

# Под влиянием коммунистов

Вопрос о путях дальнейшего распространения и совершенствования бригадной формы организации и оплаты труда имеет не только организационный и социальный, но и политический характер. О необходимости его быстрого решения говорилось на Пленумах ЦК нашей партии, в других партийных документах. Этот вопрос выдвинут самой практикой нашей жизни и подтвердил свою актуальность на примере передовых коллективов комбината.

Мы часто говорим о том, что для партии заниматься хозяйством — значит, заниматься прежде всего людьми, ведущими хозяйство. Поэтому, когда мы говорим о политико-партийной стороне внедрения прогрессивных форм организации труда, нужно особо подчеркнуть политическое, партийное обеспечение этого неотложного вопроса.

Что это означает на практике? Коммунисты пятого листопрокатного цеха, обдумывая на своих собраниях итоги февральской работы, критически, принципиально оценивали работу коммунистов из тех бригад, где было допущено наибольшее число простоев и аварий. Примеры действительности такой оценки результатов работы, поисков путей ее улучшения можно также найти и в других цехах нашего передела.

Комсомольско-молодежный коллектив четвертой бригады стана 300 № 2 под руководством мастера Н. А. Беловицкого решил на ударной вахте в честь 40-летия Победы прокатать дополнительно 2 тысячи тонн металла, сэкономить 10 тысяч киловатт-часов электроэнергии. Это решение широко поддержано и развито во многих молодежных коллективах прокатчиков.

Устойчиво работает коллектив стана 250 № 2. С начала года тон в соревновании здесь задает бригада мастера В. И. Драпеко, где сильна партийная группа. А с начала марта с ней серьезно соперничает коллектив мастера Т. Х. Шакирова.

Влияние партийных групп на жизнь коллективов бригад характерно не только для этого стана, для проволочно-штрипсового цеха. Помнится острый разговор на партийно-хозяйственном активе комбината, состоявшемся 1 марта. Тогда листопрокатчики четвертого цеха обратились к железнодорожникам: дайте нам больше вагонов — и мы обеспечим быстрое погашение задолженности по поставкам продукции. Что предшествовало тако-

му выступлению? Мы взяли за правило проводить летучие собрания партийных групп после каждой смены. Это бывают порой очень острые разговоры о личном вкладе отдельных коммунистов в работу коллектива. Их участники делают для себя верные выводы. И прошедшие три недели марта показали, что такое направление благотворно влияет на работу большинства подразделений нашего производства.

В последнее время заметно активизировались бригады. Люди лучше понимают, что от сплоченности коллектива, умения руководителей направить его работу зависят успехи бригады. Не так давно в седьмом листопрокатном цехе по настоянию рабочих заменили старшего вальцовщика на одном из станков. Эту хлопотную должность поручили комсомольцу С. А. Трясцову. Под его руководством бригада не только не потеряла темпа, но заметно окрепла, дела пошли в гору. На стане 250 № 1 — одном из слабых звеньев нашего передела — по своей инициативе пришел в отстающую бригаду мастер А. С. Погодин.

Это лишь несколько примеров подлинно хозяйского отношения коммунистов, многих трудящихся к решению общекомбинатских задач.

Бригадная форма организации труда — не мода. Это железная необходимость, продиктованная задачами интенсификации производства и экономии комбината. Начав год в условиях экономического эксперимента, мы подошли к началу марта с большим отставанием по выполнению поставок продукции. Не говорю о влиянии объективных причин. Но парадокс в том, что в большинстве цехов передела в феврале было достаточно продукции, готовой к отгрузке. Видимо, коммунистам поработать над усилением бригад отделочных отделений, пополнением этих коллективов членами партии, уже зарекомендовавшими себя в горячем деле на других участках цеха.

До конца первого полугодия предстоит погасить допущенную задолженность — такая задача стоит сегодня перед коллективом комбината. И один из путей ее решения — совершенствование бригадных форм организации труда под руководством и влиянием коммунистов каждого цеха, каждой бригады.

**Ю. ТЮРИН,**  
секретарь парткома прокатного производства.

В полную силу задача создания бригад, работающих с применением КТУ, проблема внедрения подрядной формы организации труда встала перед коллективом пятого листопрокатного цеха сравнительно недавно. Готовился к пуску листопрокатный цех № 8. Многие кадры, квалифицированные рабочие перешли в новый цех. Возникли трудности с обслуживанием сложного оборудования в ЛПЦ № 5, трудности в успешном выполнении стоящих перед коллективом задач. «Подстегивали» внедрение новых форм организации и оплаты труда возросшие простои оборудования из-за его некачественного обслуживания, ремонтов.

В этих условиях большую помощь цеху оказал отдел научной организации труда комбината. Нам предложили систему, которая давала возможность выйти из трудного положения и одновременно заинтересовать рабочих в резком повышении качества ремонтов оборудования. Причем не на одном участке, а по всему цеху. Эта система была доработана, согласована с руководством цеха. Ее детально проработали в коллективах механо-и энергослужб, в электрослужбе. Всюду высказывались различные мнения, причем были и против. Учитывая, что работа по-новому ломает многие традиционные приемы организации труда, что она попросту незнакома людям, а потому вызывает недоверие, решено было ввести ее как эксперимент сроком на три месяца.

