

ЗА 100-ПРОЦЕНТНОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАКАЗОВ

Подборка этих материалов посвящена проблемам, которые затрагивают каждого из нас: совершенствование системы материальной заинтересованности, использование фонда заработной платы. Сегодня корректировка систем оплаты труда пре-

следует цель — стимулировать 100-процентное выполнение заказов. Как нужно вести перестройку в этом направлении и рассказывается в публикуемых выступлениях.

Перестройка: пора держать ответ

Под партийным контролем

Переход комбината на самоуправление и самофинансирование ставит коллективы цехов и бригад в очень жесткие рамки хозяйственного расчета. Еще ошутимее должно становиться зависимость заработной платы от конкретных результатов труда каждого коллектива, каждого рабочего в выполнении заказов.

В цехах сталеплавильного производства в паргруппах, на партийных, а затем и рабочих собраниях требование 100-процентного выполнения заказов утверждается как закон производства. Как раз сейчас ведется корректировка и обоснование расчетов, чтобы поставить систему премирования в непосредственную зависимость от качества труда. Повышение уровня выполнения заказов должно идти от достигнутого планомерно, из квартала в квартал. Решать эту задачу надо в рамках заработанного фонда заработной платы. Дополнительных средств нам никто не даст.

Возникает вопрос: как увязываются все эти требования у специалистов по организации труда и цеховых экономистов? Дело непростое. Надо просчитать и экономически обосновать хозрасчетность, абсолютное выполнение заказов, исходя из фонда заработной платы, довести новые положения о премировании до трудящихся. Работы много, пускать ее на самотек и откладывать на послезавтра нельзя. Поэтому партийный комитет совместно с администрацией сталеплавильного производства проводит совещания с начальниками БОТИЗ, экономистами и руководителями цехов по опробованию систем, направленных на улучшение учета выполнения заказов и выплаты премий по конечному результату. Очередное совещание состоялось на прошлой неделе.

Что оно показало? Надо жестче ставить заработок в зависимость от уровня выполнения заказов. То есть совершенствовать систему оплаты труда на основании того опыта, который приобретен за год по ходу экономического эксперимента. Но опыт у цехов разный. Почему во втором мартиновском фонде заработной платы используются хуже, чем в третьем? Как думают здесь уйти от элементов уравниловки?

Обеспечить сегодня важной, сложной работе наших экономистов и трудящихся помощь, партийную поддержку и контроль — в этом тоже смысл проводимых у нас совещаний. И они будут продолжены.

В. ШИНКАРЕВ,
секретарь парткома сталеплавильного производства.

Выход в хозрасчете

Определение фонда заработной платы ведется от базового 1985 года, когда коллектив второго мартиновского цеха заработал 3025 тысяч рублей. Но в прошлом году по ряду причин допущен перерасход фонда более чем на 60 тысяч рублей. Зарплату нынешнего года автоматически уменьшили на эту сумму. Такая практика корректировок ставит коллектив в еще более жесткие условия на будущий период. Это первое.

Второе: имеющийся у нашего коллектива фонд заработной платы не соответствует количеству обслуживаемых нами агрегатов. В нашем цехе два миксера, плюс мазутонасосная, которая работает не только на наш, но и на третий мартиновский с фасонно-литейными цехами. Это штат в 7—9 человек. В третьем мартиновском на одну печь меньше, чем у нас. Тем не менее разницы в штатном расписании почти нет, а вот фонд заработной платы у нашего цеха на 130 тысяч

рублей меньше, чем у третьего мартиновского цеха. Где логика?

В чем наша ошибка? В том, что мы превысили численность механической службы, поскольку оборудование второго мартиновского изношено сильнее, чем в остальных.

В чем выход? Начинаем внедрять бригадный хозрасчет. Сталеплавильщики нашего цеха при новой системе оплаты труда будут заинтересованы давать больше продукции при меньшем количестве специалистов. К тому же у нас намечается снос одной из печей и расширение литейного двора.

В. БОГРУДЕНКО,
начальник БОТИЗ мартиновского цеха № 2.

Исключить уравниловку

Если говорить откровенно, то самое сложное в работе инженеров по труду — обеспечить правильное соотношение между заработком и конечным результатом труда, не допуская при этом перерасхода фонда заработной платы.

У нас какая задача? За десять месяцев третьему мартиновскому цеху нужно было выплавить 3207,4 тысячи тонн стали. Перевыполнение составило 33,2 тысячи тонн, рост производства — 3,8, а производительности — 5,3 процента. Вот откуда дополнительные 50 тысяч рублей в фонд заработной платы.

