

В коллективе водопроводно-канализационного хозяйства УПЖКХ в числе лучших тружеников называют слесаря-авторемонтника Анатолия Алексеевича Серегина. За годы, которые он здесь трудится, зарекомендовал себя знающим специалистом, умеющим быстро найти и устранить неисправности в технике, которую он обслуживает. Ударник коммунистического труда Анатолий Алексеевич является профгруппоргом участка механической службы и стремится к тому, чтобы небольшой дружный коллектив был в числе передовых.

На снимке: А. А. СЕРЕГИН за работой.

Фото Н. Нестеренко.

СМОТР ПО УКРЕПЛЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

НАЧАЛО ПОЛОЖЕНО

Широко обсуждавшийся на комбинате в первые недели года почин москвичей по укреплению трудовой и производственной дисциплины послужил толчком для организации на нашем предприятии массового общественного смотра по укреплению дисциплины труда и улучшению использования рабочего времени. Первый месяц, до середины марта, в коллективах бригад, смен, цехов и производств шла организационная работа. Разъяснялись цели и задачи смотра, создавались цеховые комиссии и смотровые бригады на участках цехов. Сегодня можно уверенно говорить, что начальный период смотра закончен, и началась целенаправленная планомерная работа по изысканию резервов.

Однако анализ первых предложений, поступивших на рассмотрение цеховых комиссий и общекомбинатского штаба, заставляет вернуться к организационному периоду. Везде ли он прошел достаточно эффективно?

Десятки предложений, поступивших только в общекомбинатский штаб, заставляют, казалось бы, ответить на такой вопрос утвердительно. Однако едва ли не половина этих предложений не соответствует основной идее смотра — поиску путей укрепления дисциплины труда в широком понимании этого слова. Очень много пожеланий по улучшению использования личного времени производственников путем совершенствования графика работы обслуживающих учреждений. Часть этих предложений учтена и уже реализована: улучшен график работы детских дошкольных учреждений, ряда служб коммунального хозяйства. Но это — лишь одно, и не самое главное направление поиска. Да и здесь порой встречаются настолько общие пожелания, что их трудно принять к исполнению. Скажем, такое: улучшить работу общественного транспорта. Как конкретно его автор мыслит себе это улучшение? Где его практические предложения?

За первый месяц смотра в нем участвовали 18 человек из каждой тысячи работников комбината. Учитывая, что это был самый начальный период, можно считать, что сделана попытка повести действительно массовый поиск. Но это — в среднем по комбинату. Есть цехи и целые переделы, где число участников гораздо выше. Скажем, в управлении главного энергетика. В газовом цехе из ста работников включились в смотр 8 человек, в цехе водоснабжения — трое. Процент охвата смотра составил за первый месяц в коллективе ТЭЦ 3,2 процента, в коллективе паро-воздухоудной электростанции — 6,1 процента, в паросиловом цехе — 4,5 процента, в цехе промышленной вентиляции — 4,8 процента...

Неплохо участвуют в смотре работники цехов главного механика. Удель-

ный вес участников смотра в коллективах ЦРМО № 1 составляет 2,9 процента, цеха металлоконструкций — 3,1, а цеха механизации — 7,8 процента. Из каждых ста работников кузнечно-прессового цеха в смотр включились четверо.

И в то же время крайне медленно разворачивается работа в цехах горно-обогатительного и сталеплавильного производств, в доменном цехе. Число участников смотра во втором мартовском цехе, например, составило лишь 0,8 процента, а в третьем цехе и того меньше. Процент охвата смотра в коллективе горно-обогатительного производства только на одну десятую выше среднекомбинатского показателя. По-разному занимаются организацией смотра в цехах прокатного передела. Если в шестом листопрокатном цехе поиск путей укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины вели 5,3 процента трудящихся, то во втором листопрокатном — лишь 2,3 процента, а во втором обжимном всего 1,6 процента.

Первый вывод, который напрашивается после анализа этих цифр, — далеко не везде организационная работа в начальный период смотра проведена правильно. Не везде организаторы смотра сумели верно ориентировать трудящихся, дойти до сердца и разума каждого из них. Только этим можно объяснить, что значительное количество принятых предложений не сулит ни повышения производительности труда, ни экономии рабочего времени, ни снижения простоев оборудования. Наконец, внедрение многих предложений не даст даже в перспективе высвобождения работников или прироста производства продукции при той же численности персонала. Иначе говоря, действительность многих предложений равна нулю.

