

# Начинаем работать по-новому

Коллектив нашего комбината переходит на работу по новой системе планирования и экономического стимулирования.

Все ли готово к этому важному шагу? Этот вопрос обсуждался на заседании членов общекорпоративного постоянно действующего производственного совещания, состоявшемся в минувший вторник в актовом зале центральной заводской лаборатории.

Участниками заседания были приняты решения, которыми предусматривается ряд конкретных мероприятий по обеспечению четкой и бесперебойной работы комбината с первых дней хозяйствования по-новому.

Ниже мы публикуем материалы этого совещания.

В своем докладе Ф. Д. Воронов напомнил участникам собрания: чем выше эффективность производства, больше объем реализации продукции, лучше ее качество, выше производительность, тем больше прибыль предприятия, выше рентабельность производства, тем значительней материальное обеспечение трудящихся в новых условиях хозяйствования. Другими словами, чтобы хорошо получать — надо хорошо и поработать. Поэтому усилия многотысячного коллектива комбината сегодня должны быть направлены на повышение деловой активности, укрепление трудовой и технологической дисциплины трудящихся как главного и основного фактора роста производительности труда.

Ф. Д. Воронов на конкретных

## КРЕПКАЯ ДИСЦИПЛИНА — ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ

(Из выступления директора комбината Ф. Д. ВОРОНОВА).

цифрах показал, во что обходится комбинату нерадивое отношение некоторых рабочих к своим обязанностям, совершаемые ими прогулы и нарушения технологической дисциплины. Только одна авария, допущенная на стане «2500», обошлась комбинату в 12000 рублей. А общие потери производства только по причине нарушений трудовой и технологической дисциплины составляют сотни тысяч рублей.

Не менее важное значение в работе по-новому имеет и ритмич-

ность производства. При высоком уровне и интенсивности производства возможно выполнение плана по валу и невыполнение по реализации продукции. В таком случае комбинат опять же остается в накладе.

Новые условия хозяйствования предъявляют повышенные требования к командирам производства. Основой оценки их работы отныне будет себестоимость, снижение которой будет зависеть от умения руководителей по-хозяйски командовать производ-

ством, при минимальных затратах добиваться наибольшего выпуска продукции. А для этого необходимо повсеместно высискивать резервы производства, которые, кстати сказать, имеются в каждом цехе, полнее и шире использовать их. Для этого к экономическим поискам, направленным на повышение эффективности производства в цехах, надо привлекать больше рабочих, добиваться того, чтобы каждый на своем рабочем месте стал экономистом, подлинным хозяином производства.

Успех работы в новых условиях, сказал в заключение директор комбината, зависит от нас самих, от нашего отношения к производству.

## ПРИЛОЖИМ ВСЕ УСИЛИЯ

(Из выступления начальника сталеплавильного производства комбината Г. Е. ОВЧИННИКОВА).

Значительная работа проделана в период подготовки к переходу на новые условия планирования и экономического стимулирования сталеплавильщиками комбината.

В первую очередь усилия мартеновцев были направлены на составление проектов взаиморасчетов с коллективами смежных цехов. Мы считаем этот шаг одним из важнейших в условиях работы по-новому, когда каждый рубль приобретает для коллектива больший вес и стоимость.

Сталеплавильщики тесно связаны взаимным контролем с горячими, доменщиками, коллективом обжимного цеха, копровниками и железнодорожниками. Ряд соглашений о взаиморасчете уже вступил в силу.

Особенно пристальное внимание было обращено на участки, к которым смежники чаще предъявляют претензии. В частности, речь идет о первом мартеновском цехе, в адрес которого поступает наибольшее количество претензий

прокатчиков. Здесь были проведены два открытых партийных собрания с повесткой дня о переходе на новые условия хозяйствования. Проведена большая работа среди коллектива по привлечению рабочих к изучению экономических вопросов. Сегодня в экономической школе и в кружках по изучению конкретной экономики занимаются 232 человека. С первого февраля на новую систему выплаты премии переведен коллектив шихтового двора: основным показателем их работы стало качество подготовки шихты. В результате резко сократилась продолжительность заварки агрегатов.