Оплата по конечному результату выглядит так: с начала года вторая бригада у нас трижды не выполняла план и, следовательно, заказы. Премий ее рабочие не получали. Но в бригаде были блоки печей, которые справлялись и с объемами производства, и с заказами. Разница в оплате сталеваров доходила до 200 рублей.

Словом, не надо допускать уравниловки и всяких корректировок в поддержку «обиженных».

Р. ЗИГАНШИН,
начальник БОТИЗ мартиновского цеха № 3.

плавке добротной стали на 11,5 процента, полностью выполнял заказы и заработал 606 рублей. Сталевар 22-й печи А. Конев не справился с планом. Заказы выполнил на 81,1 процента. Естественно, что его заработок на 255 рублей меньше. Во втором мартиновском разница в оплате между самым лучшим и отстающим сталеварами скромнее — 197 рублей.

Хочу сразу оговориться: одним только регулированием фонда заработной платы и созданием даже самых совершенных систем материального стимулирования нельзя добиться 100-процентного выполнения заказов. Нужны еще меры организационные, технические. И решаться они должны в комплексе. Но сегодня разговор сознательно идет только о том, как используется именно фонд заработной платы. Надо уметь считать.

Партком и руководство сталеплавильщиков взяли правильный курс. И абсолютно правильным, принципиальным является их отношение к пресловутым корректировкам планов, фондов, показателей, которые ведут к уравниловке, нарушениям планово-экономической и финансовой дисциплины, противоречат законам социальной справедливости.

Л. ЗОЛОТАРЕВ,
заместитель начальника ОНОТИЗ комбината, председатель комиссии парткома по осуществлению контроля деятельности администрации по вопросам роста производительности труда и совершенствования организации труда и управления.



Тринадцатого декабря состоялась встреча воинов-интернационалистов с руководством комбината, парткома, профкома, комитета ВЛКСМ. Ответить на вопросы, помочь в разрешении проблем — для этой цели на встречу пришли директор комбината И. Х. Ромазан, секретарь парткома В. С. Собоко, председатель профкома С. С. Кирилук, секретарь комитета ВЛКСМ И. М. Павлов.

На снимке: директор комбината И. Х. Ромазан беседует с бывшими воинами-интернационалистами. Фото Н. Нестеренко.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА

лекций, бесед, лозунгов и призывов в связи с качеством продукции, по вопросам государственной приемки

XXVII съезд КПСС о повышении качества, надежности выпускаемой продукции.

Совещание в ЦК КПСС по вопросам государственной приемки — важный этап перехода к государственной приемке.

Повышение качества продукции — ключевое звено ускорения социально-экономического развития страны.

Коренное улучшение качества продукции — долг каждого коммуниста, каждого советского человека.

Качество — задача политической.

Повышение качества — дело чести трудового коллектива.

Роль государственной приемки в коренном улучшении качества выпускаемой продукции.

Госприемка — важный фактор повышения качества продукции, перестройки экономики.

Права и обязанности органов вневедомственного контроля.

Государственная приемка — решающий шаг в борьбе с инертностью, привычками работать по-старому.

Взаимосвязь госприемки с внедрением полного хозрасчета, повышением самостоятельности и ответственности предприятий, укреплением стимулирующей роли заработной платы.

Всесторонняя подготовка предприятия к госприемке — задача всего трудового коллектива.

Полнее использовать опыт новаторов производства передовых коллективов страны!

Перестройка сознания рабочих и инженерных кадров — решающее условие перелома в повышении технического уровня и качества выпускаемой продукции.

ВНИМАНИЮ ПРОПАГАНДИСТОВ

Первое занятие января во всех формах партийной и комсомольской учебы проводится по теме: «Качество — задача политической»; во всех формах экономической учебы по теме: «Улучшать качество продукции». Для подготовки к занятию использовать методические рекомендации, помещенные в «Экономической газете» № 49.

Примерный учебный план занятия

1. Качество — ключевое звено ускорения социально-экономического развития страны.

2. Роль государственной приемки в коренном улучшении качества выпускаемой продукции. Права и обязанности органов вневедомственного контроля.

3. По принципам социалистической справедливости. Зависимость благосостояния каждого труженика, всего трудового коллектива от качества продукции, вклада в конечные результаты.

Проблемы морального и материального стимулирования качества труда и продукции.

Творчество масс — решающая сила ускорения! Выше темпы интенсификации научно-технического прогресса!

Повышение качества продукции — важнейший результат перестройки экономики!

Качество — ключ к ускорению!

Высокое качество продукции — жизненная потребность советского общества!

Государственная приемка — заслон браку!

Цель госприемки — резкое повышение технического уровня, надежности и качества всей работы!

Наша задача — лучше и по-хозяйски распорядиться имеющимися ресурсами, укрепить трудовую и технологическую дисциплину, поднять ритмичность работы, создать обстановку нетерпимости к бракоделам!

