

## ПАРТИЙНАЯ ЖИЗНЬ

Недавно в цехе пути управления железнодорожного транспорта комбината состоялось открытое партийное собрание. Коммунисты и беспартийные обсуждали итоги годовой работы, анализировали свои успехи и просчеты.

Отмечалось, что коллективом цеха много сделано для того, чтобы обеспечить бесперебойную работу железнодорожников. На всех жизненно важных для комбината участках проведены капитальные ремонты железнодорожных линий и стрелочных переводов. Два раза в нынешнем году путицы занимали призовые места в социалистическом соревновании среди цехов ЖДТ.

Вот несколько цифр, характеризующих их работу: капитально отремонтировано 43 километра путей, 220 стрелочных переводов. Выполнение годового плана составило 107 процентов.

В своем докладе коммунист начальник цеха Д. М. Сызко говорил о том, что основной упор сейчас — на отделочных работах. Их нужно закончить с хорошим качеством, время и возможности для этого

есть. Неплохо справился коллектив с работами на станциях Сульфидная, Стальная, Западная, Заводская. Это радует — на этих объектах нужно было сделать очень много, только на станции Западная отремонтированы соединительные пути на все три мартеновских цеха.

Однако наряду с определенными успехами имеются недостатки. Много огрехов в работе по охране труда и технике безопасности. В цехе было два смертельных несчастных случая, три тяжелых, а один из пострадавших стал инвалидом.

Мы с вами очень плохо занимались вопросами охраны труда людей, — сказал Д. М. Сызко.

Анализируя причины случившегося, он подчеркнул: инженерно-технические работники и бригады пустили это дело на

самоотек, недостаточно учили и контролировали подчиненных. На будущее это надо учесть, чтобы в следующем году отработать без травм и аварий.

Имели место и другие негативные явления: в цехе допускались прогулы, нарушения, много зафиксировано случаев брака, допущены нарушения трудовой дисциплины. Особенно небрежно работали и потому в числе браковедов вышли на первое место трудящиеся второго ремонтного участка, которым руководит П. А. Шляхов.

В прошлом году они допустили 9 случаев брака. В нынешнем — почти в два раза «улучшили» этот показатель: 14 раз их работу приходилось браковать!

Участились случаи брака и у рабочих первого ремонтного участка: 9 в ны-

нешнем году против семи в прошлом.

В числе лучших коллективов, потрудившихся в этом году на совесть, названы ремонтно-путевая колонна, пятый и седьмой участки, которые возглавляют В. М. Романов и В. В. Кудрин, третий ремонтный участок — им руководит М. Н. Рубан, добился снижения брака более чем на 50 процентов.

Выступая на собрании, коммунисты говорили о своих насущных проблемах. В каждом из выступлений звучала забота о делах коллектива, стремление их улучшить.

В гараже четвертого ремонтного участка надо поставить сверлильный станок и наждак, — говорит старший мастер Н. Г. Шульга. — А то, когда надо

зачотить сверло, монтер или бригадир бегают по цеху, ищет, где ему разрешат. Теряем время, а это — тоже наши резервы. Говорим рабочим: надо экономить каждую минуту. Значит, надо уметь организовать их труд.

Плохо обеспечивается брусом четвертый участок, — слово берет мастер П. П. Дмитрюк. — Вместо бруса дают шпалы, а ведь всем известно, что на шпалах трудно содержать стрелочный перевод в плане и по шаблону.

Есть замечания и в адрес механизаторов, что работают на машинах ВПР-1200, ВПРС-500. Это высокопроизводительная техника, а механизаторы, видимо, ее еще плохо в работе изучили. Да и чувствительности, пожалуи, «прихрамывает» у них. Нет пока от этих машин должной отдачи — в этом виноваты и те, кто на них трудится. Вот на ремонтном участке № 4 «угробили» перегон. Делали подъемку машиной ВПР-1200, а стыки оставили в просадках. Это — на сове-

сти механизатора Г. К. Мясягина. Потом пришлось все заново переделывать... — Говорим об экономии ресурсов, а кто скажет, когда нас обеспечат такой мелочью, как древесина для черенков? — говорит мастер Н. Е. Илюша. — Такая древесина поступает, что плотник десяток заготовок обрабатает, а годных черенков — два или три получается. А мы за эту негодную древесину деньги платим. Так может лучше самим древесину заготавливать, по договоренности с лесничеством?..

Резкий, принципиальный разговор состоялся на собрании. Коммунисты не только критиковали — они вносили предложения: что, по их мнению, может улучшить работу. Все пожелания партийное бюро цеха взяло на заметку. Каждое из них будет обсуждаться, просчитываться и оцениваться с точки зрения целесообразности их внедрения в жизнь.

С. МАЛЫШ,  
наш общественный корреспондент.

