

Готовясь отметить полувековой юбилей цеха, сортопрокатчики пересмотрели принятые на год социалистические обязательства. Дополнительные резервы увидели и в задании партии — повысить производительность труда на один процент и снизить себестоимость продукции на полпроцента сверх плана. Взвесив все возможности, решили прокатать

сверх плана не 5400 тонн, как намечалось, а сорок тысяч тонн продукции, причем двадцать тысяч тонн намечено выдать к восьмому августа — дню 50-летия цеха.

Успешный старт взял коллектив стана 500 (начальник стана В. Н. Дронов), высту-

пивший инициатором юбилейного соревнования. За первые два месяца на его сверхплановом счету уже более 2 тысяч тонн сортового проката, из них около полутора тысяч тонн выдано в феврале. Отлично трудятся оператор Н. М. Карпункина, старший вальцовщик

П. Е. Савинов, резчик-правильщик В. И. Плеханов и их товарищи.

Претендует на право прокатать юбилейную плавку и коллектив стана 300 № 1 (начальник В. Г. Остапенко), выдавший сверх задания свыше 3 тысяч тонн продукции. Стабильно трудятся

сортопрокатчики стана 300 № 3 (начальник стана Б. П. Мансуров).

На юбилейной вахте уже произведено свыше шести тысяч тонн дополнительной продукции.

Н. МИЩУКОВ,
председатель комитета профсоюза сортопрокатного цеха.

Знакомьтесь: дозировщик шихты третьей аглофабрики, неоднократный победитель в социалистическом соревновании, ударник коммунистического гурда Хасият Гибадуллин **ВАЛИМУХАМЕТОВ.**

Фото Н. Нестеренко.

Держать совет

В коллективе первого мартеновского цеха на всех уровнях — на собраниях, в беседах и лекционной пропаганде изучаются материалы внеочередного февральского Пленума ЦК КПСС. Мне, партийному секретарю, глубоко западали в душу слова Генерального секретаря ЦК нашей партии Константина Устиновича Черненко, высказанные им на Пленуме ЦК:

«Прислушиваться к слову из рабочей среды, с переднего края социалистического строительства, держать совет с людьми труда — это и сегодня должно быть первой обязанностью, глубокой внутренней потребностью каждого коммуниста-руководителя».

Действительно, сколько прекрасных починов и инициатив рождается в рабочих коллективах. В сталеплавильном производстве в разное время родилось много починов, таких, как: комплексный план — каждому агрегату; сегодня рекорд — завтра норма; заказы — в срок, заказам — качество; сталеплавильным агрегатам — высокая стойкость. Почины эти живут по сей день, от их реализации мы получаем довольно ощутимый эффект.

Для того, чтобы рабочему человеку не были безразличны дела и проблемы производства, надо повышать действенность всех рекомендаций, критических замечаний, высказанных на партийных, профсоюзных, комсомольских собраниях, собраниях партийных и профсоюзных групп. Истина эта подтверждена повседневной практикой. Стало уже давней традицией — по рекомендациям и критическим замечаниям, высказанным коммунистами на отчетно-выборном собрании, партийное бюро составляет мероприятия и строго следит за их своевременной реализацией. Контролируем также выполнение замечаний, высказанных на рядовых партсобраниях. Вот пример. На январском партийном собрании сталевар Т. З. Арсланов критиковал механиков за неудовлетворительное состояние и работу консольного крана. Дефекты быстро устранили, кран заработал нормально. Такая вот реакция на замечание рабочего, конечно же, способствует развитию его активности — и трудовой, и политической. За последние годы комитет профсоюза также стал уделять больше внимания выполнению критических замечаний трудящихся. По следам профсоюзных собраний, по выступлениям на них с большей оперативностью стали выходить распоряжения начальника цеха.

Мысли из рабочих коллективов помогают двигать вперед технический прогресс, повышать темпы работы. Хотелось бы это проиллюстрировать на одном примере. С годами на каждую операцию в нашем сталеплавильном деле времени отводилось все меньше. В свое время в печном пролете цеха внедрили специальные бункеры для подсыпки порошков. И по времени, и по трудоемкости операция подсыпки сократилась. Люди сказали спасибо. Поработали, высказали ряд замечаний по конструктивным недостаткам агрегата. Внедрили другие, более эффективные бункеры. Опять рабочие сказали спасибо, а через некоторое время снова высказали свои замечания. На бункерах горела транспортная лента, обнаружи-

лись другие дефекты. Рабочие не указывали лишь пальцем на эти дефекты, а вносили свои предложения по их устранению. Агрегат заменили. Опять все довольны. Новый бункер полностью исключил ручной труд и необходимость находиться людям перед завалочным окном, в зоне высоких температур. Рабочие на этом не остановились. Теперь уже поступают предложения по изменению системы подачи этих бункеров, чтобы исключить помехи для других технологических операций. От такого вот постоянного подталкивания со стороны рабочих коллективов выигрывает наше общее дело.

