

КОЛЛЕКТИВНАЯ форма организации и оплаты труда с применением коэффициента трудового участия — КТУ — в цехе ремонта металлургического оборудования № 2 утвердился с января 1980 года. Пошел третий год действия новой системы, появился какой-то опыт. О нем и хотелось бы рассказать.

Не сразу, не по озарению пришли мы к внедрению прогрессивной формы организации и оплаты труда. На первых порах встретились и трудности, и откровенное нежелание части работников менять устоявшиеся представления об организации и оплате труда станочников и ремонтников. Но коммунисты цеха понимали — рано или поздно к новой системе переходить придется. Сама жизнь заставит. Так лучше уж начать поиски раньше.

И начали. С чего? Понимая, что всякая новинка должна быть принята людьми сознательно, а не путем

сторонник новой системы. Выбор «объекта» для нового эксперимента пал на дружную смену. Попросили коммунистов этого коллектива убедить своих товарищей по работе, самим активнее включиться в проведение опыта.

И коллектив пошел на эксперимент. Проработал по новому месяцу. На этот раз силу передовой системы почувствовали на себе действительно лентяи, которые раньше могли спрятаться за спину коллектива.

Теперь работа каждого была видна лучше. Стали вырисовываться контуры настоящей комплексной бригады, где газосварщик — он же и слесарь, а слесарь — в то же время и электросварщик. И никто не протанкет в ожидании фронта, каждому находится дело по ходу всей смены. Анализ итогов второго эксперимента показал — верное решение найдено, пора расширять рамки поиска. Решили внед-

старается показать ему все «хитрости» профессии, самые эффективные приемы работы. И это понятно — чем быстрее новичок освоится, тем ошутимее станет его помощь коллективу.

Новая организация и оплата труда заставляют людей уважать коллектив. Сегодня можно не раз услышать от молодых рабочих слова благодарности бригаде за науку честного отношения к делу. И ведь не случайно именно комсомольско-молодежный коллектив мастера Ф. Гареева выдвинул почин — «От бригадной формы организации труда — к комплексному развитию коллектива». В этой бригаде не просто хорошо знают, кто как работает. Традицией стали совместные «вылазки» на природу, в театр и кино. Рождение ребенка, окончание вечерней школы — общая радость всего коллектива. Будь то личные неурядицы или сложное задание —

ОТВЕЧАЮТ СПЕЦИАЛИСТЫ

В декабре прошлого года состоялся партийно-хозяйственный актив комбината по вопросу «Задачи коллектива комбината на 11-ю пятилетку и 1982 год по реализации решений ноябрьского (1981 г.) Пленума ЦК КПСС и сессии Верховного Совета СССР», на котором присутствовали начальники участков, смен, старшие мастера и мастера, партийные группорги, профорг и комсорги.

В ходе актива было задано и поставлено немало вопросов, касающихся реконструкции и совершенствования производства, обновления оборудования и улучшения производственного быта, материального стимулирования и организации отдыха трудящихся, улучшения их бытового обслуживания.

Сегодня мы начинаем публиковать ответы на эти вопросы ведущих специалистов и руководителей подразделений комбината.

Старшего мастера энергетиков ЛПЦ № 8 Н. Шапкова интересовало, когда в цехе будет закончено строительство бытового корпуса и инструментальной, отремонтирована кровля столовой, а также будет ли пущена трамвайная линия по улице Московской. Мастер доменной печи № 1 А. Чапловский спрашивал, в какой стадии находится вопрос о строительстве третьей эстакады в доменном цехе, а трудящихся второго копрового цеха интересовало, намечается ли строительство третьего шлакового двора.

На эти вопросы отвечает заместитель директора комбината по капитальному строительству П. Н. Юревич.

В соответствии с утвержденными мероприятиями, сообщает он, бытовой корпус цеха ленты будет введен в эксплуатацию в апреле текущего года, инструментальное помещение уже построено, как отремонтирована и кровля столовой. Строительство третьей эстакады для выбивки скардовин предусмотрено во время второго этапа реконструкции доменной печи № 4 (по титульному списку в 1983 году). Строительство третьего шлакового двора в плане капитального строительства на 11-ю пятилетку не предусмотрено.

