

Шаги подряда

Нас не удивились длинной очереди: что греха таить, уже привыкли. Но то, что творилось в один из самых обычных вечеров в магазине № 16, иначе как столпотворением не назовешь.

Эмалированная посуда, в основном сахарницы и масленки, шла нарасхват. Не останавливала их довольно высокая цена — масленки, например, четыре рубля. За несколько часов посуды было продано на пятнадцать тысяч рублей.

Через несколько дней в городе появилась автомашинка с той же посудой. И снова — торговая лихорадка. Продлилась она всего три часа и завершилась выручкой двух тысяч пятисот тринадцати рублей.

На этот раз «возмутители спокойствия» наших хозяек не стали прятаться за вывеской магазина, а вышли к покупателю лицом к лицу. И не только для того, чтобы увидеть, как сияют эти лица и услышать сказанное от души «спасибо», но и узнать мнения, пожелания. Пожелание же было только одно — давайте такой посуды больше и разной, а мы, покупатели, за цену не постоим.

И «возмутитель» открылся — кооператив «Эмаль». Адрес — ПТНП ММК. Только вот сколько я ни бродил по этому адресу, кооператива не нашел. Нет у него явной, бросающейся в глаза таинственности приподняла О. А. Преображенская, начальник планово-производственного отдела ПТНП, она же — бухгалтер кооператива «Эмаль».

— Наш кооператив, — поясни-

ла Ольга Александровна, — это тринадцать человек, все совместители, пять инженерно-технических работников, рабочие и два инженера. Трудимся мы на том же оборудовании, что установлено в цехе, только во вне рабочее время.

Начинался кооператив с идеи. А она была такова: большому производству не все под силу. Не могло оно, к примеру, поставить

выдержали, ушли. Слишком долгим стал рабочий день — длиннее, чем рубль. Да и высокая идея — учиться хозяйствовать и работать по-новому — тоже, оказывается, многих трудов стоит. И даже сама Ольга Александровна с улыбочкой призналась:

— Я теперь, поработав в кооперативе, на свою работу, на работу цеха смотрю другими глазами. Как мы можем такую массу

ло в тоды застоя: деньги в чужом кармане. Поэтому не напрасно кооператив, проработавший два месяца, уже проверили и контролеры, и ОБХСС. Кооператоры на это не в обиде. Они даже удовлетворены, что их работа признается как полностью соответствующая законности. Довольны они и тем, что взяв кредит четыре тысячи рублей, они произвели продукции на двадцать тысяч.

Большого им вроде бы не надо. Однако уверен: у кооператоров полное право рассчитывать на признательность всех трудящихся эмалищева. В августе коллектив не дотягивал до плана одиннадцать тысяч рублей. Этот недостаток с лихвой покрыт вкладом кооператива — 20 тысяч. За выполнение же плана, как известно, полагаются определенные блага. Коллективу всего цеха, а не только кооперативу.

Это благо далеко не единственное. Не таким уж отдаленным становится будущее, когда кооператив на свои деньги купит дополнительное оборудование. В цехе его сейчас остро не достает. Деньги для этого положены в фонд развития кооператива, а не в карманы кооператоров, как утверждают те, что весь прошлый год проспали на занятиях экономического всеобщего.

Не собираются кооператоры и срывать куш на нужде народной. Опробовав в деталях сложные технологические процессы, они передадут свою продукцию и наработанный опыт основному производству.

Так что, здравствуй, новая школа — школа кооперации! В. ЛАНЦОВ.

Школа кооперации

на поток те же масленки. Велика трудоемкость, низка производительность. Почему бы не отработать каждую операцию всего технологического цикла небольшим коллективом энтузиастов-единомышленников? Конечно, труд одиночек обойдется дороже. Но с покупателем в конце концов можно договориться — у него нужда, у нас товар. С ПТНП такого договора, разумеется, никогда не подпишешь, с кооперативом же — пожалуйста.

Итак, кооператив. Возглавил его известный в эмалище своей неуемностью мастер штамповочного участка Ю. Г. Греков. Банк выдал кредит на четыре тысячи рублей. На них закупили по розничной цене у комбината металл и прочие материалы.

Пошла работа. И какая работа! По два-три часа после смены, в субботу, воскресенье. Двое не

продукции производить для склада? Что-то не то мы делаем. Формула хозяйствования проста: спрос покупателя — товар — деньги за него. Нет, будущее все-таки за кооперативом, арендой, подрядом. Пришлось заново учиться бухгалтерскому делу.