Сталевар Ю. С. Карташев из второго мартеновского цеха выступил с почином: «От дисциплины труда — к дисциплине поставок». Речь идет, в основном, о стопроцентном выполнении заказов. У нас в цехе ведется большая работа по улучшению качества металла и выполнению заказов. На протяжении ряда лет хорошо работает по выполнению заказов мастер 35-й печи А. П. Плюхин. Когда пытаются разобраться в стабильном успехе коллектива, которым руководит А. П. Плюхин, перечисляют такие факторы: мастерство, требовательность, высокая исполнительская дисциплина. На наш взгляд, основным фактором устойчивой работы по заказам заместителя партийного группорга, мастера А. П. Плюхина является повседневная, кропотливая работа с людьми. Здесь внимательно относятся ко всем замечаниям и рекомендациям рабочих. Партийная группа не проходит мимо случаев нарушений технологии, сборов в работе.

Партийное бюро цеха считает высокий уровень активности партийных групп одним из важных условий организационной работы. Ведь партгруппы находятся в самой гуще людей, влияют на их настрой и моральное состояние. Хорошо работает у нас коллектив второй бригады. Партгруппа А. Д. Зеленина все волнует — и настроение рабочего, и его заботы.

Партийное бюро совместно с профсоюзным комитетом придает большое значение постоянному совершенствованию социалистического соревнования. Хорошо, в деталях продуманные условия соревнования способствуют повышению социального и экономического эффекта. В этом мы убедились на примере работы участка шибберных затворов. По вине этого коллектива был высок брак отлитых слитков. На участке неважной была трудовая и производственная дисциплина, высокая текучесть кад-

ров. Такое положение волновало коллектив. В выступлениях партийного актива, трудящихся участка был высказан ряд конкретных предложений по улучшению работы. С учетом этих предложений разработано положение перехода участка на бригадный подряд. Сейчас этот коллектив не узнает. Улучшилась дисциплина, повысилось качество труда, в три раза снизился брак.

Можно было бы и дальше перечислять примеры действенности рекомендаций и критических замечаний трудящихся.

К сожалению, есть и примеры, когда предложения трудящихся дальше собрания не идут. На ряде металлургических заводов заезды для подачи шихтовых материалов на печи сделаны из специальных плит. Это мероприятие значительно снижает аварийность, обеспечивает более четкую работу по завалке печей, повышает культуру производства. Уже несколько лет эти вопросы поднимаются трудящимися, но «возвзвон» там. Конечно, мы понимаем, что выполнение этих работ связано с большими затратами и уникальностью изготовления плит, но ведь в конечном итоге все это окупится не только в экономическом, но и в социальном плане.

Партийная организация цеха многое делает по повышению эффективности производства. Наш коллектив единодушно откликнулся на призыв декабрьского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС по повышению на один процент от запланированного производительности труда и снижению на полпроцента себестоимости продукции. Мы понимаем, что простым голосованием этого рубежа не взять. Для этого разработали комплекс мероприятий, пересмотрели социалистические обязательства, учредили призы за наивысшую производительность агрегата, за экономию и бережливость, за высокое качество продукции, за эффективность технических разработок.

В цехе разработаны мероприятия по выполнению высоких рубежей — повышению на один процент производительности и снижению на полпроцента себестоимости. В наглядной агитации мы в деталях расписали, как и за счет чего выполнить эти дополнительные обязательства. На каждой печи установлены стенды лицевых счетов экономии каждой сталеварской бригады. Этим самым мы подчеркиваем, что взять высокие рубежи — долг каждого трудящегося.

Мы уверены, что творческое применение закона о трудовых коллективах, личный пример партийного актива, всех коммунистов помогут нам выполнить высокие социалистические обязательства, решения декабрьского (1983 г.) и февральского Пленумов ЦК нашей партии.

В. ПЕТРОВЧАН,
секретарь партийной организации мартеновского цеха № 1.



Нередко, когда заходит речь о той или иной комсомольской группе, о целой организации, невольно начинаешь разговор с человека, который ее возглавляет. И это не случайно. Успех любой комсомольской группы в немалой степени зависит от того, каков ее руководитель, каков комсорг. Его личные качества в определенной степени накладывают отпечаток на работу всего коллектива, на его интересы и достижения.