И это далеко не полный перечень проведенных мероприятий. Совместно с отделом организации труда комбината разработаны положения о премировании из фонда поощрения рабочих различных специальностей: сталеваров и их подручных, старших разливщиков и разливщиков, машинистов кра-

нов и завалочных машин и так далее.

Подобные работы были проделаны во втором и третьем мартеновских цехах. Разработаны конкретные мероприятия по увеличению производительности стали и повышению стойкости сводов печей, ликвидации аварийности и улучшению работы по заказам и качеству. Однако и сегодня еще имеются существенные недостатки. Хотя проекты взаиморасчетов подготовлены, самих взаиморасчетов еще нет.

Вызывает волнение сталеплавильщиков и качество чугуна, поступающего из доменного цеха: чрезвычайно высоким остается содержание серы, что не может не отразиться на качестве стали, а следовательно, и проката.

Все эти недостатки необходимо устранить в самые кратчайшие сроки.

Сталеплавильщики в свою очередь приложат все усилия, чтобы с первых дней работы в новых условиях обеспечить прокатчиков высококачественным металлом.

## ПРЕМИРОВАНИЕ — ДЕЛО ВАЖНОЕ

(Из выступления зам. начальника ООТ комбината В. И. ГРИЦЕНКО).

Используя накопленный опыт предприятий, ранее перешедших на новые условия планирования и экономического стимулирования, Государственный Комитет по труду и заработной плате и ВЦСПС издали Типовое положение о премировании инженерно-технических работников, служащих и рабочих, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования. Оно изложено в восьмом номере «Экономической газеты».

Работа по подготовке положений о премировании инженерно-технических работников цехов — большая и ответственная. Каждый, кто занимается разработкой положений, должен ясно себе представлять, что прибыль предприятия, определяющая возможность премирования, зависит от усилий всего коллектива, направленных на увеличение реализации продукции и снижение всех видов затрат на ее производство.

В соответствии с приказом директора комбината за № 71 от второго марта отдел организации труда совместно с начальниками цехов и отделов должен был к первому апреля подготовить положения о премировании инженерно-технических работников и служащих из фонда материального поощрения.

Не всеми основными цехами комбината еще представлены предложения о премировании. К ним относятся и коксохимическое производство, руководителем которого согласно приказу предлагалось подать свои предложения по показателям премирования инженерно-технических работников к 15 марта. До сих пор нет предложений о премировании инженерно-технических работников из огнеупорного производства, производства металлоизделий, мартеновского цеха № 3 и других.

Есть и такие цехи, в которых недостаточно серьезно подошли к разработке положений, например, цех электромонтажных работ. Здесь предлагают премировать инженерно-технических работников цехов за выполнение и перевыполнение графика (плана) ремонтов. Несомненно, график (план) ремонтов необходимо выполнять и надо учитывать, по делая этот показатель основным для получения премии вряд ли будет правильным. Управление комбината не может согласиться с таким предложением, так как не учтена экономическая сторона работы ремонтников, а без учета ее в новых условиях производство может стать убыточным.

Серьезно отнеслись к составлению положений в ЖДТ, ЛПЦ № 3, мартеновском цехе № 2. Здесь учли не только количественные, но и качественные показатели работы: их предложения требуют еще соответствующей до-

работки, но ясно, что в этих цехах хорошо понимают цель новой системы планирования и экономического стимулирования.

Важное место в новых условиях хозяйствования занимает премирование рабочих из фонда материального поощрения.

Когда я знакомился с вопросами перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования в Нижнем Тагиле, то тагильчане подчеркивали необходимость особого внимания к подготовке положений о премировании рабочих. У них к моменту перехода на новые условия положения о премировании были разработаны недостаточно четко. Поэтому после завершения плана первого месяца рабочими были высказаны справедливые замечания. Получилось так, что рабочие, по сути дела, оказались исключенными из списков премируемых.

Нам надо избежать такой ошибки. Разработка положений о премировании рабочих на нашем комбинате несколько усложняется, так как по действующим ныне положениям основными группами рабочих премировались не только за количественные, но и за качественные и экономические показатели. В этих условиях особо важно определить в первую очередь возможность премирования за улучшение экономических показателей работы, которые не учитывались действующими положениями.