Однако не только бухгалтерскими заботами обременена кооператор Преображенская. И председатель кооператива Греков не из конторки наблюдает за производственным процессом. Все в кооперативе заняты по своему умению, способностям, возможностям — штампуют, травят, эмалируют и даже торгуют. Ну, а поскольку кооператив — это вторая модель хозрасчета, то и считают все.

Этого не скажешь о части работников цеха, не занятых в кооперативе. Они тоже считают. Но только так, как принято бы-

В хорошем ритме

В хорошем ритме начал выполнять плановое задание сентября коллектив пятиклеточного стана третьего листопрокатного цеха.

За первую декаду месяца бригады прокатчиков произвели дополнительно более 500 тонн дефицитной белой жести. Во главе социалистического соревнования по традиции идет постоянный лидер — вторая бригада, руководимая начальником смены Ю. И. Колчевым. На ее счету уже около 300 тонн сверх плана. О. НЕЙВИНА.



На правом фланге пятилетки

Труженики второго агрегата успешно несут трудовую вахту пятилетки: дополнительно к плану выданы тысячи тонн агломерата. В числе тех, кто вносит ощутимый вклад в общее дело, бригадир основного производства Алексей Петрович ПРОМСКИЙ.

За четверть века, что он трудится в этом коллективе, Алексей Петрович стал мастером своего дела, хорошо знающим производство. В том, что коллектив добивается высоких производственных показателей, есть доля его труда.

были, которую наш цех дает комбинату. Ведь мы ежемесячно вносим в общекомбинатский карман прибыли порядка трех — трех с половиной миллионов рублей.

Ну и чтобы быть объективным в оценке, надо отметить, что нам конкретно дала внедренная в цехе хозрасчетная система. Она дала нам возможность заработать средства и перейти на новые тарифные ставки и оклады самостоятельно, без всяких дотаций «сверху». Мы одними из первых на комбинате провели и закончили перетарификацию. Подчеркиваю: цех сам заработал себе для этого средства.

— На мой взгляд, конфликт в цехе все-таки был, — сказал старший мастер водородной станции Арнольд Андреевич ШАТАЕВ. — И если говорить с точки зрения инженерно-технического работника, то наше положение тогда было крайне двусмысленным. Двусмысленным в глазах рабочих. Перед началом эксперимента выдавались очень многие авансы. Они, к сожалению, впоследствии не получили своей реализации.

— Каковы причины этого, на ваш взгляд? — Я не могу точно ответить на этот вопрос, поскольку не владею всей той информацией, которая позволила бы мне высказать свою точку зрения.

— Но поправить дела можно? Как вы считаете? — Как поправить? Наверное, рос; чем быстрее мы почувствуем

в первую очередь здесь нужна гласность. Полная гласность. Чтобы каждый человек в цехе четко представлял себе, как действуют системы оплаты. К сожалению, этой математикой владеют не все. Не каждый реально и отчетливо представляет себе, как формируется фонд заработной платы, другие фонды. Наверное, это и наша недоработка, инженерно-технического персонала: ведь это мы не обучили рабочих экономическим азам.

— Вдобавок управление комбината должно развивать вам руки...

— Несомненно. Это самое главное условие в решении задачи освоения хозяйствования с помощью экономических рычагов.

— Но возникает вопрос: вы работаете в условиях хозрасчета уже достаточно давно. По крайней мере, не первый год. И все еще идет период освоения. Как долго он будет продолжаться? И возможно ли нейтрализовать отрицательные факторы?

— Ответу на первый ваш вопрос. Я считаю, что скорость освоения системы зависит от ее эффективности. Как только человек почувствует реальную или хотя бы видимую разницу в действии системы оплаты или оформлении различных работ — наверное, вырастет и его интерес к экономическим знаниям. Потребность в знаниях будет не абстрактной, а необходимой. Это и позволит, в свою очередь, ускорить процесс освоения. Ответ на второй вопрос: чем быстрее мы почувствуем

материальную отдачу от новой системы — тем быстрее она завоевывает сторонников. Этот вывод вытекает из первого. А значит, тормозящие факторы таковы: негласность, не заинтересованности у людей, нет конкретной потребности в знаниях — нет точки приложения этих знаний.

— Да, говорилось многое накануне того, как началось внедрение новой системы оплаты, — рассказывает бригадир слесарей Василий Васильевич КРАСУЛЯ. — Многие говорили и многое ожидалось. Тогда мы обещали нам, рабочим. Что получилось на деле: сейчас мы фактически не видим, никак не ощущаем хозрасчета. Только одни слова — мол, есть в цехе хозрасчет, самофинансирование. Но слова — они и есть слова.

