

У СПЕШНОМУ выполнению государственного плана и достижению более высоких социальных и экономических показателей призвана помочь бригадная форма организации и оплаты труда. В 1980 году этой формой работы было охвачено менее 44 процентов трудящихся комбината. Сегодня в бригадах работает 31 296 человек — 76 процентов промышленно-производственного персонала предприятия. Этому предшествовала серьезная работа по анализу существовавших форм организации и оплаты труда, созданию советов бригад и бригадиров в цехах и производствах. Разработаны типовые положения, определяющие деятельность этих советов.

В первую очередь внедрение бригадной формы началось на «узких» участках производства. Задачи, которые при этом намечались, были продиктованы конкретной производственной ситуацией.

Как показала практика, наиболее эффективны бригады, работающие

по выдаче агломерата созданы на аглофабриках № 1—3. Ранее оплата труда рабочих здесь производилась с учетом результатов работы всего цеха, а это приводило к уравниловке. Сейчас изменено планирование. Учет количественных и качественных показателей стал проводиться по бригадам. Коллективная премия распределяется с учетом КТУ, причем четверть работников имеют коэффициент выше или ниже норматива. А разница эта заметна. Так, в ноябре прошлого года разница в оплате труда агломератчиков Камаева и Кашеева, получивших КТУ соответственно 1,2 и 0,5, составила 34 рубля.

На участке переработки шлака в доменном цехе в 1982 году созданы четыре сменные комплексные бригады на гранулировании шлака, и еще четыре — на участке удаления скардовин. Оплата труда ведется по единому наряду. До создания бригад каждый рабочий выполнял задания только по своей специальности, не стремясь подме-

Имеют место случаи формального создания бригад без изменения традиционного уровня организации труда и показателей премирования и оплаты, учета результатов работы...

В листопрокатном цехе № 3 бригадами нового типа охвачена лишь десятая часть коллектива. Значительно хуже другое: формальное объединение людей в бригады не обеспечивает увеличения производительности труда и роста социальной активности рабочих, укрепления дисциплины. Советы бригад и бригадиров цеха практически не ведут в коллективе никакой работы, а руководители цеха не контролируют деятельность советов. Нет в цехе эффективного действия КТУ. Из 95 рабочих, в оплате труда которых применяется КТУ, в октябре прошлого года имели отклонения от норматива только девять. Не ведется ежесменный учет трудового вклада каждого члена бригад. Качество труда оценивается формально, и в то же время 20—30 ра-

Неверно думать: поскольку такое значение придается бригадной форме труда — значит это некая панацея от всех наших бед. Нет, работа по-новому не решит стоящих перед нами проблем механизации и автоматизации, улучшения снабжения и учета, — короче, всего комплекса задач по коренному совершенствованию всей нашей деятельности. Не решит формальный переход на бригадную форму, бытующий в иных цехах, и задачи значительного повышения производительности труда. Хотя бригады в этом направлении могут сделать очень много. Но для этого нужен комплексный подход к организации их деятельности. Мы можем создать бригаду и в какой-то мере наладить непохожую ее работу за два—три месяца. Но на воспитание у людей правильного понимания их роли в таком коллективе требуется гораздо больше времени.

Воспитательная работа в период создания бригад и перехода на работу по-новому приобретает особое значение. Надо кропотливо добиваться, чтобы взаимопомощь, выручка, совмещение профессий и расширение зон обслуживания, — короче, все то, что отличает подлинно новую бригаду от традиционного коллектива, — все эти качества становились для людей привычными, становились чертой характера. Хотелось бы подчеркнуть: воспитание таких черт характера у тысяч наших людей есть главная задача командиров производства и партийного, профсоюзного и комсомольского активистов. Ни на день нельзя ослаблять к ней внимание.

Дело в том, что сейчас мы находимся на первом этапе внедрения бригадной формы. Следующий этап — а он не за горами, и к нему надо готовиться уже сегодня, — переход к внедрению в бригадах хозрасчета. Такой переход — логическое следствие развития и совершенствования бригадной формы организации и стимулирования труда.

Ведь в руках бригады сосредоточены материалы и оборудование, энергия и сырье, — короче, все начинается с бригады. И переход к бригадному хозрасчету представляет собой дальнейшее совершенствование хозрасчета предприятия. Он должен сочетаться с централизованным плановым руководством, предполагает прямую зависимость оплаты труда каждого работника от конечных результатов работы предприятия. Такой хозрасчет требует взаимной ответственности бригады и администрации цеха за выполнение производственных заданий, основан на единстве личных, коллективных и общественных интересов.

Переход к такой ступени организации производства реален в условиях комбината. Предпосылки для него существуют. На комбинате сегодня действует 1260 лицевых счетов. Есть опыт работы с ними в сортопрокатном и автотранспортном цехах, хотя он пока и недостаточен. Накапливать этот опыт должны коллективы всех цехов.

