

Хозрасчет предъявляет счет

Окончание.
Начало в предыдущем номере

2. ГРАНИ ОПЫТА

Проблемы, с которыми столкнулся цех смолодомитовых огнеупоров, конечно, нельзя было оставить без внимания. Их стоило назвать хотя бы для того, чтобы не повторять ошибок первого этапа внедрения подряда.

Однако для подразделений ММК этот этап пока не очень, но все-таки отдаленное будущее. Поэтому, на наш взгляд, сейчас не меньший интерес представляет действительно самый начальный этап — подготовительный.

На ЧМК зачинателем всех нововведений по совершенствованию хозяйственного механизма является координационный совет управления комбината. Одна из его главных забот — оказать всяческое содействие инициативе, идущей снизу.

Так, в середине октября по-новому решил организовать свою работу шлакоперерабатывающий цех. Картина его работы в этом году, которая была представлена в СТК цеха, оказалась весьма неутешительной.

«НА СЕГОДНЯШНИЙ день недошат в цехе составляет более 10 процентов. Уволилось за этот период

26 человек, принято восемь. Основная причина увольнения — не устраивают условия труда и заработная плата. Кадровый вопрос стоит остро. Из работающих — 28 пенсионеров. Причем, молодежь и до 30 лет всего 46 человек, до 40 лет — 72, до 50 и старше — 83 человека. В ближайшие два года уйдут еще 40 пенсионеров и дальше эта цифра будет неуклонно расти. А приток свежих сил нет. Заработная плата возросла незначительно, на 11—15 рублей. Как жить дальше?».

На координационном совете выступили две инициативные группы цеха.

«КАЖДАЯ из них предложила свой путь развития цеха. Члены координационного совета комбината вынесли на обсуждение коллектива цеха такую форму хозрасчета, как арендный подряд. Предварительные экономические расчеты показали, что прибыль при такой форме хозяйствования составляет 36 тысяч рублей. Но это пока были приблизительные подсчеты.

Чем выгодна эта модель хозрасчета? Арендный подряд под крылом предприятия

гарантирует социальную обеспеченность трудящихся цеха, и вся сверхплана в а прибыль остается в их руках, то есть по тису работы цеха смолодомитовых огнеупоров, на счет которого уже 260 тысяч рублей. Коллектив приобрел собственный автобус.

Но арендный подряд — это всего лишь внутрихозяйственный расчет. Цех не вправе открывать собственные расчетные счета в банке. Значит, у него нет полной экономической самостоятельности, нет и полного хозрасчета. Такое положение дела не устраивает инициативную группу и некоторые трудящиеся цеха шлакопереработки. Поэтому они предложили на обсуждение свой вариант — арендное предприятие как структурную единицу комбината, словом, переход на полный хозрасчет.

А если конкретнее — инициативная группа видит резервы производства шлакоперерабатывающего цеха и стремится заставить их работать на улучшение социального и материального положения трудящихся цеха, комбината.

Она считает, что толь-

ко экономическая самостоятельность, полный хозрасчет, открытый счет в банке позволят переродить некоррентное хозяйство в высококоррентное.

Задумка инициативной группы заслуживает внимания. Она планирует развитие комплекса по переработке доменных шлаков. Почти два десятилетия на глазах трудящихся цеха укором стоит каркас несостоявшегося отделения минаваты. На его строительство было отпущено министерством три миллиона рублей, но освоили всего полтора и объект «заморозили», как это у нас принято, на долгие годы. Инициативная группа решила возродить «обремененный объект», в котором предусматривает открыть участки по изготовлению строительных материалов: высокомарочного цемента, шлакобетонных и других изделий, вплоть до панелей.

Имея собственную базу стройиндустрии, группа намерена дальше развивать производство: серийное строительство жилых домов. Таким образом, по истечении трех — пяти лет предполагается решить квартирную программу

трудящихся арендного предприятия. В свою очередь, и комбинат будет получать здесь строительные материалы.

Но что же мешает инициативной группе воплотить свою идею в жизнь? В первую очередь нужно согласие администрации комбината. Затем для восстановления и приобретения оборудования для строительного отделения необходимо, ни много ни мало, до пяти миллионов рублей, которые обязательно будут возвращены комбинату. И еще — в течение первых двух лет с коллектива цеха не взимать арендную плату, а направить эти средства на развитие и реконструкцию цеха. За это время арендное предприятие «встает на ноги» и возвращает долги. Таковы заметки в развитии шлакоперерабатывающего цеха по мнению инициативной группы. Но у членов координационного совета комбината они не получили одобрения».

