

Доклад
партийного
комитета
комбината

ПРИБАВИТЬ В РАБОТЕ

Прошел год после XXVII съезда КПСС. Этот период отмечен развертыванием перестройки и обновлением во всех сферах нашей жизни, ускорением социально-экономического развития страны. Советские люди на деле доказывают реальность и достижимость целей, поставленных съездом.

Коллектив нашего комбината воспринял решения партии как свое кровное дело. Об этом свидетельствуют результаты экономической деятельности в минувшем году. Перевыполнен план по всем натуральным показателям и росту производительности труда. Производство товарной продукции к уровню 1985 года возросло на три процента. За счет снижения себестоимости и затрат на рубль товарной продукции экономия составила 25,6 миллиона рублей, а сверхплановая прибыль — более 12 миллионов рублей.

Эти итоги свидетельствуют о больших потенциальных возможностях нашего коллектива и его партийной организации. Но само время предъявляет к каждому из нас все более повышенный спрос — необходимо прибавить в работе. И поэтому все внимание мы обязаны сосредоточить на нерешенных вопросах, неиспользованных резервах и упущенных возможностях.

Меняются критерии, по которым судят о работе трудовых коллективов. Сегодня главными оценками деятельности предприятия являются 100-процентное выполнение поставок по договорам, коренное улучшение качества продукции, интенсификация производства. Эти проблемы взаимосвязаны, решаются в едином комплексе. Их реализация самым непосредственным образом зависит от активности коммунистов и боевитости первичных партийных организаций, нашего умения и способности определить главные направления в работе и постоянно придерживаться их.

Как мы следовали этому принципу в минувшем году? Особыми разделами в план социально-экономического развития комбината на XII пятилетку входят программы интенсификации всех производств. В феврале на расширенном заседании партийного комитета подведены итоги их выполнения. Партком вынужден был отметить, что в ряде цехов и про-

дольности — основная и действительно объективная причина того, что планы технического перевооружения, оргтехмероприятия выполняются не в полном объеме. Те планы и мероприятия, которые мы сами составляем.

Передовая линия борьбы за ускорение научно-технического прогресса пролегает сегодня через науку. Важнейшим звеном, непосредственно соединяющим науку с производством, на комбинате является центральная лаборатория. Ее коллектив обладает большим потенциалом, опытными кадрами. Например, здесь трудится 24 кандидата технических наук. К тому же, далеко не всякая заводская лаборатория предприятий страны обладает такими техническими и организационными возможностями для проведения научных исследований и их воплощения в практику. Поэтому к нашим заводским ученым мы вправе предъявлять повышенный спрос. Тем более, что они способны на большее.

Наши специалисты из ЦЛК и цехов комбината разработали и освоили технологию производства новой марки стали для изготовления звеньев гусениц трактора Т-130 с экономическим эффектом около миллиона рублей. Благодаря нашим научным кадрам внедрена технология производства холоднокатаной ленты из высокопрочной стали 65Г, что позволило отказаться от ее закупки за рубежом и сократить валютные расходы страны на 11 миллионов рублей. На каждый рубль заработной платы специалисты ЦЛК дают 10 рублей прибыли. Но если оценивать достигнутое коллективом ЦЛК в свете сегодняшних требований, а тем более с позиций завтрашнего дня, то вывод напрашивается такой: есть немало проблем, где наши ученые топчутся на месте.

Комбинат срывает выполнение заказов потребителей по ряду марок стали, потому что специалисты ЦЛК не предложили надежную технологию их выплавки. Надо энергичнее решать проблему повышения стойкости фурм, используемых для глубинной проковки стали в мартеновских печах. Не за горами пуск кислородно-конвертерного цеха. Потребуется пересмотр технологических процессов по целому ряду цехов,

должны восполнять из своего кармана те, кто допустил их. Далеко не во всех цехах народные контролеры стали на стражу народного добра, проявляют непримиримость к тем, кто утратил чувство хозяина.

