

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

Цеху утверждены нормативы прироста базового ФОТ за улучшение экономических показателей. Дополнительные отчисления в него идут только из сверхплановой прибыли. Существенную прибавку к фонду дают отчисления от прибыли за счет реализации так называемой побочной продукции — окиси железа, хлорида кальция, «короткомера».

— И так, фонд, скажем, создан. Как он распределяется?

— Фонд оплаты труда бригад определяется с учетом реального вклада каждой по нормативам отчислений от общего фонда цеха. Бригады состоят из звеньев. Вклад каждого из них определяется коэффициентом эффективности труда. Он зависит от выполнения нормы плана, работы по экономии ресурсов и коэффициента трудового участия. Для определения КТУ звена разработаны соответствующие показатели.

— С момента внедрения хозрасчета прошло четыре месяца. Какие изменения в лучшую сторону вы можете отметить сейчас?

— Во-первых, надо отметить все возрастающую активность работников цеха. Считают или учатся считать у нас сейчас практически все. Это, несомненно, в первую очередь отражается на экономических показателях. Внедренная система оплаты заставляет не только считать, но и анализировать показатели, которые влияют на величину этой оплаты. И самое главное — зарплата стала наиболее полно отражать реальный вклад каждой бригады. В августе, например, разница фондов оплаты у лучшей и худшей бригады составила три с половиной тысячи рублей. О гарантированной зарплате уже нет и речи. Покончено и с уравниловкой тех времен, когда платили так, чтобы никого не обидеть.

Отчисления от сверхплановой прибыли и от реализации побочной продукции позволили создать цеховой фонд социальности.

Коллективу предоставлена большая самостоятельность при разработке и изменении положений об оплате, расходовании фондов. Этим мы не преминули воспользоваться. Из-за низкой оплаты труда в цехе резко упала престижность ремонтного персонала. Не хватает людей в этой службе, а некачественный ремонт — это просто, это непроизведенная продукция, что обходится гораздо дороже. Сейчас разница в оплате технологического и ремонтного персонала не превышает 5—10 процентов. До перехода на новую систему она была 20—25 процентов.

Можно перечислить еще целый ряд других положительных моментов, которые дало внедрение хозрасчета...

— ...Но, надо полагать, что не из одних положительных моментов это внедрение состоит. Тем, кто на себе испытал, увидел преимущества, хочется большего или уже по крайней мере иметь действительно полный хозрасчет. Тем более, что когда что-то уже сделано, то и цель кажется необычайно близкой.

— Это действительно так. Цель кажется уже совершенно рядом. Все, что на данном этапе зависело от коллектива — сделано или при необходимости будет сделано.

— А как складываются ваши отношения с администрацией комбината? Все ли отделы и службы в числе союзников?

— Увы. Что касается планово-экономического отдела, то здесь у нас полное взаимопонимание, отсюда можно ждать всяческой поддержки. Что же касается отдела организации труда и бухгалтерии, то при внедрении хозрасчета приходится преодолевать множество разных преград, возникает немало трений.

— Петр Захарович, но ведь их можно в какой-то степени оправдать и понять. Известно, что многие нормативные документы, которыми эти службы руководствуются, устарели, но их никто не отменял, они действуют.

— Дело тормозят не столько документы, сколько работники этих отделов. Живут они во многом по старинке. Вот самый недавний пример. Встал вопрос о доплате за обед работающим в ночное время. Казалось бы, цеху дана самостоятельность, есть свой фонд социальности — бери и решай пробле-

му, ведь не общекомбинатская она. Нет же, без трений не обошлось. Начали спрашивать, как поставлено дело в других цехах, и пришли к выводу, что там нас не так поймут. Но какое дело хозрасчетному цеху до того, как обстоит дело с доплатой за обед в ночные смены у других? Это наше внутреннее дело, и позвольте нам решать его самим.

И смотрите, как отреагировали на это рабочие. Узнав, что на доплату нужно заработать в фонд социальности 196 тысяч рублей, они сами стали думать, где их взять. На сменно-встречных собраниях посыпались предложения, вскрывающие один резерв больше другого. Они нашлись и в нереализованной продукции, и в незавершенном производстве.