Сталевар мартеповского цеха № 2 В. Денисов поставил вопрос о необходимости снижения серы в чугуне, поддержания давления воздуха в пределах 4, 2 атм и об обеспечении цеха автотранспортом для доставки раскислителей. Сталевар первого мартеповского цеха Б. Пономарев спрашивал, когда улучшится снабжение ферросплавами и почему с чугуном поступает много шлака.

На эти вопросы в части, их касающейся, отвечают заместитель главного инженера комбината Н. М. Крюков, начальник УМТС В. И. Анисимов, начальник АТЦ В. А. Захаров и главный энергетик комбината С. В. Муринцев. Чугун, выплавляемый в доменном цехе, говорится в ответе, имеет обычно содержание серы 0,019 процента, что вполне удовлетворяет сталеплавыльщики. В последнее время из-за расстройств печей, понижения нагрева, ухудшения состава шлака и целого ряда других причин наблюдается повышенное содержание серы. В цехе осуществляются мероприятия по обеспечению стабильной работы доменных печей, а также по задержанию шлака, который, попадая с чугуном, увеличивает в нем содержание серы. В частности, для лучшего разделения чугуна и шлака монтируются г-образные желоба, дополнительные разделители, принимаются и технологические меры, в результате чего количество шлака в чугуне постепенно уменьшается.

Внедряется также ряд мероприятий по ГОП, КХП и другим переделам.

О ферросплавах. Выделенные на этот год фонды полностью покрывают потребность комбината в этих добавках, и при нормальной работе заводов ВПО «Союзферросплавы» мартепы ферросплавами будут обеспечены.

(Продолжение следует.)

◆ Соревнование: опыт, раздумья

Успокаиваться рано

приказа, повели работу в коллективе. Члены партийного бюро, начальник цеха коммунист А. Зименский стали ежедневно бывать на сменно-встречных собраниях. И не просто присутствовать, но выступать с беседами, порой становиться горячими агитаторами за новый метод работы.

Поначалу многие попросту не понимали тех преимуществ, что скрываются за незнакомым термином — коллективная форма организации и оплаты труда с применением КТУ. И не знали этого не только рабочие. Нередко и инженерно-технические работники имели об этом нечеткое представление. Поэтому пришлось на рапортах у начальника цеха, на специальных собраниях мастеров вести с ними разъяснительную работу. Одновременно разрабатывалось положение о новой системе. Для проведения экспериментального ее опробования решено было остановиться на смене слесарей по ремонту металлургического оборудования. Этот коллектив возглавляет коммунист В. Горбов, председатель совета мастеров цеха.

Смена эта отработала по новому октябрь. И сразу же — «ЧП»: одному из рабочих снизил коэффициент трудового участия, так что в итоге он потерял в оплате 25—30 рублей. Нетрудно представить, какую реакцию вызвало это в коллективе! «Один из лучших рабочих цеха — а посмотрите, что получилось! Будем работать по-старому!» — примерно такие пошли в цехе разговоры. Объяснить такой случай недостатком опыта работы по-новому было довольно трудно. Но убедить людей надо — коммунисты цеха это хорошо понимали.

Провели партийное собрание с участием специалистов ОНОТиЗ комбината, большую работу провел и наш начальник БОТиЗ, горячий

ритель новую систему организации и оплаты труда уже на всем ремонтном участке — и в основном здании цеха, и в филиале.

Огромный объем работ по изготовлению запасных частей для прокатного оборудования выполняет коллектив механической мастерской. И с каждым годом этот объем все нарастает. Трудность в том, что проблему выхода из положения решить расширением производственной площади невозможно. Здесь может помочь только иная организация и оплата труда. Показательно, что в этом теперь уже мало кто сомневался...