Есть у самого Сергея замечательное качество — обязательность, чувство ответственности.

К Ивану Лукьянову во втором коксовом цехе молодежь относилась с уважением: трудился парень на славу. Потому-то и решили комсомольцы цеха избрать его своим вожаком. Первый год тот вроде работал и неплохо, хотя и не без шероховатостей. Думали: только начало, возможно, все еще выправится. Однако на второй год секретарства Лукьянов и вовсе забросил всю работу, ослабил контроль над дисциплиной ком-

жи может служить хотя бы тот факт, что комсомольцы уже четвертый год подряд избирают его своим вожаком.

А вот в кустовом ремонтно-механическом цехе сосредоточен основной культурный актив нашего производства. Молодежь этого коллектива — обязательные участники всех культурных мероприятий, здесь немало людей, увлеченных художественной самодельностью. «Винной» всему секретарь комсомольского бюро Людмила Курносова.

С тех пор, как сменился секретарь во втором коксовом цехе, и там пошла работа на поправку. Новый комсорг Николай Деметьев, по совету опытных ребят, решил начать свою деятельность с подбора актива. Дело оказалось нелегким. Перебрали десятки кандидатур, подбирали людей по их увлечениям, любимым занятиям, по складу характера, по отношению к товарищам. Одним словом, со всей строгостью. Зная, например, о пристрастии электрика Анатолия Стрекаловских к спорту, назначили его ответственным за физкультуру и спорт. Кантовщицу Татьяну Ермакову, веселую, неугомонную девушку, попросили возглавить культурно-массовую работу. С такой же основательностью были подобраны и другие активисты. И результаты этого большого труда дают уже свои первые всходы. Улучшилась плановая комсомольская документация, заметно меньше стало нарушений дисциплины. Одним словом, комсомольская организация коксового цеха № 2 начала набирать определенную вес среди цехов коксохима. Это как раз пример того, как серьезно и основательно следует подходить к вопросу выдвижения молодежи на комсомольскую работу равно как в пределах небольшой группы или целого производства. Потому что практика показала, если налажена работа в отдельных комсомольских организациях, улучшается она и в пределах целого производства.

С. ШЕВЧЕНКО,
секретарь комсомольской организации коксохимического производства.

КТО ОН, СЕКРЕТАРЬ?

...Кандидатуру Сергея Самарского на отчетно-выборном собрании комсомольцев кустового электроремонтного цеха предложил я. Хорошо знаю его и как заместителя секретаря комсомольского бюро, и как активного прожектора. Ребята поддержали кандидатуру единогласно. В их коллективе Сергей не первый год. В силу своего веселого, общительного характера Сергей всегда в центре любых дел коллектива. И особенно спортивных мероприятий. Наследство не из лучших досталось новому секретарю бюро ВЛКСМ. Дисциплина в коллективе хромала, собрания стали большой редкостью, на нерадивых перестали обращать внимание. Одним словом, картина настолько резко противоположная той, которую мы наблюдаем в цехе сейчас, что невольно удивляешься, как же нелегко было Самарскому всего за один год сдвинуть это дело. В этот период он часто обращался за помощью и к нам, в комитет комсомола, производства, и к цеховым секретарям со старшим, просил подсказать, в чем-то вместе разобраться. На удивление быстро удалось ему поднять ребят, увлечь за собой. Сегодня любой в нашем производстве скажет, что самые лучшие спортсмены работают в КЭРЦ, что там самый боевой «Комсомольский прожектор». И особенно заметно изменилась в цехе дисциплина. И эти резкие перемены можно отнести за счет личного влияния на комсомольцев секретаря.

И, пожалуй, как никто другой познал цену авторитета комсорг коксового цеха № 1 Виктор Лабирин. Ему, как и Сергею Самарскому, пришлось начинать, можно сказать, с нуля. Ему удалось в каждой бригаде найти боееспособных, деловых ребят, сплотить их и вывести организацию в число лучших. И если Сергей Самарский увлек своих ребят спортом, то здесь наибольшее распространение получили комсомольско-молодежные бригады. А произошло это потому, что во время строительства батарей № 8-бис особое внимание секретарь обратил на создание КМК. На всю область сегодня известна бригада № 3 батарей № 8-бис, удостоенная областной молодежной премии «Орленок». На примере этого коллектива в цехе убедилась, что молодежные бригады — это и хорошая дисциплина, и отличные трудовые показатели, и общественная активность. Сейчас в этом цехе работают уже три КМК. А подтверждением большого авторитета Виктора Лабирина среди молодежи