## Подводя итоги

### ПИСЬМА ЧИТАТЕЛЕЙ КОММЕНТИРУЕТ СПЕЦИАЛИСТ

## СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА ОТМЕНЯЕТСЯ

В последнее время в редакцию по телефону, либо письменно обратились рабочие из цехов, где идет перетарификация или подготовка к ней. Вот два письма из этой почты.

Уважаемая редакция! В связи с постановлением партии и правительства об увеличении тарифных ставок и доплат за работу в вечернее и ночное время, на нашем комбинате совершенствуются системы оплаты с целью поднять материальную заинтересованность и ответственность трудовых коллективов. С этой целью на коксохимическом производстве проводится перетарификация. Для перетарификации нужно найти средства, чтобы повысить заработную плату рабочим. Эти средства нужно искать внутри це-

ха, и тогда администрация КХП решила фиксировать продолжительность рабочей смены не по восемь часов, а по семь часов сорок минут, мотивируя тем, что сменный персонал ходит на обед. И что странно. Оказывается, этот вопрос был ранее принят на конференции, где принимался колдоговор всего коллектива комбината. Тогда напрашивается вопрос. Почему во времена гласности не знают об этом рабочие?

Процесс производства у нас непрерывный. Выдача печей идет строго по графику. На обед хо-

дим, подменяя друг друга. Причем труд твоего товарища за это время ложится двойной нагрузкой. Но пообедать нам не всегда удается, и тогда приходится довольствоваться тем, что принесут. Остановить выдачу после перетарификации и идти на обед нам не позволит рабочая совесть. Направляется вопрос. Зачем нам нужна такая перетарификация, если то, что у нас забирают, то и возвращают, но уже через «галочку» в рапорте о проведенной перетарификации и повышении заработной платы рабочим. Другими словами, взяли у нас деньги из одного кармана и переложили в другой.

И. ДОРОШЕНКОВ,  
машинист коксовиталкватора коксового цеха № 1.

Кстати, сегодня случилась авария — пошел металл через порог на площадку. Плавку спасли, но все остались без молока и пирожков. А будь в это время сталевар на законном обеде, могло быть гораздо хуже. Так что, если уж вводить обеденные перемены в сталеплавильном производстве, так нужно обеспечить горячим обедом, чтобы рабочий обязательно использовал эти 20 минут для приема пищи каждую смену. И чтобы рабочий знал, что придя на работу, он сможет пообедать.

По поручению коллектива плавильного участка ФЛЦ подручный сталеваара  
Г. ЛОЖНИКОВ.

надо сказать об особенностях нынешней перетарификации. Именно в этом лежит ответ на многие из них. Если раньше перетарификация проводилась с выделением государством дополнительных средств, то эта перетарификация, а также введение повышенных доплат за работу в вечерние и ночные смены проводятся в пределах заработанного фонда заработной платы. Этот фонд образуется по утвержденным стабильным нормативам и показателям за произведенную продукцию или выполненную работу.

Исходя из этих жестко поставленных условий введение повышенных в среднем на 25 процентов тарифных ставок и должностных окладов сопряжено с большими трудностями.

В чем тут дело?

Говорить о том, что комбинат сможет заработать по утвержденным на 12-ую пятилетку нормативам 25 процентов средств или значительно сократить численность персонала, не реально. В лучшем случае отдельные под-

разделения смогут заработать 3—10 процентов. А где же брать остальные 15—22 процента?

Единственным путем здесь остается изменение структуры заработной платы.

Как известно, заработная плата состоит из двух частей: постоянной — тариф или оклад и переменной — премия, сдельный приработок, районный коэффициент и различные доплаты (за руководство бригадой, профессиональное мастерство, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за переработку по графику, сверхурочные и т. д.).

Хотим мы того или нет, но увеличивая долю тарифа в заработной плате, мы, при отсутствии достаточных средств должны уменьшить ее переменную часть.

В этих условиях мы обязаны внимательнейшим образом рассмотреть абсолютно все составляющие переменной части и все незаконное, надуманное, малоэффективное и малоэффективное отменить. Сделать структуру заработной платы четкой и обоснованной.

При этом мы должны хорошо представлять, что абсолютный размер заработной платы зависит не от ее структуры, а от заработанных фондов оплаты труда и численности персонала. Поэтому увеличение одного элемента заработной платы автоматически влечет за собой снижение других.

Одним из таких многочисленных мероприятий, связанных с совершенствованием оплаты труда, и является отмена доплаты за переработку по графику и введение графиков работы, исключающих переработку, то есть установление продолжительности смены в непрерывных производствах продолжительностью в семь часов сорок минут.

Этот вопрос обсуждался на конференции рабочих, ИТР и служащих ММК «Об итогах выполнения коллективного договора за первое полугодие 1987 года». В пункте 6.4 постановления конференции записано: «Вести регламентированные перемены для приема пищи всем трудящимся комбината продолжительностью, равной переработке сверх нормального баланса рабочего времени, о чем было сообщено всем трудящимся газетой «Магнитогорский металл» № 92 от 4.08.1987 г.