Работа на один наряд практически зачеркнула понятие, что выгодно и что невыгодно. Любое задание теперь стало выгодно выполнять быстрее и лучше — от этого напрямую зависит и положение человека в коллективе, его престиж, и размер заработка. Не случайно весь коллектив, работающий по-новому, трудится ровно, слаженно, каждый заботится о скорости и качестве выполнения заданий. Убеждать в том, что хорошо работать — это выгодно, теперь никого не надо.

Но это — лишь одна сторона дела, чисто техническая. Понятны экономические стимулы хорошей и дружной работы. А что же дает такая работа людям, самим рабочим?

За прошедшие два года мы лишний раз убедились, что коллектив — отличный воспитатель. Раньше порой это понималось чисто умозрительно. Теперь в этом убеждает практика, повседневная реальность. Скажем, приходит в бригаду новичок. Раньше, чего греха таить, готовить молодежь немного находилось любителей — кадровый рабочий все же терял в зарплатке. Теперь воспитателем новичка становится вся бригада. Каждый

друг друга поддерживают крепко. Совет бригады вместе с партгрупной ходатайствуют перед руководством цеха, если у кого-то обострился жилищный вопрос.

За годы действия новой системы работы люди заметно выросли. Многие инициаторы и активные поборники нынешней системы стали коммунистами. И теперь мы стараемся вместо участковых создавать бригадные партгруппы. Убедились — они действуют эффективнее.

В бригадах, где работают на единый наряд, выше производственная дисциплина. Резкое ее улучшение обнаружилось уже в начальный период работы по-новому. И зачастую можно слышать в таких коллективах — мол, как же мы раньше могли иначе работать?..

Но неверно думать, что теперь у нас все идет гладко, как говорится, без сучка — без задоринки. Нет, конечно. И нам есть еще над чем думать, над чем работать. Центр тяжести переносится теперь в бригады, в партгруппы. А здесь дел немало. Надо повышать роль бригадных партгрупп, и ответ на вопрос о путях этого решения приходится всем нам искать сообща. Ведь новая форма организации и оплаты труда — не кампания. Это — направление работы на долгую перспективу. Поэтому попутно с улучшением функционирования партийных групп надо совершенствовать саму систему коллективной организации труда. А жизнь постоянно будет ставить новые задачи, и снова сообща нужно будет их решать.

Так что нет, рано нам почитать на лаврах!

Е. ЗАПУСКАЛОВ,
секретарь парторганизации ЦРМО № 2.

◆ ПАМЯТНИКИ ТРУДОВОЙ СЛАВЫ



Монумент, посвященный выдаче первого проката.

Фото В. Завандаса.

Объявлен декадник

Магнитогорский комбинат — крупнейший потребитель лома и отходов черных металлов. Поэтому и отношение металлургов к их сбору, казалось бы, должно быть ответственным. Однако факты не всегда подтверждают это. Если, например, в январе комби-

нат сдал 37 232 тонны металлолома при плане 35,1 тысячи, то в феврале план был невыполнен на 6419 тонн, в марте (на 10 число) была сдана только девятая часть запланированного количества лома.

К сожалению, комбинат не единственное

предприятие, где не выполняются планы заготовки и сдачи металлолома. Поэтому с целью создания условий для устойчивой работы металлургических предприятий и выполнения социалистических обязательств по сверхплановому производству металла во вто-

ром году одиннадцатой пятилетки исполком областного Совета народных депутатов, президиум облсовпрофа и бюро обкома ВЛКСМ решили провести с 22 по 31 марта декадник по сбору и отгрузке металлолома на всех предприятиях промышленности, строительства, транспорта и в сельском хозяйстве области. 31 марта объявляется днем усиленной вывозки

металлолома. Руководителям цехов и других подразделений комбината, профсоюзным и комсомольским активистам необходимо обеспечить действительное участие в декаднике рабочих и служащих, организовать выявление и списание в установленном порядке амортизированных, морально устаревших и потерявших производственную ценность оборудова-

ния, металлоконструкций и инструмента, обеспечить полную очистку от металлолома территории цехов.

Главная задача, которая ставится на период декадника, — добиться значительного перевыполнения мартовского плана сдачи металлолома.

Я. МЕЩЕРЯКОВ,
районный уполномоченный «Вторчермета».