Были разработаны 12 показателей, которые определяли все стороны работы каждого члена бригад. Бригады отделений, прежде отвечавшие за состояние

оборудования только на своем участке, теперь были объединены общими интересами. Появилась сквозная комплексная бригада. Хотя, конечно, рабочие места у ее членов остались прежние, поскольку специализацию рабочих вряд ли нужно было менять. И новый коллектив начал действовать.

Что дала новая форма организации труда? В случае необходимости — авария, крупная поломка оборудования — можно сконцентрировать на одном участке всех необходимых специалистов. Постепенно для лю-

же справедливо учитывается, кто именно из бригады подменял товарища, выполнял при этом и свою работу.

По условиям, принятым в бригаде, половина тарифа недостающих работников выделяется коллективу согласно оценочным показателям. Появился новый мощный стимул улучшения работы, повышения ее качества.

Что дала нам работа по-новому? Укрепилась дисциплина, повысилась трудовая активность работников, вышена стала материальная заинтересованность в высоком

## ПРЕИМУЩЕСТВА ОЧЕВИДНЫ

дей стали делом личной профессиональной чести снижение аварийности, повышение надежности работы оборудования.

В конце смены оценивается личный вклад каждого работника бригады. Оценки могут колебаться от 0,5 балла до 1,5. Причем их составляет весь коллектив каждого из работников при участии мастера. Полная гласность, возможность тут же решить спорный вопрос — несомненные преимущества именно такого подхода к выставлению коэффициента трудового участия. Есть также возможность открыто высказать нерадивому работнику претензии. И сделать это не мастер, а любой товарищ по бригаде. Много ли найдется охотников выслушивать крепкое слово честного рабочего?

Ввели доплату за работу неполным штатом. Здесь то-

конечном результате. Заметно возросло качество обслуживания и ремонтов оборудования.

Высоко оценивая действующую у нас систему организации труда, хотел бы внести несколько предложений. Нужна ли сегодня система оценочных показателей, если успешно применяется коэффициент трудового участия? В то же время условия применения КТУ надо бы дополнить. К примеру, учитывать соответствующим баллом непосещение сменочных встречных собраний и совещаний по технике безопасности. А оплату за работу недоштатом следовало бы ввести в объеме общего полного тарифа недостающих работников. Уверен, что результаты труда коллектива и каждого его работника станут тогда еще лучше.

**Ю. ДМИТРИК,**  
бригадир ЛПЦ № 5.

## СОВЕТ НЕПРАВОМОЧЕН...

Комплексная бригада в электровозном депо цеха горного транспорта создана в 1981 году. Чтобы с первых шагов нового коллектива здесь существовал благоприятный микроклимат, чтобы правильно укомплектовать этот коллектив, предварительно состоялось собрание будущих членов бригады. Прошедшие годы показали, что это были правильные меры.

Но практика выявила и некоторые слабые стороны работы — может быть, не столько самой бригады, сколько организаторов ее деятельности.

Задачи перед нашим коллективом стоят прежние — плановые ремонты локомотивов. Зато изменилось отношение людей к своему делу. — появилась заинтересованность в высоком конечном результате. Больше стало принципиальности и справедливости в оценке личного вклада каждого в успехи

всего коллектива. Применяется коэффициент трудового участия. В конце смены совет бригады анализирует проделанную работу и оценивает участие в ней каждого производственника.

Собственно, все, как и в других аналогичных коллективах. И все же полного удовлетворения не испытываешь. Пока еще недостаточна роль совета бригады. Нам не хватает практических рекомендаций в отношении применения прав бригадира и совета бригады, в отношении их обязанностей. Не все правовые основы нам понятны, отсюда и разного рода недоразумения и ошибки. Например, совет решил вывести одного из работников из состава бригады. Основания для такого решения как будто веские — невыполнение заданий, нарушение трудовой дисциплины. Однако юридическое право на увольнение нерадивого работника у совета бригады

нет. Мы не можем даже вывести его из бригады и поставить на отдельный наряд. А ведь такие меры воздействия сыграли бы сильную воспитательную роль. К сожалению, поступить подобным образом совет бригады неправомошен.

Думается, наступило время повысить роль бригадира в масштабе всего цеха. В основном бригадиры вполне зрелые люди — и в политическом, и в профессиональном отношении. И задачи перед ними ставятся достаточно серьезные. Так почему бы не подкрепить теоретическую роль бригадира более широкими правами?

Требуется также укрепить, повысить авторитет советов бригад. Это пойдет только на пользу общему делу, а одновременно повысит и ответственность членов этих советов, прояснит понимание ими своей роли в жизни коллектива.