— Должно быть, такие отношения с администрацией комбината ставят в весьма невыгодное положение администрацию цеха? К хозрасчету, насколько мне известно, восьмой листопрокатный шел от коллективного подряда. А с чего он начинается? С договора двух сторон — коллектива и администрации. Коллектив у вас, судя по всему, свою часть договора выполняет прилежно, результаты говорят сами за себя. А вы?

Хозрасчет предъявляет счет

— О том, как здесь обстоит дело, нам порой приходится, говоря честно, стыдливо умалчивать, а отчитываясь перед коллективом, не один раз покраснеть. Не стану говорить о всех провалах в нашей работе, назову лишь один, который непосредственно сказывается на внедрении хозрасчета в цехе.

По условиям договора администрация должна обеспечивать учет и анализ выполнения всех установленных бригаде плановых показателей. Этот пункт не всегда выполняется, либо выполняется частично.

Помните, в начале беседы мы говорили о формировании фонда оплаты труда бригады, звена? Он определяется коэффициентом эффективности труда, который зависит от выполнения нормативов, работ по экономии ресурсов и коэффициента трудового участия. Так вот второе условие КЭТ — экономия ресурсов — у нас полностью выпадает, не работает. В цехе элементарно недостает приборов для полного учета материальных и энергетических ресурсов.

Вот теперь, наверное, и можно порассуждать на предмет: есть у нас хозрасчет или нет, какой он — полный или частичный?

— Хорошо. Скажем так: у вас внедрены элементы хозрасчета. Но как это ни назови, от некоторых экономистов доводилось слышать и читать, что частичный хозрасчет или его элементы несут не только пользу, но и убытки, даже вред. У себя в цехе вы смогли в этом убедиться?

— Примеров пока немного. Но вот один самый яркий. Хозрасчет в цехе неполный, значит можно, не считаясь с экономическими рычагами, которые он использует в своем хозяйствовании, на него оказывать давление сверху.

Коллектив, к примеру, не принимает никакого участия в обсуждении плана загрузки, формировании своего портфеля заказов. К чему это ведет?

Наш цех новый, поэтому считается, выполнять он может любые заказы, вплоть до несвойственных ему даже по проектной технологии. Сейчас, к примеру, катаем лист марки стали 65. До нужной кондиции его можно довести только двойным-тройным перекатом, повторяя каждый раз отжиг. Термическое отделение уже сейчас работает с перенапряжением, а ведь цех еще не вышел на свою проектную мощность.

Теперь, коли мы все научились хорошо считать, давайте посчитаем. Если бы мы делали то, что нам положено, по проекту, то давно бы

и наверняка вышли на проектную мощность и получили бы немалую прибыль. Тройной перекал занимает у нас немалую часть времени, идет перерасход энергетических ресурсов. Из-за обработки несвойственной цеху продукции преждевременно изнашивается и выходит из строя оборудование — это напрямую бьет по прибыли, по нашим фондам. Встает вопрос: а почему, собственно, за все это цех должен рассчитываться из своих средств?

Или такой факт. Нам предложено освоить прокатку листа стали марки 7ХНМ. На том оборудовании, что установлено, лист не подается сварке. Пробуем, экспериментируем в перерывах, во время ремонта агрегатов, только бы не нанесли ущерб основному производственному процессу. Это тоже работа немалая, а прибыли от нее ни на копейку.

— Но ведь у комбината для этого есть специальные фонды. И финансировать такие работы, связанные с освоением новой продукции, или нести часть расходов он должен также.

— В том-то и беда, что наш хозрасчет частичный и ничего этого у нас не предусмотрено. Как не предусмотрено очень много другого. Пробуксовывает цеховой хозрасчет и потому, например, что не отлажены договорные отношения между цехами.

