

本钢第一炼钢厂炼钢车间，在揭批“四人帮”的斗争中，拨乱反正，恢复了一九六二年实行过的行之有效的经济核算、劳动竞赛和奖励制度三结合的办法，充分调动了职工的积极性，促进了生产的发展。七八年八月恢复这一办法后，八、九两月钢锭产量分别比计划提高9%和2.7%，钢锭合格率比上半年分别提高0.32%和0.54%，产品成本共降低246万元，比上半年平均水平多降低140%，原材料消耗大为节约，九月份钢铁料消耗达到了历史最好水平。经过评比，本钢授予这个车间“班组经济核算标杆”的称号，通令嘉奖，并发给一千元奖金。

核算、竞赛和奖励三结合，就是把班组经济核算指标、劳动竞赛指标和奖励定额指标三者统一起来，核算指标既是竞赛指标，又是奖励指标。他们的具体做法是：

一、考核单位以炉子为主，以班组和个人为辅。依据炼钢以炉子为生产单位和连续生产的特点，同炉的三个班要形成一个整体，互相创造条件，共同维护好设备，才能圆满完成生产任务。炉子全面完成任务，如果其中一个班没有完成，这个班就不能得奖；炉子没有完成任务，而其中有一个班完成了任务，也只能拿到本班应得奖金的80—90%。这样做，就使每个班既要努力完成本班的任务，又要树立整体观念，三个班齐心协力，团结战斗，保证整个炉子完成任务。

二、得奖条件和奖金的发放。对炉子考核产量、质量和成本三项指标。三项指标都完成，才算全面完成任务（成本指标细分为钢铁料、电极、电力、炉龄和合金料五项，其中两项完不成就不算完成成本指标）。完成任务的奖金，有活工资的老工人10元，新工人5.5元；超额多奖，但老工人最高额不超过13元，新工人最高额不超过8.5元。

一个促进增产节约的好经验

——介绍一炼钢车间实行核算、竞赛、奖励三结合的做法

三、关于作业分的划定。这是区别不同钢种冶炼的难易和划分三班产量的依据。如炼炭素钢，计划四小时，作业分定为100分；炼合金钢，计划六小时，作业分则为150分。每一种又按生产过程定分，炭素钢100分的组成是：扒渣补炉6分、装料8分、熔化40分、还原40分、出钢6分。这就可以反映干什么活，拿什么分，干多少活，拿多少分，促使上下班之间抓紧一切时间多干活，而又划清责任和分值。

四、对工人的考核办法。每天班后会评工记分，日记月结，所得分值，既是当月分配奖金的依据，也是季度评比先进生产者的重要条件。评工记分主要看岗位责任制的执行情况，如电炉班长为30分，副班长为28分，一助手为26分，一般电炉工人为24分；同时，也要看技术水平、劳动态度、节约多少、安全生产等。如改钢种、断电极、漏钢水、烧坏锭模和底盘的扣分，缩短熔化时间、除渣不进炭等为生产多作贡献的加分。评工记分的过程，就是考核工人每天劳动和贡献的过程，就是个人竞赛和个人核算的过程。按分计奖，体现了按劳分配的原则，既不是按人来平均分配奖金，也不是按基本工资高低分配奖金。

五、奖惩制度。奖励制度规定：每月出勤不满二十个工，或无故旷工一天的都不能得奖；扣下来的奖金，分配给所在班组应得奖的职工。如八号造块班八月份有五个工人不能得奖，余下三人拿八个人的奖金，每人平均24元。奖金也不是万能的，思想工作必须跟上。机电工段规定迟到半小时扣5分，5分还不值一分钱，但工人重视革命荣誉感，觉得扣分不光彩，迟到早退现象基本杜绝。

（冶金部财务司供稿）