРНИК, 24 марта 1987 года
Цена 2 коп.

Металлурги Магнитки продолжают обсуждать Обращение ЦК КПСС к советскому народу, вносят конкретные предложения по оздоровлению моральной атмосферы в нашем обществе, делом отвечают на призыв с честью встретить юбилей Великого Октября.

ПОСТУПАТЬ ПО СОВЕСТИ

Все ли мы делаем по партийной совести, служит ли поведение коммунистов примером для масс? Ведь по нашим действиям народ судит о партии.

В партийной организации первого аглоцеха десятки коммунистов, о которых с уверенностью можно сказать, что живут и поступают они по совести.

Виктор Васильевич Добросердов ушел на заслуженный отдых с должности заместителя начальника цеха. Он внес большой вклад в становление и развитие аглопроизводства на комбинате. Виктор Васильевич — партгруппорг группы, в которой объединены коммунисты — пенсионеры. Партийная группа ведет большую работу по военно-патриотическому и трудовому воспитанию учащихся подшефной школы № 8.

Фронтвик Николай Тарасович Мелентьев прошел у нас в аглоцехе путь от мастера-механика до руководителя крупного участка. В жизни никогда не обходил и не обходит острых углов. Скромность, принципиальность, душевная теплота — черты характера коммуниста Мелентьева. Николай Тарасович на заслуженном отдыхе, но отдых для него — понятие условное. Он возглавляет совет ветеранов цеха.

Как и прежде, в рабочем строю коммунист Яков Яковлевич Костенко. До него возглавлял в цехе электрослужбу, в составе партийного бюро продолжительное время был заместителем секретаря по идеологической работе. Любое поручение выполнял с душой и старанием. Участник войны, заслуженный человек, Яков Яковлевич Костенко является заместителем начальника цеха по воспитательной работе.

Всегда с огромным уважением смотрю на этих пожилых людей, преклоняюсь перед их чистотой.

К сожалению, есть в нашей жизни примелькавшиеся негативные штрихи, о которых почему-то говорить стесняемся. На днях был на общекорпоративном партийном собрании. Понравилась атмосфера неприужденности, гласности. В выступлениях коммунистов высказано много конкретных предложений, звучала доброжелательная критика.

Собрания расхвалились уже поздним вечером, в приподнятом настроении. Но вот у перехода через шоссе людям пришлось остановиться. На дорогу выезжали десятки «Волг» и «УАЗиков» с антеннами и без. Понимаю, что часть руководителей, хотя время уже позднее, едет на работу. Но ведь только небольшая часть. А остальные? Почему они не хотят вместе со всеми добираться домой трамваем? Почему жгут бензин, задерживают на работе водителей?

Неприятный осадок оставил на душе этот в общем-то давно привычный эпизод. В тот вечер ощутил неловкость за коммунистов — руководителей, превративших служебный автомобиль в личный.

Н. ШУМКИН, старший инструментальщик аглоцеха № 1, член парткома горно-обогатительного производства.

Пятилетка:

Темпы, качество, бережливость! год второй

С опережением задания

Уверенный производственный темп набрал коллектив стана 2350 в феврале и продолжает наращивать его в марте. На 104,3 процента выполнен в прошлом месяце план по горячему прокату, выдано 2100 тонн листа дополнительно к заданию. Это позволило покрыть образовавшийся в январе долг и начать отсчет сверхплановой продукции.

За двадцать дней марта он пополнился 2400 тоннами горячего проката. Процент выполнения плана поднялся до 108. Коллектив стана настроен удержаться на высоком уровне.

Второй месяц лидирует бригада № 4 мастера С. А. Топоркова. 106,9 процента выполнения задания — не предел для этого коллектива. В этом большая заслуга бригадира листоотделки В. А. Родионова, старшего нагревальщика А. И. Зеленина и особенно — оператора клетки ДУО Н. В. Пахомова. Он не допускает ни минутной паузы в рабочем ритме стана.

Недавно в отделении произведен ряд ремонтов, заменен один из кранов. Заметно возросла ответственность рабочих, своевременно проводятся профилактические осмотры и ремонт оборудования.

Ю. ПЕРЕПЕЛКИН, и. о. старшего мастера стана 2350 листопрокатного цеха.