Роль парторганизаций, народного контроля в соблюдении режима экономии и наведении порядка возрастает вдвойне еще и потому, что с начала года комбинат работает в условиях полного хозрасчета и самофинансирования. Вдвойне необходима повседневная и кропотливая работа по экономии всех видов сырья и материалов. К уровню прошлого года мы должны снизить затраты на производство продукции более чем на 20 миллионов рублей.

Самым объективным и обобщающим показателем научно-технического прогресса, уровня организации производства, культуры и дисциплины является качество выпускаемой продукции. Ничто так удручающе не действует на людей, как низкое качество покупаемых товаров, низкое качество продукции, поступающее на заводские потребители. Поэтому усилился поток телеграмм и писем с заводов — потребителей нашего металла. В них обычно содержится претензия на низкое качество, но редко встретишь слова благодарности.

Требования к продукции машиностроителей сегодня резко возросли. Следовательно, возросли они и к качеству металла, из которого делаются машины и механизмы. С этим мы не можем не считаться. Коммунистам в первую очередь надо энергичнее принимать меры для улучшения качества металла и металлопроката, производимого на комбинате.

В минувшем году во всех трудовых коллективах с одобрением встречены и обсуждены решения партии и правительства по резкому повышению качества продукции. Партийные установки зантересованно обсуждались на партгруппах и собраниях коммунистов. Здесь принципиально оценено состояние дел по повышению качества. Говорилось и о том, что надо сделать, чтобы поправить положение.

В ходе прошедших собраний от коммунистов поступило более двухсот конкретных предложений. Активизировались

работников, здесь у нас пока большие пробелы. Устранить их — прямая партийная забота.

Для усиления контроля за качеством продукции, наведения порядка в технологии, устранения узких мест на производстве решением Госстандарта и Минчермета СССР на комбинате введена госприемка. Созданию госприемки предшествовала большая организаторская и политическая работа в цехах со стороны партийных, хозяйственных органов и общественных организаций. Госприемка способствовала наведению порядка, повысила ответственность руководителей и рабочих за качество выпускаемой продукции, оперативнее стали устраняться неувязки, которые мешают выпуску добротной продукции. С октября минувшего года специалисты госприемки провели более 200 проверок по соблюдению технологии, летучие контрольные проверки. В результате выявлено значительное количество отступлений от технологии, прямо или косвенно ведущих к ухудшению качества выпускаемой продукции.

Анализ причин нарушения технологических инструкций, сделанный работниками госприемки, показывает, что, в основном, отклонения обусловлены низкой требовательностью к нарушителям со стороны ИТР цехов и ОТК. Со многими погрешностями в работе попросту свыклись и перестали их замечать.

Казалось бы, рекомендации госприемки должны с пониманием приниматься специалистами цехов. На деле случается обратное. Хозяйственные руководители сталеплавильного производства, несмотря на неоднократные замечания ее представителей, не торопятся устранять выявленные недостатки. В цехе подготовки составов печь речень нарушений не снижается. Однако начальник цеха А. Л. Мастрюев не только не принимает мер к их устранению, а наоборот пытается объяснить брак в работе объективными причинами. Естественно, что его подчиненные не чувствуют ответственности за порученное дело.

13 января в первом дворе ЦПС забракованы составы № 191 и 156 из-за неудовлетворительного качества

ванной продукции. Вопросами качества эмалированной посуды занимаются лаборатории при ЦЛК, технические службы, хозяйственные руководители, а положительных результатов пока нет. Производственники видят корень зла в качестве металла, используемого для изготовления посуды. Работники госприемки и ОТК считают, что надо тщательно проверить технологический процесс производства. Они спорят, наука бездействует, а брак идет! Кто же будет арбитром?

Арбитром должна стать заводская наука. Причем, затянувшийся спор надо решать немедленно, так как каждый потерянный день ведет к безвозвратным потерям труда и материалов. Падает вера людей в нужность своей работы. И правы, наверное, работники госприемки, которые считают недостаточной требовательность начальника производства В. А. Хмеля к своему инженерному корпусу. Другая беда в том, что технологическое оборудование здесь находится в плохом состоянии, состав компонентов эмалевого покрытия колеблется в недопустимых пределах. Не хватает сегодня цеху эмалированной посуды руководителей среднего звена, технологов, владеющих тонкостями производства. Доля ручного труда вдвое выше, чем в среднем по комбинату, а уровень механизации не выдерживает никакой критики. И нет в этом вины рабочего класса. Трудящиеся стараются делать свое дело добросовестно, но отсутствие металла и материалов нужного качества, недостатки технологии сводят их труд на нет, ведут к массовому браку.