Многих, но далеко не всех. В этом убеждает знакомство с деятельностью участников смотра в целом ряде цехов. И прежде всего опять-таки цехов энергослужбы комбината. Внедрение предложений работников ПВЭС позволило сэкономить 750 человеко-дней рабочего времени. Участники смотра из цехов электросетей и подстанций, контрольно-измерительных приборов и автоматики, водоснабжения предлагают сократить трудозатраты в общей сложности на 978 человеко-дней.

Среди цехов прокатного передела наиболее эффективно работали труженики девятого прокатного цеха: внедрение их предложений сулит снижение трудозатрат на 75 человеко-дней. В управлении главного механика дельные предложения подали труженики цеха механизации и фасонно-литейного цеха. Суммарная экономия рабочего времени в результате внедрения этих предложений составит 367 человеко-дней. Еще 180 человеко-дней позволяют обещать предложения ра-

ботников цеха ремонта металлургического оборудования № 2. В сталеплавильном производстве весомые предложения поступили от тружеников цеха подготовки составов и второго копрового цеха.

Благодаря прежде всего коллективам, где сумели наиболее эффективно провести организационную работу, итоги первого месяца смотра в целом по комбинату обнадеживают. Появилась реальная перспектива высвободить с тяжелых операций и с тех, где применяется ручной труд, 26 человек. Почти на 3,3 тысячи часов можно сократить простои технологического оборудования, снизить трудозатраты более чем на 3 тысячи человеко-дней. Для первого месяца — повторюсь, организационного месяца — эти результаты совсем неплохи.

Другое дело, что они могли стать еще лучше. Но, думается, там, где сегодня пока нечем похвалиться, сумеют учесть свои промахи. Видимо, есть смысл вновь поговорить с рабочими, инженерно-техническими работниками и точнее «вывести их на цель». Возмозно, стоит внести творческие коррективы в порядок проведения смотра, как это сделали в ЦРМО № 2. Поступившие предложения анализируются здесь не раз в полумесяца, а еженедельно на совещании у начальника цеха. Здесь присутствуют представители всех участков и служб, и каждое предложение подвергается тщательному анализу. В распоряжении по цеху указываются ответственные за внедрение принятых предложений и сроки реализации...

На комбинате ведется большая работа по выполнению мероприятий приказов № 1 и 4. Но одновременно с этим начавшийся смотр позволяет развернуть широкий творческий поиск с участием прежде всего рабочих. Ведь на каждом рабочем месте хорошо видны резервы повышения объемов производства, снижения трудозатрат, возможности механизации и автоматизации технологических процессов. Все эти возможности попросту нельзя учесть при подготовке приказов № 1 и 4 — программ совершенствования производства и роста производительности труда. Смотр, если он ведется по-настоящему массово, — прекрасное дополнение к этим программам. Его основное достоинство — активное участие в творческом поиске сотен и сотен тружеников комбината. Такой смотр, наконец, — хорошее средство воспитания у каждого работника чувства хозяина предприятия. Хозяина, который понимает, что рассчитывать на приток сил со стороны он не может, а должен добиваться задуманного путем интенсификации производства, лучшего использования своего времени и сил.

В. ЧЕРНОВ,
начальник ЦНИЛ, член
общекомбинатского
штаба смотра.

На правом фланге пятилетки



МНЕНИЕ СОЦИОЛОГА

ЧТО ПОРТИТ НАСТРОЕНИЕ

В 1982 году служба «Хорошее настроение» продолжала свою работу, помогая трудящимся комбината найти ответы на волнующие их вопросы, решить проблемы, мешающие нормальной жизни рабочего коллектива.

Что же заставляет людей обращаться к услугам службы? Ответом на этот вопрос может служить анализ сигналов, поступивших в адрес службы в течение года. Немало справедливых претензий высказывали трудящиеся по поводу состояния пешеходных мостов, дорожек, тоннелей, трамвайных остановок возле проходных комбината.