Врасплох не застанет

Не застанет нас врасплох обильное таяние снега, ожидающееся со дня на день. Задача водопроводно-канализационного участка левого берега — не допустить перегруза очистных сооружений.

Если в канализационную систему хозфекального колодца поступит более 50—55 тыс. кубометров талой воды в сутки, очистка будет некачественной. Поэтому коллектив участка принял все меры, чтобы предотвратить это. Подготовлена вся необходимая техника — машины с насосами, трактора, экскаватор. Осмотрены на герметичность все колодцы, те, что в низинах.

Наша зона левого берега тянется от Бетониста до Гранитного карьера и Агаповского района, включает Ново-Северный поселок. Поэтому забот бригадам мастеров Т. А. Черепановой, Л. И. Плотникова, Р. Г. Зарипова и другим коллективам хватает.

А. КОБЗЕВ, начальник водопроводно-канализационного участка ВКХ

КОЭФФИЦИЕНТ ТВОЕГО УЧАСТИЯ

ПИСЬМО В РЕДАКЦИЮ. ПРИГЛАШАЕМ К РАЗГОВОРУ

Уважаемая редакция! Прочитал в вашей газете доклад парткома комбината. Понравилось!

Во-первых, то, что доклад опубликован заранее, и есть время хорошо его обдумать. Во-вторых, доклад острый, злободневный, правдивый.

В нем, как мне кажется, в основном правильно проанализированы многие проблемы. А хороший анализ, как известно, предопределяет успешное решение проблем.

Мне не пришлось выступать на собрании. Вот и хочу поделиться с вами некоторыми своими соображениями. И еще очень бы хотелось, чтобы письмо прочли в парткоме, а еще лучше сам товарищ Собоко.

Хочу сказать непосредственно о хозрасчетных отношениях между бригадами, о бригадном подряде и КТУ. Начну с КТУ.

В докладе названа цифра 77,6 процента бригад, работающих с применением КТУ. Думаю, что реальная цифра (из-за формализма КТУ) гораздо меньше. Наша четвертая бригада стана 300 № 3 тоже считается, что работает с применением КТУ. Но в том-то и дело, что все применение КТУ заключается в том, что мастер в конце месяца составляет ведомость для всех рабочих бригады, проставляет в ней цифры и все. Оговорюсь сразу: мастер в этом не виноват. Он за то, чтобы вести ежемесячный учет трудового вклада каждого и на этой основе выставлять КТУ.

У нас неформально действует совет бригады, и бригада вроде не самая плохая, а когда начинаешь всем говорить о применении КТУ — применении неформальном — поддержки среди рабочих не чувствуется. Нет, против того, что когда-то было решено установить КТУ технологам 1,2, а обслуживающему персоналу 0,8, никто не возражает, а вот изменение этих цифр вызывает не согласие. Почему? Тут, по моему, причин много. Многие из них указаны в докладе.

Тут даже не прохладное, а равнодушное отношение к КТУ со стороны ИТР, потому что до сих пор зарплату они получают по средним цифрам участка и цеха. У них получается, что даже если три бригады работают плохо, а одна «вырвется», средняя цифра по участку и цеху обеспечит им заработок. Тут я даже не знаю, как винить руководство цеха за равнодушное к применению КТУ в бригадах — ведь они материально в этом не заинтересованы. А вот если бы было, например, так: положено начальнику участка 40 процентов премии за месяц — пусть получает по 10 процентов с каждой бригады. Сработала бригада хорошо — получает 10 процентов. Провинилась — не обижайся. Вот тогда бы руководитель глубоко занимался каждой бригадой.

У нас в прошлом году бригада полгода в хвосте плелась. Приходили к нам на смену руководители, делали разнос, «накачку», но больше для проформы. Видно же было невооруженным глазом, что делают они это без всякого интереса. Как бы плохо мы ни сработали, они были уверены, что другие бригады план «сделают», а значит, премия им обеспечена.

А в бригаде нашей всего-то нужно было заменить старшего вальцовщика и мастера. Что и было сделано. Но сделано после того, как этого требовала, наконец, возмущенная бригада. Сейчас работаем нормально.

Так и с КТУ. Если бы все руководители были включены в состав бригад и в каждой бригаде свою долю КТУ получали, тут бы у них интерес к его неформальному применению появился.

