ПРОЛЕТАРИИ ВСЕХ СТРАН, СОЕДИНЯЙТЕСЬ!

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

№ 92 (7757)
Газета выходит с 5 мая 1935 года

ВТОРНИК, 2 августа 1988 года
Цена 2 коп.

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

...За три года перестройки ни одна партийная организация, ни одно общественное формирование даже не пытались что-либо изменить в устаревшей системе работы по месту жительства.

«За порядок у нас в доме», отчет о заседании парткома комбината — 2—3-я стр.

ХОЗЯИН ДЕЛА

Из окна конторки механическая мастерская ЦРМО № 2 выглядит уютно: чисто, заготовки деталей, обрезь, мусор — все разложено по ящикам в определенных для этого местах. Над головами работающих— плакат-девиз: «Хорошо работаем, культурно отдыхаем».

Здесь трудится комсомольско-молодежный коллектив Ф. М. Гареева, бригада-победитель общекомбинатского соцсоревнования КМК по итогам второго квартала.

В бригаде Гареева 38 человек, 20 из них — комсомольцы. Комсомольско-молодежный коллектив этот создан в 1976 году. Первым его групкомсоргом был Г. Е. Ильин — ныне один из опытнейших токарей цеха, десятикратный победитель конкурса «Лучший токарь ММК». «Ильин — большой мастер, — говорит Ф. М. Гареев, — может выточить все: от подшипника, по-моему, до космического корабля».

Вместе с Ильиным не один десяток лет трудятся в мехмастерской токари К. Т. Вдовиченко, В. П. Мартынюк, кадровые рабочие на станках с числовым программным управлением В. А. Милых, А. А. Бабушкин, А. А. Кузьмин.

Они — ядро бригады, ее опыт и знания. На них равняется молодежь.

Каждый год приходят в бригаду 5 — 8 новичков из ПТУ № 19. Два года практики. Лишь после этого доверяют молодым станки с ЧПУ.

Дисциплина держится на коллективной ответственности.

Повышает профессиональное мастерство членов бригады ежедневное соревнование между опытными рабочими и новичками. Такая учеба позволяет молодым рабочим очень скоро становиться классными специалистами.

Умеют в бригаде Гареева проявить заботу: по их предложению продают виноградный сок рабочим прямо в мехмастерской. Это помогает работать в нынешнюю жару... В мехмастерской ЦРМО № 2 на видном месте висит экран качества. Судя по нему, в июле здесь работали без брака.

Так люди работают. А как же они отдыхают? «По-разному, — признается Гареев. — Летом на выходные многие наши деревенские ребята разъезжаются по домам. Есть у нас грибники, ягодники, заядлые рыболовы»...

Д. ПИСАРЕВ.

Завершился месячник

В месячнике молодого рационализатора приняли участие шесть тысяч рабочих цехов, управлений, производств ММК.

Организованно прошел месячник в цехах управления главного механика и ЖДТ, на коксохиме, в доменном цехе, в листопрокатных № 3 и 7.

В ходе месячника в ЦРМО № 1 подано 31 рацпредложение, 26 внедрено в производство. В управлении ЖДТ число молодых рационализаторов по сравнению с прошлым годом возросло с 10 до 16 человек.

По итогам месячника молодого рационализатора на первое место вышли коллективы: УГМ, ЦРМО № 1, ЛПЦ № 7. Вторыми стали коллективы: коксохима, доменного цеха, ЛПЦ № 3, механического и газового цехов. На третьем месте коллективы: ЖДТ, сортопрокатного и фасонно-литейного цехов, ЦРМО № 2.

Подведены итоги

Завершились соревнования коллективов комбината на лучшую постановку работы по гражданской обороне. На первое место вышли коллективы медсанчасти, ЦТД, проектно-конструкторского отдела.

На втором месте коллективы управления трамвая, электрохозяйства УЖКХ, автотранспортного цеха. На третьем месте коллективы мартеновского цеха № 2, газоспасательной станции, ЦЛА. Коллективам, занявшим в соцсоревновании первые места, присвоено почетное звание «Передовой цех по ГО». Они занесены на общекомбинатскую Доску почета ГО.

Хозрасчет предъявляет счет

ПОВЫШАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ

КАК ИЗВЕСТНО, в этом году социологическая служба комбината проводила изучение социальных аспектов работы предприятия в условиях хозрасчета и самофинансирования. Так вот, на вопрос о повышении стимулов заинтересованности в результатах труда 46,1 процента опрошенных ответили, что никаких изменений, влияющих на заинтересованность в улучшении результатов труда не произошло, а еще 35,8 процента отметили, что улучшения есть, но очень незначительные.

Таким образом, получается, что за полтора года работы комбината в условиях полного хозрасчета и самофинансирования 82 процента опрошенных отмечают, что они не видят особых изменений в стимулах заинтересованности в результатах труда.