Другая группа вопросов, с которыми обращаются в службу, — плохие условия производственного быта. Жалобы рождаются тогда, когда, как говорится, терпению приходит конец. Вот пример. 24 мая минувшего года поступило сообщение о плохом санитарном состоянии второй душевой коксохимического производства. 7 июня принята жалоба на то, что в ту же душевую не поступает холодная вода, из-за чего пользоваться душевой невозможно. 20 июля опять сигнал с коксохима — и опять о плохом санитарном со-

стоянии второй душевой. Служба получила ответ от начальника коксового цеха № 2 В. Н. Егорова. Он сообщил, что штат техник укомплектован, а в сентябре будет произведен текущий ремонт душевой.

Проблемы производственного быта, неудовлетворительные условия труда — постоянные и злободневные темы сигналов трудящихся. Об этом говорят и жалобы, поступившие в службу «Хорошее настроение» в нынешнем году. Вывод может быть только один: производственный быт — такой же важный объект внимания, как и само производство.

Скажем, такой случай. В феврале 1983 года поступил сигнал о том, что плохо обогревается упаковочное отделение цеха металлоизделий ПТНП. На наш запрос пришел ответ от начальника ПТНП Г. Я. Крестьянинова, сообщившего, что два подвесных калорифера перемонены на обогрев паром и в отделении стало тепло. Трудно предположить, что до получения контрольной карточки нашей службы администрации цеха не было известно о перебоях в отоплении. Тем не ме-

нее меры были приняты только после вмешательства службы.

Многие сигналы свидетельствуют о том, что в цехах плохо поставлена информация по самым разным вопросам жизнедеятельности рабочего коллектива. Неясность у трудящихся вызывают порядок выхода на дежурство дружинников и порядок обеспечения талонами на спецпитание, правила выплаты премий и обеспечение спецодеждой. Из-за низкого уровня информированности возникают необоснованные жалобы, претензии, накапливается неудовлетворенность работой на комбинате.

Это должны учитывать в своей работе администрация цехов, профсоюзные организации, так как от них в первую очередь зависит решение многих проблем.

Мы благодарим всех, кто обращается в службу «Хорошее настроение» со своими замечаниями и предложениями, и напоминаем, наш номер телефона — 68-26. Условия работы службы остаются прежними: при обращении называйте фамилию, цех и адрес или телефон, по которому хотите получить ответ на ваш сигнал.

Б. РУБИНА,
инженер-социолог
бюро социологических исследований.

КУЛЬТУРА ПРОИЗВОДСТВА И ОХРАНА ТРУДА

ОБЪЯВЛЕН МАССОВЫЙ СМОТР

По всей стране идет Всесоюзный общественный смотр культуры производства и состояния охраны труда. Срок окончания его — 31 декабря текущего года. Подключается к смотру и коллектив нашего комбината. Для оперативного руководства смотра и обобщения его результатов создана общекомбинатская комиссия под председательством главного инженера комбината Ю. В. Яковлева. Подобные комиссии созданы также во всех производственных подразделениях комбината, которые призваны ежеквартально рассматривать ход смотра.

Главными задачами смотра являются повышение культуры производства

и обеспечение безопасных и безвредных для здоровья работающих условий труда. Основой к этому должны послужить автоматизация и механизация производственных процессов, внедрение прогрессивной технологии, ликвидация причин, вызывающих аварии, производственные травмы и заболевания, снижение тяжести физического труда. В цехах и на участках уровень шума, вибрации, запыленности и загазованности должен быть доведен до санитарно-гигиенических норм. Смотр призван также повысить уровень производственной эстетики на рабочих местах, а также под-
нять активность в аттеста-

ции рабочих мест по охране труда.

Победителями в смотре будут считаться коллективы цехов и производств, выполнившие плановые задания и социалистические обязательства, отработавшие без аварий, добившиеся снижения производственного травматизма и ликвидации травматизма с тяжкими последствиями. Итоги смотра будут подведены дважды: к Дню металлурга и годовые. Для коллективов цехов и участков, победивших в смотре, а также для поощрения активных участников учреждены дипломы и денежные премии.

Л. МАРКЕЛОВ,
зам. председателя
смотровой комиссии.