У нас уже разработаны мероприятия по внедрению элементов хозрасчета. Предполагается, в частности, рассмотреть вопрос стимулирования бригадиров и включения в состав крупных комплексных бригад инженерно-технических работников (мастеров, старших мастеров). Необходимо готовиться к организационной перестройке и созданию бригад в коллективе сразу всего цеха с целью получения более высокого конечного результата. Премирование инженерно-технических работников — руководителей бригад — предусмотрено увязывать с результатами деятельности возглавляемых ими коллективов.

Потребуется серьезная перестройка работы партийных и общественных организаций, организации соревнования по бригадному принципу. Следует разработать типовое положение о бригадном хозрасчете...

Многое предстоит еще сделать, хотя кое-какие меры уже принимаются. Есть полная уверенность, что мы сообразим сумеем превратить бригады в эффективно действующие производственные звенья. Этого требует от нас жизнь. Этого требуют проблемы значительного повышения производительности труда и снижения себестоимости продукции.

БРИГАДНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Задача дня: эффективно действующие производственные звенья

А. Н. Цыкунов, заместитель директора комбината

по единому наряду на конечный результат с применением коэффициента трудового участия (КТУ). Именно эти элементы характерны для бригад нового типа. Такие коллективы при правильном подходе к их созданию и организации их деятельности добиваются высоких результатов. Можно привести немало примеров.

В ЦРМП № 2 в бригаде огнеупорщиков по уплотнению нагревательных устройств производительность труда за прошлый год по сравнению с предшествующим годом возросла на 5,6 процента при хорошем качестве ремонтов. В электроремонтном цехе в бригаде по ремонту средних машин за два года после создания из трех мелких звеньев единой бригады производительность труда возросла на 29 процентов, заработная плата повысилась на 7,8 процента. Ритмичнее выполняется график ремонта электрических машин. Отсутствуют нарушения трудовой дисциплины. В мартеновском цехе № 1 с апреля прошлого года действуют 4 сменные комплексные бригады вместо прежних 12 мелких звеньев на участке по ремонту шибберных затворов. Работая по единому наряду, за первый неполный год своего существования эти коллективы обеспечили увеличение выработки на одного работника на 4,7 процента. Взаимопомощь и передача опыта в этом коллективе становятся нормой.

С каждым годом повышается роль трудовых коллективов и советов бригад в решении социальных и производственных задач. Дружным, сплоченным коллективом стала, например, бригада на участке станков с числовым программным управлением в механическом цехе, руководимая А. В. Устиновым. Здесь ведется ежесменный анализ учета трудового вклада каждого работника. На заседаниях совета бригады принципиально обсуждается работа каждого члена коллектива. Деловым органом управления коллективом стал совет бригады в копровом цехе № 2 (руководитель бригады И. Д. Негода). Здесь ежемесячно до четверти работников имеют КТУ, отличающийся от норматива. На заседаниях совета бригады обсуждаются вопросы работы оборудования и ритмичности подачи составов в мартеновские цехи, проблемы дисциплины труда. Активно работают советы бригад в цехе подготовки производства и вагонном депо ЖДТ, втором мартеновском и ряде других цехов.

Сменные комплексные бригады

нать товарища и не имея, собственно, права на такую подмену; нередко бывали потери времени. В бригадах по удалению скардовин теперь установлена коллективная норма выработки, проведено обучение второй профессии слесаря. В результате совмещения профессий высвобожден слесарь по ремонту оборудования. Взаимопомощь и взаимозаменяемость стали в этих коллективах нормой жизни. Сдельный приработок и премия распределяются здесь с учетом КТУ.

Сегодня на комбинате действует 761 бригада, где сдельный приработок, премии, доплаты за работу неполным штатом распределяются с учетом коэффициента трудового участия. В них занято 42,3 процента всех рабочих, охваченных бригадной формой труда.

Коллективная материальная заинтересованность, ответственность каждого за общее дело, участие коллектива через совет бригады в распределении заработка — все это дает результаты. В бригадах нового типа за счет работы меньшей численностью ежемесячно экономится труд в среднем 340 человек. Прогулы за прошлый год в этих коллективах в два с лишним раза ниже, чем в среднем по комбинату. Значительно возросла роль бригадиров в управлении делами коллектива. Кстати, сформировался целый отряд отличных вожаков бригад, в составе которого Яков Фадеевич Вожнов и Виктор Иванович Суханов, Наиль Гарифович Хуснутдинов и Владимир Федорович Пермьяков.

И все же недостатков в организации и работе бригад у нас еще немало. Упущения и просчеты, допускаемые в этом важнейшем деле, которые были отмечены в Постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС о бригадной форме, присущи и нашему комбинату. В прошлом году, например, та часть приказа № 4 по комбинату, где говорилось о бригадной форме организации и оплаты труда, выполнена только на 60 процентов. Установленные задания не выполнили коллективы горно-обогатительного производства и мартеновских цехов № 1, 3, обжимных цехов № 1 и 2, проволочно-штрипсового и восьмого листопрокатного цехов, ЦЭС, ТЭЦ, ПВЭС и ряд других подразделений. С начала нынешнего года по-прежнему игнорируется задание приказа № 4 в горно-обогатительном производстве. Не справляются с ним в копровом цехе № 1 и автотранспортном цехе, листопрокатных цехах № 1, 4 и мартеновском цехе № 1.