**С. БАРЫКОВ,**  
бригадир цеха горного транспорта.

Коллектив механического цеха постоянно ведет поиск резервов производства, возможностей выпускать продукции больше, лучшего качества, с меньшими затратами. Эффективность и качество — все это очень важно. Но не менее важно сегодня и то, как этого добиваться. Один из верных путей — развитие самоуправления в бригадах. Поощрение не рвачества, а повышение принципиальности, требовательности каждого к себе, ответственности за дела всего коллектива — это очень важные моменты в жизни бригад, работающих с применением новой формы организации и оплаты труда. Совершенствовать многие годы складывавшуюся систему организации труда и управления в нашем цехе не-

## ДАН ДОБРЫЙ ПРИМЕР

легко — это мы почувствовали на первых же шагах. Сказываются специфика производства, сложности технологии и срочность многих работ, номенклатура продукции. Но менять прежнее положение было необходимо — нагрузка на коллектив постоянно растет, а обычные средства решения задач практически исчерпаны. Обратили особое внимание на бригады.

Комплексные бригады, создаваемые и уже действующие в цехе, дали рабочим возможность развивать творческие наклонности, полнее раскрыть индивидуальное мастерство. Новые условия работы потребовали от лю-

дей более широкого кругозора — и не только профессионального, — прочных и разносторонних знаний.

Создание таких бригад начали на участках, которые считались полече. Скажем, на участке станков с числовым программным управлением. Здесь новое, современное оборудование, молодежный в своей основе коллектив. Избрали совет бригады, который возглавил бригадир А. В. Устинов. Поначалу — обошлось без трудностей — были срывы дисциплины труда, слабо работал совет бригады. Новому коллективу постоянно помогали и руководители, специалисты, и общественные организации

цеха. И бригада заработала. Все меньше становилось разного рода нарушений, крепла технологическая дисциплина, темпы работы коллектива начали расти.

В ответ на призыв партии обеспечить однопроцентный сверхплановый рост производительности труда молодой коллектив взял обязательство добиться 10-процентного роста. Не все в цехе всерьез восприняли эту заявку бригады. Но коллектив настойчиво работал в избранном направлении и с поставленной задачей успешно справился.

Уже первые достижения этой бригады позволили смелее заниматься реорганиза-

цией других коллективов, занятых на самых различных участках цеха. Сейчас бригады, работающие с применением коэффициента трудового участия, действуют в термическом и наплавочном отделах, есть бригада разметчиков, по-новому работают электрики и коллектив механослужбы цеха.

Создан совет бригадиров. Правда, пока он действует недостаточно активно. И дело, наверное, в том, что существующие у него права и возможности недостаточны. Усиление роли совета бригадиров позволит ему эффективнее влиять на дела в цехе.

**Г. ЛОПУХОВ,**  
председатель комитета профсоюза механического цеха.

## КОНФЕРЕНЦИЯ РЕКОМЕНДУЕТ

Главным специалистам постоянно контролировать работу в цехах по дальнейшему совершенствованию бригадной формы.

Начальникам производств, цехов, работникам по труду, советам бригадиров цехов и комбината:

усилить работу по созданию укрупненных комплексных бригад с внедрением элементов хозяйственного расчета;

расширять практику включения мастеров и других инженерно-технических работников в состав укрупненных бригад с целью улучшения инженерного обеспечения деятельности этих коллективов;

организовать ежесменный учет трудового вклада каждого члена бригады, гласность и наглядность работы всех участников коллектива;

обеспечить выдачу заданий бригаде, ее членам и контролировать выполнение работ.

Начальникам цехов, партийным и профсоюзным организациям:

повышать действенность работы советов бригад, советов бригадиров цехов путем практического их привлечения к рассмотрению вопросов дисциплины труда, выполнения заказов, экономического и рационального использования материально-энергетических ресурсов, к решению других актуальных для коллектива цеха вопросов;

привлекать председателей советов бригадиров цехов к участию в заседаниях партбюро, рапортах, заседаниях цеховых комитетов с целью повышения активности и компетентности;

направлять материалы на нарушителей дисциплины труда для рассмотрения на советах бригадиров цеха, общих собраниях коллективов бригад; активизировать и повысить действенность социалистического соревнования за звание «Лучшая бригада комбината», «Лучший бригадир комбината».

Начальнику юридического отдела Б. Ф. Баженову усилить работу по разъяснению прав и обязанностей трудовых коллективов, практических форм и методов их реализации.

Совету бригадиров комбината активизировать работу с советами бригад цехов, практиковать организацию семинаров, заседаний за «круглым столом» непосредственно в цехах и переделах.

Начальнику отдела кадров комбината В. И. Каконину систематически проводить социологические исследования в бригадах с выработкой практических рекомендаций по повышению эффективности работы этих коллективов.

Редакция газеты «Магнитогорский металл», обществу «Знание» комбината обеспечить пропаганду, распространение опыта работы лучших бригад, раскрывать проблемы и недостатки в работе этих коллективов.