ИТАК, как говорится, мнения разошлись. Что-то не устраивает цех, что-то не одобряет координационный совет. Но не в этом суть дела. Глав-

ное — положено начало движению вперед. Обе стороны в этом заинтересованы. Перед ними есть четко обозначенные контуры цели, есть пример подразделений, уже перешедших на арендный подряд. Таких, как цех смолодомитовых огнеупоров.

Говоря об опыте, здесь нельзя не отметить еще одну деталь. Наибольший эффект внедрения арендного подряда на ЧМК получен в структурных подразделениях, которые стоят в конце производственной цепочки, либо в силу своей специфики они несколько обособлены. Сейчас уже можно видеть четко обозначившуюся тенденцию: подряд, охватывающий поначалу, так сказать, «крайних», начинает постепенно сужать свой круг — обжимный, фасоннолитейный, мартовский цехи...

Но не это стоит главной целью — захватить в круг больше подразделений и отпарировать о полном переходе. Особенность внедрения на ЧМК как раз и заключается в том, что здесь тщательно стараются пронизать подразделения отношениями всю цепочку от цеха, участка, бригады до каждого рабочего места.

В. ЛАНЦОВ.

В ЗАПИСНУЮ КНИЖКУ СПЕЦИАЛИСТА

Капельная смазка

На Карагандинском металлургическом комбинате осуществлено изменение системы смазки подшипников рабочих валков шестиклетьевого стана. Ранее смазка подшипниковых узлов рабочих валков осуществлялась масляным туманом, что не обеспечивало их рабочий температурный режим и снижало ресурс подшипников. Коллектив работников предложил перевести систему смазки на капельную подачу смазки с увеличенной подачей воздуха. Внедрение предложения улучшило теплоотвод от подшипников, а экономический эффект от увеличения ресурса подшипников составил 50,0 тыс. руб.

Внедряя механизацию

На Коммунарском металлургическом комбинате разработано приспособление для механизации работы при обработке прокатных клетей. Ранее при обработке станин прокатных клетей был низкий уровень механизации производимых работ.

Авторы разработали специальное приспособление, при помощи которого на станок модели 2Ш55 крепят шпиндельную полку от фрезерного станка модели 6М83. Приспособление состоит из червячной передачи, вала и конической спиральной передачи, передающей вращение на шпиндель.

Экономический эффект от внедрения предложения составил 3,4 тыс. руб.

Оборотный цикл охлаждения

На Карагандинском металлургическом комбинате осуществлено изменение оборотного цикла для охлаждения валков шестиклетьевого и прокатно-дрессировочного стана. Ранее эмульсия, используемая при прокатке полосы на прокатно-дрессировочном стане, сливалась в отстойник. От длительного хранения происходила потеря свойств эмульсии.

Авторы предложили объединить системы оборотного цикла прокатного стана 1400 и прокатно-дрессировочного стана, чтобы ее использовать по мере потребности на каком-то из станах, исключив отстой.

Внедрение предложения позволило получить экономический эффект за счет экономии пальмового масла и воды 18,0 тыс. руб./год.

Изменена схема

На Орско-Халиловском металлургическом комбинате осуществлено изменение схемы прокатки слябов из листовых слитков. При ранее существующей технологии прокатки слитков на обжимном стане перед первой кантовкой слябов осуществлялась их десятипроходная прокатка. Применение таких режимов одерживало производительность клетки.

Коллектив работников предложил сократить количество проходов на гладкой бочке до проведения первой кантовки до восьми. Внедрение предложения позволило за счет интенсификации режимов прокатки обеспечить лучшую проработку металла по сечению раскаток, повысить качество готового проката и увеличить производительность установок. Экономический эффект от использования предложения составил 18,0 тыс. руб./год.

С. МАЛЫШ,
ветеран труда комбината.



Обычные задания, которые выполняет токарь Павел ЛАДЫГИН из ЦРМО № 2, — детали для ремонта прокатных станах.

ПОДРЯДНЫЙ КРЕН

Годами путейцы зарабатывали неизмеримо меньше, чем железнодорожники других цехов. Ситуацию изменила подрядная форма организации труда. Теперь по условиям бригадного подряда зарплата монтеров пути зависит от конечных показателей, то есть от состояния путевого хозяйства.