Ускорение и качество — вот наш девиз!

Добьемся 100-процентного выполнения договорных обязательств по поставкам продукции!

Крепкая трудовая дисциплина — залог экономического хозяйствования, повышения качества продукции!

Режим экономии — закон социалистического хозяйствования!

Экономить — значит приумножать!

Выше темпы повышения качества продукции, ускорения научно-технического прогресса!

Превратим 1987 год в год ударной работы, коренного повышения качества продукции!

Отдел пропаганды и агитации обкома КПСС.

Экономика стимулила

Для оценки работы коллектива есть один объективный показатель: уровень производства продукции на каждого работающего. Это безотказный аргумент, который сразу ставит все на свои места: не надо показывать, где больше, а где меньше работающих, и почему «у них» один фонд заработной платы, а «у нас» — другой. Вопрос сразу ставится иначе: где лучше, а где хуже используется фонд заработной платы?

В прошлом году второй мартиновский цех выплавлял по 341 тонне металла на каждого работающего и не справился с планом по производительности труда. Средний заработок составил 326,7 рубля. За десять месяцев нынешнего года цех выдал дополнительно к плану 13 тысяч тонн стали, довел среднее производство до 348,4 тонны. Основоположающий принцип, заключающийся в том, что с ростом производства и производительности растет заработная плата, соблюден: средний заработок на каждого сталеплавильщика этого цеха возрос сегодня до 348,5 рубля.

В третьем мартиновском цехе тенденция роста еще заметнее. Производство стали на каждого работающего с 338,9 тонны в прошлом году увеличилось до 357,5 тонны в нынешнем. Если соблюдается правильное соотношение в оплате за конечный результат, то и средний заработок на каждого из работающих в третьем мартиновском цехе должен вырасти больше. Соотношение соблюдено: заработок у каждого составил 352,3 рубля, на 12 рублей больше, чем во втором мартиновском. А в прошлом году был меньше — 327,8 рубля. Но ведь меньше был и уровень производства.

Говорить о том, что во втором мартиновском цехе на одну печь больше и потому больше на 12—14 человек должен быть штат, чем в соседнем, не следует. Сталеплавильщики треть-

его мартиновского цеха вправе заявить, что каждый из цехов ежегодно выдает по 26 плавков в сутки. Значит, равным должно быть и количество штатного персонала, если мы ведем отчет от самого объективного показателя: производства продукции на каждого работающего.

Однако сравнение цифр производства и заработной платы не раскрывает всей сути дела. Сегодня любой школьник знает: рост производительности труда должен опережать рост заработной платы, иначе никаких фондов не хватит, их всегда будет мало. В обоих мартиновских цехах, о которых идет речь, рост заработной платы опережает рост производительности на два процента. Иначе говоря, оба коллектива живут не по средствам.

Перерасход фонда заработной платы во втором цехе превысил 180 тысяч рублей, в третьем — пять тысяч. Работая в условиях экономического эксперимента, сталеплавильщики получили с начала года «сверхзарплату» за счет других цехов.

Несколько слов о так называемом «планировании» фонда заработной платы. Во-первых, он не планируется, а зарабатывается. Сколько нужно содержать специалистов в цехе — дело коллектива цеха. Содержат сегодня сверх штата во втором мартиновском цехе 47 человек — пусть не рассчитывают на более высокую зарплату, чем в третьем, где 16 сверхштатников.

Это нужно усвоить раз и навсегда. Во-вторых, с нового года никаких корректировок фонда заработной платы не будет, за исключением корректировок за рост объемов производства.

О перестройке мы говорим много. Наверное, пора уже кончать с разговорами на эту тему и начинать считать, во что обходится выполнение плана производства с учетом поставок продукции. Этот показатель становится определяющим. Трудящиеся, а экономисты в особенности, должны знать: невыполнение заказов — прямой и невосполнимый убыток. С января зарплата еще больше будет зависеть от этого показателя, и корректировка систем оплаты руководством цехов произведена так, чтобы объективно оценивать выполнение плана производства с учетом поставок.

Опыт действия таких систем имеется. По какой еще причине сталеплавильщики третьего мартиновского цеха зарабатывают больше, чем работники второго? В третьем мартиновском уровне выполнения суточных заказов при более высоком сверхплановом производстве с начала года составило 94,2 процента, а во втором — только 88. Незаказные 1,6 процента стали второго мартиновского цеха — это тысячи тонн убыточной для комбината продукции. На каком же основании здесь должна расти зарплата?

Есть еще одно обстоятельство, которое обязательно нужно брать во внимание: разница в оплате лучших и отстающих может быть разной. Например, сталевар 19-й печи А. Крыш в октябре перекрыл план по вы-