

# ПРЕМИРУЯ, ВОСПИТЫВАТЬ

Вопросы улучшения качества продукции можно, пожалуй, с полным правом отнести к числу «вечных» вопросов. Они никогда не снимаются с повестки дня, и решение их, даже очень успешное, приносит полное удовлетворение, как правило, на очень непродолжительное время.

А последнее время вопросам качества в комбинате уделяется особенно серьезное внимание, и во многих цехах, особенно в основных, они перешли из разряда обязательных в ряд первостепенных. Сейчас, например, уже никого не удивит совещания по качеству или заседаниями партбюро, посвященными той же теме. Не исключение в этом отношении и обжимный цех № 1. Здесь проводятся общецеховые открытые партийные собрания, на которых анализируется работа всего коллектива и отдельных участков по экономике и качеству, на ежемесячных общецеховых рабочих собраниях тоже обязательно отдается должное заботе о качестве, еженедельные оперативки для инженер-

но-технических работников, собрания, регулярно организуемые для актива бригад, и другие подобные мероприятия — все нацеливает коллектив на неуклонное улучшение качественных показателей работы.

Однако различного рода собраниями не исчерпывается комплекс мер, мобилирующих коллектив на улучшение качества продукции. В цехе, кроме того, имеется, так сказать, непрерывно действующая система поощрения работников — положение о премировании производственных рабочих блонингов и адьюстажа. Это положение предусматривает только порядок премирования коллективов бригад в зависимости от выполнения или перевыполнения плана по производству с учетом качественных результатов. Но вместе с тем это положение включает в себя и воспитующие элементы: оно косвенно способствует моральному стимулированию наиболее отличившихся рабочих и, наоборот, «оперативной» нелицеприятной критике тех,

кто допускает брак в работе. Особенно это заметно в системе премирования работников участка нагревательных колодцев.

Дело в том, что положение о премировании предусматривает коллективную ответственность за результаты труда. Старшие сварщики, сварщики и подручные сварщиков премируются за выполнение и перевыполнение плана с учетом оплавления слитков и брака по пережогу, допущенных не каждым в отдельности, а бригадой в целом.

Если, скажем, бригада справилась с месячным заданием и допустила оплавление не более 37 слитков, а брак по пережогу слитков не превышает 15 тонн, то каждый сварщик и его подручный получают надбавку к зарплате — 25-процентную премию. Если за месяц оплавлено 37 слитков, но брак по пережогу составляет более 15 тонн, премия снижается до 20 процентов. Предусмотрено и полное лишение бригады премии: она не выплачивается, когда допущено оплавление свы-

ше 75 слитков (старшие сварщики и сварщики по обслуживанию всех групп колодцев премируются по отдельной шкале).

Кое-кто, наверно, может усомниться: не ведет ли бригадный учет показателей по качеству вместо коллективной ответственности к коллективной безответственности? В том смысле, что не дает ли это лазейки отдельным, не слишком добросовестным работникам. Одни, мол, будут работать с полной выкладкой, предельно внимательно, другие — с прохладцей, а премию — поровну или никому.

На первый взгляд такая система не стимулирует стремления каждого добиться возможно лучших качественных показателей. Но суть в том, что работа на колодцах (как, впрочем, и на других участках цеха) в полном смысле коллективная: действия каждого зависят от действий других и сказываются на общих результатах. И потому тот, кто допустил нерасторопность, а тем более халатность в ра-

боте, не может рассчитывать на забвение своей провинности. Его действия неизбежно становятся известными в бригаде, попадают под пристальное внимание товарищей. И тут уж дают знать о себе законы взаимоотношений в коллективе, усиленные материальной заинтересованностью каждого в конечных итогах работы.

Любой член бригады может тут же, на рабочем месте, или после смены подойти к провинившемуся и напомнить ему о его обязанностях, оперируя не какими-то общими рассуждениями, а конкретными подсчетами — во что может обойтись целой бригаде нерадивость одного, сколько рублей может потерять каждый. В этом и видится воспитующая роль разработанного в первом обжимном цехе положения о премировании. С одной стороны, оно прямо стимулирует улучшение показателей по качеству, а с другой стороны, заставляет коллектив бригады заниматься воспитанием нерадивых. Ну, а воспитательная работа — важный фактор в борьбе за повышение качества продукции.

Л. ХАБАРОВ.



## РАБОТАЕТ АВТОМАТ

Проект схемы автоматического управления ленточными ножницами барабанного типа с электромагнитной муфтой включения на порез металла разработан Донецким металлургическим заводом.

Схема обеспечивает автоматический раскрой на заданные мерные длины раската, выходящего из последней клетки чистовой линии мелкосортного ста-

на 250. Для подачи импульса на порез (включение ножниц) используются контактные датчики, установленные на холодильнике, а также узел регулируемой временной задержки схемы, который обеспечивает плавное изменение длины отрезаемых штанг.

Схема обеспечивает автоматическое управление стрелкой, переводящей раскат при раскрое его на малые или большие длины для выброса штанг на решетки холодильника и предусматривает автоматический порез раската в аварийных ситуациях.

Внедрение схемы обеспечит качественный раскрой проката с повышенной точностью.

В цехе механизации хорошо знают токаря Надежду Антонову ГОЛОВАТЮК.

В совершенстве овладев техникой, она успешно обслуживает два станка и ежемесячно выполняет нормы не менее чем на 120 процентов.

Фото

Н. Нестеренко.

В ПРОШЛУЮ СУББОТУ в спортивном павильоне стадиона металлургов трудящиеся центральной заводской лаборатории проводили свой спортивный праздник, который посвятили юбилею образования СССР. Девять команд, в число которых вошли и две детские команды из подшефной школы № 45, соревновались в силе, ловкости, сноровке.