ботников распоряжением по цеху ежемесячно лишаются премии. Иными словами, в цехе действует годами сложившаяся, но уже устаревшая система. Подлинной перестройки в работе с учетом перехода на новые формы организации и стимулирования труда до сих пор не произошло.

С апреля прошлого года на участке подготовки валков ЛПЦ № 3 создана сквозная комплексная бригада по их шлифовке и сборке. Но и поныне рабочие здесь имеют разную подчиненность. Сдельный наряд, подлежащий оплате, бригадиром не подписывается. В коллектив включаются рабочие без согласования с бригадиром и советом бригады. Не введен в действие коэффициент трудового участия. О каком эффекте можно в этом случае говорить?

До сих пор коллективный труд в этом цехе носит мелкозвеньевой характер. Велико число переводов людей по «производственной необходимости», а это вредно влияет на производительность их труда, снижает дисциплину и увеличивает трудозатраты...

Много еще упущений и недоработок, характерных для организации работы по-новому в этом коллективе. Поэтому можно ли нынешнее положение именовать работой действительно по-новому?

Продолжается работа по годами сложившейся системе и в мартеновском цехе № 3 (начальник цеха А. И. Слонин). Хотя, если верить бумагам, в этом цехе половина трудящихся состоит в бригадах с применением КТУ. А вот система лишения их премий распоряжением по цеху продолжает действовать. Отсутствует ежесменный учет трудового вклада членов бригад, нет никакой наглядности этого вклада.

Отсутствует такой учет трудового вклада и в листопрокатном цехе, прокатном № 9 и цехе изложниц, электроремонтном кузовном цехе.

Справедливости ради надо признать, что хотя соревнование за звание «Лучшая бригада комбината» и ведется, подлинного спора за первенство нет. Ведь в таком соревновании участвуют всего 3—4 коллектива: на эти бригады из цехов поступают необходимые документы. Выбор сильнейшего коллектива становится, таким образом, крайне суженным. Сотрудникам бюро соревнования и профкомом комбината надо разобраться, в чем тут дело, и поднять роль и действенность этого вида соревнования...

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА БЕСЕД НА АПРЕЛЬ

I. ПО ВОПРОСАМ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ

1. По ленинскому пути.

М. С. Горбачев. Ленинизм — живое творческое учение, верное руководство к действию. «Правда», 1983, 23 апреля.

А. Ермолаев. По заветам Ленина. «Агитатор», 1983, № 6.

Б. Н. Пономарев. Живое и действенное учение марксизма — ленинизма (Ответ критикам). М., Политиздат, 1983.

2. Первомай над планетой.

В. И. Ленин. Первое мая. Поли. собр. соч., т. 8.

В. Китаев. Праздник единства людей труда. «Агитатор», 1983, № 6.

Т. Андреева. Первомай на Урале. Хроника. «Политинформатор», 1984, № 6.

3. День космонавтики.

А. Елисеев. Четверть века космической эры. «Коммунист», 1982, № 15.

Г. С. Титов. Первый космонавт планеты. М., Знание, 1971.

М. Ф. Ребров. Советские космонавты. М., Воениздат, 1983.

II. ПО ВОПРОСАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ

1. Как мы работали в первом квартале.

Материалы декабрьского (1983 г.) пленума ЦК КПСС и девятой сессии Верховного Совета СССР. «Правда», 1983, декабрь.

Материалы февральского (1984 г.) пленума ЦК КПСС. М., Политиздат, 1984.

Материалы пленума Челябинского обкома КПСС «Челябинский рабочий», 1984, 28 февраля.

Показатели выполнения коллективом комбината плановых заданий первого квартала 1984 года.

2. Пример передовиков.

И. Захаров. Крепче дисциплина — производительнее труд. «Агитатор», 1984, № 3.

III. ПО ВОПРОСАМ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЖИЗНИ

1. За мир и безопасность народов.

Материалы февральского (1984 г.) пленума ЦК КПСС. М., Политиздат, 1984.

За мир и безопасность народов. Встреча избирателей с А. А. Громыко. «Правда», 1984, 28 февраля.

А. Щитников. Отвести угрозу войны. «Агитатор», 1984, № 1.

Вл. Толстиков. Наш курс — упрочение мира на земле. «Агитатор», 1984, № 2.

V. ПО ВОПРОСАМ КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ И МОРАЛИ

1. Культура разумных потребностей.

В. Мотяшов. Культура разумного потребления. «Агитатор», 1984, № 4.

Воспитывать разумные потребности. «Политинформатор», 1983, № 5.

2. Всемирный день здоровья.

Л. Прошина. Медицина служит здоровью народа. «Агитатор», 1983, № 8.

Кабинет политпросвещения парткома.