По такому графику (график № 3) на комбинате сейчас работает около трех тысяч человек. Ничего тут противозаконного как пытаются представить нет. Скорее, бол...  
но то, что у норм.

Трудовым законодательством установлена продолжительность рабочей недели 41 час. Когда мы фиксировали продолжительность смены по восемь часов, то каждые двадцать минут в них «ежедневно» были сверхурочными. А сверхурочная работа законом не допускается и разрешается лишь в исключительных случаях, связанных с предотвращением стихийных бедствий, производственных аварий и тому подобное.

Теперь эта сверхурочная работа отменяется. Администрация цеха по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом должна предоставить трудящимся возможность для приема пищи в течение смены.

Судя по письмам, трудящиеся не возражают против такой постановки вопроса. Ведь в главном изменении в сторону ухудшения не происходит. Объем работы остается прежним, фонд зарплаты тот же. Нарекания, как это ни странно, вызывает именно то, что кажется наиболее положительным, — введение времени для приема пищи.

Здесь, на наш взгляд, с одной стороны сказывается многолетняя сила привычки. Процесс производства непрерывный, оставить агрегат без надзора нельзя. Значит, о регламентированном перемене и речи нет, а если и есть обед, то какой придется и когда придется. Явление это, конечно, ненормальное.

С другой стороны, такому положению дел способствовала и работа наших столовых. Несмотря на то, что она вроде бы приспособлена к непрерывному графику производства, тем не менее еще очень и очень далека от совершенства. Столовые также работают по графику и открыты, например, в первую смену только в определенные часы. А в это время у агрегата может быть какая-то экстремальная ситуация, которая требует присутствия всего работающего персонала. Но в каждом таком отдельном случае никто не позаботится о переносе времени: работы столовой и уж тем более о доставке обедов на рабочие места или введении внутрисменной подмены.

В народе говорят: нет хуже без добра. Ликвидация сверхурочных работ должна послужить тому, чтобы в цехах администрация и профсоюзная организация лучше позаботились о питании тех, кто занят в непрерывных производственных процессах. Позаботились о здоровье, которое никакой доплатой «сверхурочные» не

точно мероприятием только на наш внедряется и. Значительных заводов и уже успешно

Уважаемая редакция! Объясните, пожалуйста, через газету (можно другим не повадно будет писать), почему у нас отобрали якобы на обед 20 минут, если в самом деле в столовую мы ходим от силы 5—6 раз в месяц и то не все, и в случае, если это можно. А в основном пошел гонца за пирожками и молоком, ибо столовая работает с 2 часов до 4 и с 18 до 20, а в это время с печей нельзя уйти — идет обработка плавки и выпуск.

При такой раскладке времени получается, что печь (мартеновская) сама без участия сталеваара и подручных за месяц плавит самостоятельно сутки и восемь часов (перещеголяли даже японцев). А может лучше увеличить обед

до 40 минут, тогда можно и в очереди в дневную смену постоять (да и кто долго жует, тот долго живет), а печь и без нас работает уже около трех суток и выдает на-гора металл.

Ну, а если серьезно, что это за постановка дела: ходите на обед по очереди, когда в печи жидкий металл. А сколько ситуаций (в том числе и аварийных), когда от печи отойти невозможно.

Не думаю, что под таким «обеденным» распоряжением подпишется юртордел или профком, не говоря уже о ВЦСПС. Да и где это видано, чтобы машинист и составитель сидели в столовой, а состав двигался, наматывая тонно-километры.

Прокомментировать эти письма мы попросили начальника бюро технического нормирования ОНОТиЗ Л. Н. Тарabrina.

Проводимая на комбинате работа по совершенствованию организации заработной платы и введению новых тарифных ставок и должностных окладов вызывает среди трудящихся немало различных суждений и вопросов.

Объяснить это можно далеко не всегда особым интересом к перетарификации, а скорее тем, что очень многие вопросы возникают там, где администрацией цехов и профсоюзными комитетами не проводится среди трудящихся необходимая разъяснительная работа.

Документы, касающиеся совершенствования заработной платы и перетарификации, поступили на комбинат в конце 1986 года и были своевременно доведены до всех подразделений комбината.

Под совершенствованием организации заработной платы понимается не только введение новых тарифных ставок и должностных

окладов. Эта работа включает в себя приведение в соответствие с переработанным Единым тарифно-квалификационным справочником наименований профессий, разрядов работы и рабочих, установление повышенных доплат за работу в вечерние и ночные смены, приведение трудовых норм в соответствие с достигнутым уровнем развития техники, технологии и организации производства, а графиков работы — в соответствие с КЗоТ, пересмотр действующих размеров, показателей, условий премирования, различных доплат.

За прошедшее время были проведены необходимые расчеты, получено разрешение в отраслевой комиссии на введение новых условий оплаты труда. И вот уже сейчас в шести подразделениях комбината они введены.

Прежде чем ответить на вопросы, поставленные в письмах,