Из тех положений, которые уже рассматривались, заслуживает внимания положение о премировании рабочих, разработанное на стане «2350». Они получают вознаграждение за снижение расхода металла на тонну готовой продукции. Такое положение для них особенно важно в связи с тем, что в настоящее время расход металла на тонну проката превышает нормативный. В листопрокатном цехе № 3 для рабочих отделения горячего окисления предусматривается премирование рабочих за экономичность относительно плановых норм.

Однако отдельные цехи в положении о премировании рабочих либо включают условия, которые практически не дадут желаемой экономической эффективности, либо закладывают шкалы премирования, по которым предусматривается премирование по достигнутому результату, что не будет стимулировать улучшение показателей.

Вся работа по подготовке положений должна осуществляться с обязательным участием профсоюзных комитетов, широкого круга трудящихся. Чем больше будет участвовать в этой работе трудящихся, тем лучше будут разработаны положения о премировании.

## ЕСЛИ ОЦЕНИВАТЬ С НОВЫХ ПОЗИЦИЙ...

(Из выступления главного прокатчика комбината В. Д. НОСОВА).

Объем реализации продукции комбината, прибыль его во многом зависят от работы прокатных цехов. Эти два показателя будут главными для определения уровня материального поощрения трудящихся комбината и уровня отчислений для совершенствования техники, что накладывает на прокатчиков особую ответственность.

Как мы, прокатчики, работаем в этом году?

Если оценивать нашу работу с прежних позиций, — хорошо. План первого квартала выполнен. Сверх плана потребителям отгружены тысячи тонн металла. План снижения себестоимости также выполнен.

Если же оценивать нашу работу с новых позиций, так, как это будет делаться, начиная с момента перехода предприятия на новые условия планирования и материального стимулирования, мы работаем не совсем хорошо.

Дело в том, что установленный комбинату план по объему реализации продукции был составлен, исходя из определенного ассортимента прокатной продукции, а нам, исходя из конкретных условий, приходится увеличивать прокат товарной заготовки и соответственно снижать выпуск более дорогой продукции нашего ассортимента. Естественно, это приведет

к определенному снижению объема ее реализации.

Делается это потому, что мы не справляемся с зачисткой заготовки на адьюстаже обжимного цеха, и поэтому неудовлетворительно обеспечиваем зачищенную заготовку сортовых станы. За два месяца сортовые станы из-за неудовлетворительного обеспечения заготовкой потеряли около 15000 тонн продукции.

Что надо сделать, чтобы исключить имеющиеся потери на сортовых станах, и, таким образом, повысить экономическую эффективность нашего производства?

Необходимо ускорить ввод в действие двоящей машины огневой зачистки металла на блюминге № 3, немедленно приступить к выполнению строительных работ по машине огневой зачистки металла на блюминге № 2 и закончить все строительные и монтажные работы не позднее октября.

Есть большая просьба к сталеплавильщикам — улучшить качество поверхности слитков.

У нас имеется еще много неиспользованных резервов увеличения прибыли. В частности, необходимо увеличить выход годного проката в листопрокатном цехе № 4 и на стане «2350». Над решением этой задачи нам следует

настойчивее работать с участием отдела организации труда.

Мы слишком много времени и средств затрачиваем на содержание нагревательных устройств. Опыт использования огнеупорных блоков на колodцах слябига показывает, что межремонтные периоды колodцев можно увеличить в два раза. Этот опыт мы с огнеупорщиками будем распространять на все нагревательные устройства. Это позволит снизить себестоимость продукции и, таким образом, повысить уровень прибыли.

Требования к качеству прокатной продукции повышаются. Нам надо принимать меры для улучшения качества проката по всем показателям. В частности, для повышения точности размеров прокатной продукции мы предусматриваем в 1968 году установку жестких клетей на станах сортопрокатного цеха.

Поставка проката с повышенной точностью размеров обеспечивает нам увеличение объема реализации и размера прибыли, так как продукция становится дороже.

Для получения качественного проката и жесты в листопрокатных цехах №№ 1, 2, 3 и 4 и для увеличения за счет этого объема реализации и прибыли, необходимо решить вопрос о строительстве в самое ближайшее время комплекса сооружений для подачи предусмотренных проектами количеств воды для охлаждения валков и полосы на стане «1450», в листопрокатном цехе № 1 и на стане «2500».