Соревнования «А ну-ка, парни!» начались с вопросов о новых нормах спортивного комплекса ГТО. Спортсмены всех девяти команд ответили на них правильно. Вторым видом состязаний был жим 40-килограммовой штанги. Здесь сильнее всех оказался Юрий Левшин, который взял вес тридцать раз. Лидерство захватила команда коксохимической лаборатории.

Оживленно прошла эстафета, состоящая из четырех двадцатипятиметровых этапов. Со старта, оседлав мяч, как барон Мюнхгаузен ядро, ребята ринулись вперед. Участникам второго этапа эстафеты надо было показать искусство скоростного футбольного дриблинга. На финише второго этапа футболисты

## ПРАЗДНИК СИЛЬНЫХ И ЛОВКИХ

взбираются на спины своих товарищей, которые «галопом» отправляются к последнему этапу. Отсюда с мячом в руках эстафету заканчивают спринтеры. После трех видов соревнований впереди была команда кислородной лаборатории, закончившая эстафету за 21 секунду.

В соревнованиях на перекладине трое участников показали одинаковый результат — подтянулись по 16 раз. Дальнейшее соревнование разгорелось между ними. Выиграл его Володя Коляшкин из команды подшефной школы.

Спортсменов приглашают к баскетбольным играм. С линии штрафного броска нужно попасть мячом в кольцо. Из четырех баскетболистов — кислородчиков ни один не попал в

цель. Школьники забрасывают два мяча. Такой же результат у коксохимиков. Благодаря этому они открываются от своих ближайших соперников сразу на три очка.

Теперь прыжки в длину. Прыгать надо с места без разбега. И вот здесь болельщиков ждал сюрприз: команда спектральной лаборатории, доселе выступавшая скромно, дала бой и коксохимикам и кислородчикам. Представитель этой команды Юрий Крамар прыгнул дальше всех — на 2 метра 72 сантиметра. Валерий Шустиков, представитель коксохимиков, отстал от лидера на 2 сантиметра.

Праздник подошел к концу, и главный судья оглашает решение судейской коллегии. Первое место завоевала команда коксохимической лаборатории.

Каждому участнику соревнований в память о спортивном празднике был вручен значок «50 лет СССР». Соревнования по штанге, на перекладине и по прыжкам были зачетными участникам как сдача нормативов ГТО.

В. САЛДАЕВ,  
председатель совета  
ДСО «Труд» ЦЗЛ.



# СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЕ СОРЕВНОВАНИЕ

мальное использование внутрипроизводства и новых резервов, всего нового, передового.

В договор на социалистическое соревнование, например, между коллективами мартеновского и доменного цехов могут быть внесены следующие пункты: выплата сверхпланового металла, повышение производительности труда, обеспечение мартеновского цеха чугуном с содержанием серы не выше определенного уровня (для доменщиков) и обеспечение прокатных цехов сталью с содержанием серы не выше определенного процента (для мартеновцев), снижение себестоимости продукции против плана, снижение потерь от брака в сравнении с уже достигнутым уровнем, экономия

энергетических ресурсов, внедрение в производство рациональных предложений с определенным экономическим эффектом, повышение квалификации работающих, обучение рабочих передовым методам труда и др. Примером соревнования на договорных началах может служить соревнование коллективов по технологической цепи мартен — прокат (договор был опубликован в нашей газете 5 февраля 1972 года).

Победителем признается коллектив, добившийся в истекшем месяце наибольшего выполнения указанных в договоре показателей.

Договор на соревнование между отдельными рабочими может включать в себя следующие пункты: выпол-

нение норм выработки, повышение производительности труда, снижение потерь от брака, повышение квалификации и общеобразовательного уровня, освоение смежной специальности, передача передовых методов труда товарищам по труду, участие в рационализации и т. д.

3. Организация соревнования за сокращение сроков разработки и внедрения в производство новой техники.

В сфере научно-исследовательской и проектно-конструкторской деятельности социалистическое соревнование должно быть направлено на досрочное выполнение научных исследований, конструкторских работ и проектов, на повышение их технического

уровня и качества, на быстрое внедрение разработок. Эффективность внедрения характеризуется отношением фактически внедренных тем к разработанным (по количеству и стоимости), сроком внедрения разработок, экономическим эффектом новшеств на рубль затрат на их разработку, количеством договоров и эффективность внедренных работ, выполненных в творческом содружестве с предприятиями и НИИ.

Соревнование в лабораториях и конструкторских отделах имеет целью повышение производительности труда и снижение себестоимости научно-исследовательских, опытно-конструкторских и проектных работ. Оценку целесообразно

производить по соотношению темпов роста производительности труда и заработной платы, по эффективности разработок на рубль затрат.

В инженерных и экономических службах должны быть выработаны конкретные критерии в организации производственного соревнования. Для отделов главных специалистов таким показателем может стать снижение трудоемкости выпуска продукции, в производственных отделах — совершенствование организации производства на основе внедрения научной организации труда и управления. При организации соревнования целесообразно добиваться заключения двухсторонних договоров или обязательств.

Социалистические обязательства инженерно-технических работников должны включать в себя разработку и реализацию личных творческих планов, направленных на ускорение технического прогресса, оказание помощи рабочим в составлении и реализации комплексных планов повышения производительности труда, улучшение качества продукции и научной организации труда.

Соревнование за внедрение планов НОТ сводится к поискам рациональных форм разделения и поощрения труда, лучшей организации и обслуживания рабочих мест, к изучению и распространению передовых приемов и методов труда, к повышению квалификации работников, улучшению условий и нормирования труда.

(Окончание следует).