— Давайте вернемся к событиям прошлого года. Тогда вам сказали, что у вас вводятся хозрасчет, что вам даны большие права и вы самостоятельны, ваш коллектив здорово поработал. И дал хорошую прибыль. А как вам заплатили?

— Заплатили как всем на комбинате. Сделали уравниловку. Естественно, рабочие этим недовольны. Сначала восприняли внедрение новой системы с энтузиазмом. А теперь видим: нет его, хозрасчета. Если бы он был, цех работал бы еще стабильнее. Потому что каждый был бы в этом кровно заинтересован.

— Василий Васильевич, каким вы представляете себе полный хозрасчет — в идеале?

— Лично я понимаю это так.

К примеру, мы порезали и отгрузили 24 тысячи тонн металла. Значит, за это мы должны получить деньги. Рассчитаться за металл со смежниками, заплатить за расход электроэнергии, за амортизацию и так далее. Плюс отчисления в Госбюджет, Госнаб и прочие управленческие организации. Остальные деньги должны оставаться в цехе, и коллектив должен решать, куда их тратить.

— А что на деле?

— Уравниловка. Потому что всю прибыль забирает комбинат и делит по цехам. Например, наш цех работает стабильно. А проволочно-штрипсовый — нестабильно. Есть там и объективные причины, ведь это старый цех. Но есть и субъективные — здесь же надо внимательно смотреть, разбираться. За что-то коллектив называться, за что-то — поощрять. А получается, что мы идем сейчас по самому легкому пути: комбинат забирает деньги у стабильно работающих цехов и делит между всеми коллективами поровну, чтобы из тех, где работа не клеится, люди не разбежались. Выравнивает зарплату.

— Если продолжать такую практику, сможем ли мы добиться каких-то улучшений в экономике?

— Нет и еще раз нет. Нужна заинтересованность людей. И хозрасчет нужен не только в новых цехах — он и в старых тоже необходим. Причем там его внедрять следует с учетом того, что

За здоровый образ жизни

Возросшие возможности

Состоялось очередное совещание председателей цеховых первичных организаций Всесоюзного добровольного общества борьбы за трезвость. В его работе приняли участие более 50 представителей трудовых коллективов комбината.

Перед собравшимися выступил председатель бюро ВДОТ комбината Г. Ф. Горшков. Он рассказал о том, какую работу ведет бюро, ознакомил слушателей со статистическими данными по положению с пьянством и алкоголизмом в городе и на комбинате, заострил внимание участников семинара на необходимости поиска форм деятельности общества, выработки конкретной целевой программы.

В частности, председатели цеховых первичных организаций ВДОТ могли бы оказывать существенную помощь в работе цеховых комиссий по борьбе с пьянством и алкоголизмом. Первичные организации ВДОТ должны направлять свои усилия на активизацию антиалкогольной пропаганды в своих трудовых коллективах, привлекая к этому делу специалистов и лекторов. Немалую роль в борьбе с алкоголизмом играет хорошо продуманная наглядная агитация. Но, как правило, в цехах редко встретишь ярко оформленные «Уголки трезвости», «Молнии».

И, конечно же, одним из важнейших направлений деятельности является организация досуга и отдыха трудящихся. Сейчас, когда областной совет ВДОТ принял решение оставлять в распоряжении первичных организаций общества 50 процентов взносов, выплачиваемых членами этой организации, возможности значительно расширились.

А. МИГЕЛЬ, и. о. отв. секретаря бюро ВДОТ комбината.

оборудование изнашивалось, что коллективу нужны средства на обновление. А там сейчас план — под завязку. На весь план — заказы. Старым цехам сегодня намного труднее, чем нам.

— Но для того, чтобы хозрасчет заработал в цехе на полную мощность, нужно, чтобы каждый рабочий хорошо знал и понимал управление, и экономику.

— Обязательно, учиться обязательно надо. Но ведь заводская кроется вот где: коль у нас нет полного хозрасчета, то нет у людей заинтересованности учиться. Я так себе это представлю: в первых, экономических знаниях мы должны хорошо владеть наши старшие специалисты, мастера. И учить нас, рабочих. А у нас ведь не каждый мастер знает, что такое хозрасчет. Что он может на занятиях дать? Потому рабочие и не очень-то спешат на эти курсы. Вот и получается: знаний нет, хозрасчета нет. Я думаю, начинать бы следовало прямо с практических дел. Тогда нас практика заставит изучать экономику: для того, чтобы применять хозрасчет на деле, его нужно знать. Сами экономические условия заставят людей учиться.

В. ВЫСТРОВА, наш корр.; А. КОРНИЛОВ, старший редактор областного комитета телевидения и радиовещания.

(Окончание следует).