В чем же причина?

Самая главная причина — в отсутствии инициативы и самостоятельности у многих структурных подразделений, в неразворотливости их руководителей и пассивности профкомов и советов трудовых коллективов.

Закон о государственном предприятии разрешает структурным подразделениям создавать любые системы премирования, направленные на повышение заинтересованности в результатах труда. В настоящее время практически всем цехам установлены базовые ФЗП и ФМП, а коллективам требуется самим определить, как они будут зарабатывать дополнительные средства для премирования за свои результаты работы.

Однако руководители многих подразделений занимают выжидательную позицию, считая, что они запросто получат от управления комбината деньги на повышение тарифных ставок и окладов, что к ним придут и разработают хозрасчетные положения по участкам и бригадам, что кто-то за них будет устанавливать систему взаиморасчетов между цехами за качество и количество поступающей в цех продукции.

Более инициативные представители цехов все же приходят в управление комбината для согласования положений по развитию хозрасчета в своих подразделениях.

Так, ЛПЦ № 8 заработал средства и с января этого года перешел на новые тарифные ставки и оклады. Новое хозрасчетное положение, введенное в цехе, позволило коллективу повысить производительность труда за шесть месяцев на 12,5 процента, а заработную плату на 8 процентов.

Большая работа по внедрению хозрасчета сейчас проводится в сортопрокатном цехе. По вине этого цеха и, конечно же, по вине прокатного цеха № 9, обжимных № 2 и № 3, мартеновских цехов № 2 и № 3 заказы народного хозяйства в 1987 году были выполнены только на 98,2 процента. В результате комбинат выплатил штраф за недопоставку продукции в сумме 11 млн. рублей и соответственно недоначислил по этой причине в фонды экономического стимулирования 11 млн. рублей.

Для повышения заинтересованности коллектива коренным образом перестраивается в цехе принцип зарабатываемости фонда оплаты труда. Основа этой системы — выполнение заказов народного хозяйства на 100 процентов. В этом году цеху удалось на протяжении пяти месяцев полностью выполнять заказы. Однако из-за отсутствия на адъюстаже зачистных устройств заказы в июне выполнены только на 99,8 процента. В настоящее время в цехе создается новый участок по механизированной обточке сортового проката, который поможет удалять дефекты мартеновских и обжимных цехов. После установления взаиморасчетов между СПЦ и этими цехами часть затрат по содержанию этого участка будет относиться на цехи — виновники возникновения дефектов.

Значительную помощь мы ожидаем от внедрения методики по организации внутрипроизводственного хозрасчета, разработанной коллективом научно - исследовательского института по проблемам Курской магнитной аномалии. Эта методика позволяет на принципах равной рентабельности на продукцию всех подразделений рассчитать хозрасчетные цены, а на их основе определить объем производства в стоимостном выражении и прибыль, что совпадает в показателями комбината в целом.

Такое совмещение интересов комбината и его структурных подразделений позволит коллективам активнее включиться в поиск резервов снижения себестоимости, роста объемов товарной продукции и улучшения ее качества. Кроме того это в конечном счете позволит определить долю участия каждого подразделения в образовании прибыли по комбинату в целом и, соответственно, уровень фонда оплаты труда.

В настоящее время ряд цехов переводится на стоимостное планирование и оценку хозяйственной деятельности по стоимостным показателям. С 1 января на стоимостное планирование переведен ЛПЦ № 3, а с 1 сентября переходит ЛПЦ № 7. Зарабатываемость заключается в том, что базовый фонд заработной платы увеличивается по нормативу за каждый процент роста объема производства в стоимостном выражении к соответствующему периоду прошлого года, а дополнительные отчисления в фонд материального поощрения определяются от прироста прибыли к соответствующему периоду прошлого года.

Так, за шесть месяцев прирост объема производства в ЛПЦ № 3 составил 2167 тыс. рублей. Прирост ФЗП по нормативу составил 8,9 тыс. рублей. Прибыль от товарной продукции за этот период выросла по зависящим от цеха причинам на 1 млн. 394 тыс. рублей и в фонд материального поощрения дополнительно отчислено 20,9 тыс. рублей.

Коллектив ЛПЦ № 7, если бы уже работал на стоимостных показателях, мог бы себе дополнительно начислить значительно большие суммы в ФЗП и ФМП, чем по действующему положению.

Стоимостное планирование и оценка хозяйственной деятельности по стоимостным показателям нацеливают работу коллектива на конечный результат, стимулируют работу цеха, направленную на улучшение качества продукции, снижение затрат на производство.

В. ГИЛЛЕР,
начальник группы экономических исследований ЛЭИ.

Фотоинформация

Состоялось совместное заседание президиума профкома и совета трудового коллектива по итогам выполнения колдоговора за первое полугодие.

Отчет о заседании читайте в одном из ближайших номеров газеты.