Восьмой листопрокатный — конечное звено в обработке листа. Мы выходим на наших заказчиков и потому исправно платим из нашего фонда оплаты за все огрехи в работе. Но вот с нашего смежника — четвертого листопрокатного мы в свою прибыль еще не положили ни рубля. А взыскать с него есть за что. В случае неритмичной поставки надо платить за простой. Возвращали мы и некачественный металл партиями по 300—500 тонн. Цена за тонну 150 рублей. Но как взыскать? Договора нет. Нет у нас, следовательно, и права. Ищем у себя внутренние резервы, чтобы приписать прибыль и этой прибылью рассчитываться за чужие грехи.

— Думаю, тут есть один очень важный момент, и его надо обязательно подчеркнуть. Коллектив загорелся, прилагает все усилия, чтобы наращивать свою прибыль, с одной стороны, а с другой — видит вот такой беспардонный грабеж. Это ведь может и несколько поохладить его пыл.

— Совершенно верно. Такое положение только на руку тем, кто не был уверен да и сейчас сомневается в новой форме организации труда. На колеблющихся же мало действуют доводы такого типа: потерпите немного, все наладится, ведь мы практически первые на комбинате.

— Кстати, Петр Захарович, как вы сами относитесь к тому, что постоянно можно слышать: «в восьмом есть опыт, восьмой на хозрасчете»?

— Когда начали внедрять хозрасчет, я больше всего боялся, простите за слово, как бы чего не «напороть», в чем-то не переборщить, сохранить меру. И сейчас, думаю, сдержанность нам тоже не помешает, есть у нас еще привычка от прежних времен проклясть «ура», заявить, что все уже сделано, а потом доделывать. Можно сказать, что у нас хозрасчет. Это станет отправной точкой во всех остальных делах. А как быть с неотреботанными связями и массой прочих других деталей, что сейчас еще недоделали, недоработали? Каждая из них в будущем может вырасти в огромную проблему, а то и просто незаметно тянуть все дело назад, тормозить.

— И еще раз об опыте. За прошедшие четыре месяца кто-либо из других цехов поинтересовался, как у вас идут дела?

— Можно сказать, что практически никто, если не считать двух экономистов из прокатных цехов. Один из них взял разработанное нами положение.

— И все?

— И все.

— Вы, наверное, довольно часто общаетесь с начальниками других цехов. О чем они думают, что их волнует в вопросах внедрения хозрасчета?

— Пусть об этом они расскажут сами. Мне бы тоже было небезынтересно об этом почитать.

В. ЛАНЦОВ.

МОЙ ГОРОД, МОЙ ЗАВОД — МОЯ СУДЬБА

У истоков

Петр ГОРБУНОВ, ветеран Магнитки

(Продолжение. Начало в №№ 117—120, 122)

Поэтому в феврале 1943 года коллектив первой аглофабрики получил задание — начать производство агломерата из марганцевых руд.

Накануне вошла в строй действующих третья агломашина. Вот на ней и предстояло выпекать марганцевый агломерат. Дело это для агломератчиков было совершенно новым. Времени для опытов и исследовательских работ не отводилось. Руда приходила в железнодорожных вагонах. Летом — тесто, хоть горшки лепи. Зимой рудная масса смерзлась в монолит. Крушили его при разгрузке отбойными молотками. Шихтовое отделение было одно. Не разграничивались в технологии тракты отсева (возврата) агломерата, опасность смешивания шихты постоянно висела над головой дозировщиков. Нужна была поистине фронтальная бдительность. В тяжелых условиях поток марганцевого агломерата не прерывался.

В июле 1943 года вышел приказ № 216 директора комбината о поощрении группы трудящихся аглофабрики денежными премиями и продовольственными пайками за освоение производства марганцевого агломерата. Всего было отмечено 32 человека, в том числе начальник фабрики Д. И. Урюпин, заместитель начальника В. В. Добросердов, помощник начальника по оборудованию И. П. Шкиндер, главный энергетик Б. П. Рышков, старший дозировщик А. В. Макарычев, агломератчик Ф. И. Корнилин, старший агломератчик А. Е. Бровка, старший дозировщик В. И. Теребилкин. Среди премированных был и автор этих строк.