С июня нынешнего года ремонтные участки цеха пути один за другим стали переходить на новую форму организации и оплаты труда. Подрядный коллектив заключает договор с администрацией, и обе стороны несут взаимную ответственность за выполнение условий договора. Администрация обязуется своевременно обеспечивать коллективы участков инструментом, материалами и запчастями согласно запланированному объему работ.

За каждым подрядным коллективом закрепили тяговые, приемоотправочные и подземные пути, стрелочные переводы, а также путевую технику. Расчетная численность монтеров и механизаторов устанавливается непосредственно коллективом участка. Из цехового фонда зарплаты подрядным участкам выделяется на год собственный базовый фонд зарплаты и фонд материального поощрения. По согласованию с советом трудового коллектива участка эти средства распределяются по кварталам и месяцам.

Сэкономленная часть своего ФЭП и ФМП остается у коллектива участка и может быть распределена СТК подрядного коллектива с учетом личного трудового вклада каждого трудящегося или остаться на счету коллектива в резерв.

Если обнаруживается брак, допущенный по вине коллектива, все работники участка, включая и мастера, лишаются всех видов премия за текущий месяц.

Как говорится, зарплата стимулирует людей на работу, а хорошая работа и оплачивается хорошо. Впервые за многие годы восемь подрядных участков цеха пути капитально отремонтировали более сотни стрелочных переводов. Это хорошо. Плохо другое: техническое состояние пути осталось на уровне прошлого года. Дозаказательством тому может служить сравнение двух цифр: за десять месяцев прошлого года было отмечено 43 случая брака в работе, а за это же время в нынешнем году — 42.

Зарплата монтеров пути возросла на много. В основном за счет проведения капитальных ремонтов. Но по-прежнему никак не учтено в конечных показателях текущее содержание путевого хозяйства. Начальники и мастера участков во время бесед признают, что несколько излишне увлеклись капитальными ремонтами. В погоне за «длинным» рублем они невольно ослабили внимание на проведение текущих профилактических ремонтов.

С другой стороны, причина такому положению дел заложена еще четверть века назад. Когда на железнодорожном транспорте вводили диспетчерскую централизацию, считали, что автоматизация полностью заменит ручной труд. И заранее провели сокращение штатов. Что же, автоматизация — дело хорошее, зачем против нее возражать? Но на деле-то получалась только экономия зарплат за счет сокращен-

как предполагалось, должны были выполнять автоматические средства, просто-напросто перераспределилась между оставшимися монтерами пути.

Сократили стрелочников, и всю их работу по очистке, смазке, креплению болтов на стрелках (автоматизированных!) вменили в обязанности монтеров пути. Потом, чтобы на бумаге добиться роста производительности труда, последовательно сокращали монтеров пути. До сокращения до того, что из станционных околотках осталось по 10—12 человек. Производительность, конечно, возросла, но только за счет чего? Да за счет мускульных усилий живых людей. Большею частью — женщин.

При переходе на подряд эту численность узаконили, спустив на них фонд зарплаты и 52 процента премий. Зарплата по текущему содержанию пути могла возрасти на 15—20 рублей. Но оказалось неучтенным и то, что малочисленный штат монтеров по 4—5 месяцев в году занимается снегоборьбой, очисткой и уборкой мусора. И получается: по полгода путейцы не могут уделять должного внимания текущему содержанию пути, хотя занимается этим необходимо постоянно, а не от случая к случаю.

Но нет у монтеров пути заинтересованности в этой ежедневной кропотливой работе. Не стимулирует их на это внешняя зарплата.

Вот такой замкнутый круг получается на деле. Думаю, рановато еще судить об истинной эффективности разработанных и действующих ныне положений по подряду.

С. МАЛЫШ,
ветеран труда комбината.

Репортерская хроника Коммунальщики рапортуют

С хорошими показателями закончил ноябрь коллектив ЖКО № 3 управления коммунального хозяйства комбината.

План коммунальных услуг выполнен на 120 процентов, по ремонтным работам — на 105,8 процента. Хороших результатов ЖКО № 3 добился и в сдаче металлолома, снижении просроченной задолженности по квартплате.

Среди подразделений

лучшие результаты у ЖУ № 2 (руководитель Г. П. Галамова) и ремонтной ЖУ № 28 (руководитель Л. П. Негунаева).

В индивидуальном соревновании лучшими по своей группе стали маляр А. И. Юденцева из ЖУ № 1, дворник Н. Д. Гайворонская из ЖУ № 28, уборщица ЖУ № 1 М. П. Пахомова, тракторист из группы механизации В. И. Бирюков. Им вручены почетные грамоты УЖКХ.