Как это сделать? Я думаю, следующим образом. Например, для начальника цеха: пусть его КТУ будет равен числу участков, находящихся у него в подчинении. Например, четыре, по единице на каждый участок. В свою очередь та единица разделена на число бригад — по 0,25 в каждой бригаде. Вот и получилось бы, что

начальник цеха, как и все. ИТР, включен в состав бригад и получает свой заработок по КТУ, как и все рабочие. Демократично? Демократично! Справедливо? Справедливо.

Вот тогда КТУ заработает. А то ведь что получается? Рабочего можно наказывать за любую промашку — тут система отработана четко. Но вот наказывать руководителя, часто за гораздо более глубокий ущерб производству, трудно.

В самом деле, вот, бывает, завалят смену. Если это по вине члена нашей бригады, его сразу накажут, а если из-за организации труда, из-за просчета в ремонте, то не наказывают никого из ИТР. Наказывают всю бригаду, потому что простой нам не оплачивается. А если бы бригада за этот просчет имела возможность снизить КТУ, «ушипить» руководителя, он бы впрямь, уверен, постарался не допустить промашки.

Теперь о зарплатке бригад. В докладе сказано: «Весь заработок — по КТУ». Золотые слова! Вот именно — весь! Как сейчас получается наш заработок? Кроме тарифа, ночных, уральских и т. д. нам еще по итогам работы за месяц начисляется процент премии из фонда заработной платы и премия по лицевому счету экономии. Что касается лицевого счета экономии, то приходится конкретная сумма — 500, 700 или 1000 рублей. Мы ее делим на сумму бригады согласно вкладу каждого в экономии. В общем, вся сумма премии остается в бригаде. А вот с основной премией сложнее. Нам начисляется только процент. И посмотрите, что получается: при полной численности бригады одна сумма, при неполной — другая, при наличии лишних людей в бригаде — третья сумма денег.

Так что же это за премия? Почему она растяжима? Ведь мы прокатываем конкретное количество тонн, которые стоят конкретную сумму денег. И получается, что мы при излишнем количестве людей получаем больше, чем заработали! А при нехватке людей получаем меньше, чем зарабатываем?

Согласитесь, тут что-то не так. Ведь нужно получать ровно столько, сколько зарабатываем, не так ли? Значит, лишних людей в бригадах держать нельзя, а если бригада работает меньшим составом, чем в штатном расписании, значит весь заработок недостающих единиц численности — весь! — должен быть разделен между остальными членами бригады. Естественно, с учетом трудового вклада каждого. Вот как в случае с премией за лицевой счет экономии. Сейчас мы ее не платим ни отсутствующим, ни тем, кто находился на больничном, в отгуле и т. п. Не платим мы ее и тому, кто не занимается экономией. Это сразу дисциплинирует людей, даже больше стали. Вот так бы и с основной премией: не процент, а конкретная сумма начисления за конкретное количество проката, исключая брак, второй сорт, незаказ.

ОТ РЕДАКЦИИ:

Письмо Николая Яковлевича Сокольников — электрика сортопрокатного цеха воспринимается как непосредственное участие в прениях на общекорпоративном партийном собрании. Публикуем его без какой-либо правки — в ней нет необходимости.

Сам факт обращения Н. Я. Сокольников в редакцию с мыслями, вызванными докладом партийного комитета, свидетельствует о возросшей активности трудящихся на основе углубляющейся демократизации нашего общества, искреннем стремлении улучшить дело.

Вопросы совершенствования систем оплаты труда остро стоят в ряде цехов комбината: в ЛПЦ и ЛПЦ № 1, на участке механизации и автоматизации ПТНП и других. Сегодня, в условиях полного хозрасчета, надо прислушиваться к мнению и предложениям трудящихся, находить в них рациональное зерно, использовать их на практике.

Редакция приглашает своих читателей к искреннему, заинтересованному разговору, начатому Н. Я. Сокольниковым, о совершенствовании хозрасчетных отношений, об увеличении трудового вклада каждого из нас и правильном его стимулировании, о гласности в этих вопросах.

Н. СОКОЛЬНИКОВ, член КПСС, профгруппорг 4-й бригады стана 300 № 3 СПЦ.