Удивительное дело! В те суровые военные годы ни на миг не затухало социалистическое соревнование. Был участником одного из слетов победителей трудового соперничества в горном управлении. Горняцкое руководство тепло поздравило нас, вручило грамоты. После официальной части был устроен ужин. На закуску подали в больших эмалированных тазах очищенный турнепс. Ели без ограничения. Затем перед каждым поставили в белых фаянсовых тарелках мясное. У стахановцев дух захватило! Поотвыкли от таких роскошных блюд.

В бригаде перед заступлением на смену выдавали талоны дополнительного питания. На талон выдавалось или сто граммов хлеба, или стакан молока. Дополнительное питание выдавалось тем, кто хорошо отработал предыдущую смену. В порядке исключения выдавали талоны и вконец обессиленным. Всем не хватало. Было много нареканий, обид.

Проблема питания оставалась острой. Поздней осенью после уборки хлебов трудящиеся между сменами вместе с семьями уходили за многие километры в поле собирать колоски. Потом из этих добытых драгоценных зерен варили суп, кашу. Оказывалась большая помощь индивидуальному огородничеству. На фабрике изготавливали необходимый инвентарь — лопаты, грабли, мотыги. Картофель в ту пору являлся основным продуктом питания.

Партийная организация умело вела среди трудящихся общественно-политическую работу. Сменно-встречные собрания начинались с информации о положении на фронтах. Рабочие и руководители принимали активное участие в отчислении из заработной платы средств на строительство танков, самолетов, подводных лодок. После работы бригады часто оставались на субботники. Заработанные деньги также перечисляли на оказание помощи фронту. Производился сбор вещевых посылок бойцам. Как ни скудно складывалась жизнь, люди несли последнее — варежки, носки, шарфы. Женщины и девушки вышивали кисеты, носовые платки. Каждому хотелось по-своему обогреть фронтовика.

В годы войны строители и монтажники треста «Магнитострой» ввели в эксплуатацию третью и четвертую агломерационные машины. Коллектив агломератчиков повысил свои профессиональные знания, досрочно освоил проектную мощность агломашины. За военный период производство агломерата выросло на полмиллиона тонн.

Низко кланяемся перед священной памятью тех наших коллег-агломератчиков, кто отстаивал нашу Родину с оружием в руках и сложил свою голову на кровавых полях войны. В красном уголке первой аглофабрики на мемориальной доске навечно высечены их имена: А. И. Белюченко, В. П. Власов, Г. И. Еременко, П. Т. Ермаков, Г. И. Иванов, С. С. Меньшов, А. Ф. Набойщиков, М. А. Ремесленников, С. Е. Сальников, Б. К. Соколов, К. А. Толстых, Е. Г. Шумков, В. С. Утейников.

На горе Магнитной начали разрабатывать железные руды с высоким содержанием вредной примеси — серы. Раньше такие руды в доменную плавку не направляли, их складывали в специальных отвалах.

Для предварительной подготовки сернистых руд к плавке необходимо было строить дополнительно обогащательные и агломерационные фабрики.

14 октября 1947 года в смене мастера В. В. Рычкова, старшего агломератчика В. И. Волошина получен агломерат из руд с повышенным содержанием серы на агломерационной фабрике № 2. Через шесть лет пошли агломашины третьей фабрики. В 1963 году вступила в эксплуатацию четвертая аглофабрика. Первый агломерат здесь выдала смена инженера И. Д. Юдина, дозировщика А. В. Филиппова и агломератчика А. Д. Курохтина.

В период пуска и освоения новых агломерационных фабрик были трудности технического характера. А вот с рабочими кадрами вопрос решался гораздо лучше, чем раньше. К аглоагрегатам приходили люди с высоким уровнем образования. На технических курсах рабочие значительно быстрее осваивали оборудование и технологию агломерационного процесса. Все инженерно-технические работники, начиная от мастера, имели среднее или высшее техническое образование.