Выпуск товаров для народа на уровне высших образцов красной нитью проходит в Постановлении ЦК КПСС. Это один из главных факторов улучшения благосостояния советских людей. Поэтому дирекция комбината, техническим службам и нашей заводской науке надо принять самые энергичные и неотложные меры по модернизации и реконструкции производства.

Из-за того, что в минувшем году нам не удалось коренным образом улучшить качество, коллектив комбината не смог выполнить заказы народного

бюро и цехомам, партийным и профсоюзным группам надлежит решительно извлекаться от всего устаревшего, вдохнуть в соревнование энтузиазм и состязательность, «повысить гласность, авторитет передовиков, изобличать и выносить на суд общественности «художества» бракоделов и лодырей, нарушителей дисциплины труда».

Работа в условиях самокупаемости и самофинансирования настоятельно требует от всех нас развития и совершенствования бригадных форм организации труда, решительного ухода от уравниловки в оплате, развития хозрасчетных отношений между бригадами и цехами. Сегодня охват бригадной формой организации труда на комбинате составляет 86,6 процента, в том числе с применением КТУ — 77,6 процента. Передовыми коллективами накоплен положительный опыт по внедрению прогрессивных форм коллективной организации и оплаты труда. Успешно практикуется оплата труда по единому наряду за конечные результаты. Уравниловка сдает свои позиции в связи с оплатой через КТУ, из-за внедрения бригадного хозрасчета, повышения самоуправления в коллективах, благодаря включению ИТР в состав бригад.

Однако эффект от внедрения прогрессивных форм организации и стимулирования труда мог быть выше. Он снижается из-за формализма при оценке работы по КТУ, а порой из-за более чем прохладного отношения руководителей цехов и общественных организаций к бригадному подряду.

На протяжении двух лет в листопрокатном цехе не занимают внедрением и совершенствованием бригадной формы по ремонтному и технологическому персоналу. Между тем, и состояние оборудования в цехе, и настроение коллектива ремонтников срочно требуют внедрения. Неэффективной оказалась прогрессивная форма в смежных технологических бригадах станков. В чем причина? Да в том, что не ведется ежесменный учет трудового вклада, отклонения по КТУ за месяц редки и незначительны, советы бригад пассивны. Не выработано в бригадах чувство взаимопомощи, строгий спрос за улучшения. Отсюда и не-

положению дел в трудовых коллективах, занимают позицию невмешательства, за недостатками и ошибками не видят конкретных лиц, их допустивших. Особенно это касается крупных коллективов. Разве не знает партком прокатного производства и его секретарь В. К. Михайлов о неудовлетворительном состоянии дел с производством в листопрокатном цехе № 1, обжимном цехе № 3, или о низком морально-психологическом климате в обжимном цехе № 1 и ЦРМП № 2? Однако действенных мер партком вместе с профкомом производства (А. В. Яковлев) и главным прокатчиком К. Л. Радокевичем не принимают.

Дорого обходятся партийной организации комбината отсутствие должного спроса, вывод руководителей из-под партийного и общественного контроля. Такие нечистоплотные, с двойной моралью руководители, как П. М. Котов — помощник начальника доменного цеха, В. П. Юревич — мастер листопрокатного цеха № 8, В. Ф. Малков — мастер ЦРМП № 2, понесли партийные наказания за хищения и растрату. Своими действиями они порочат авторитет партийцев.

Эти и подобные факты порождают у коллектива неуверенность, равнодушие, безразличие к делам, дефицит доверия к руководящим кадрам. Партийный комитет принимал и будет принимать самые строгие меры партийного воздействия к нарушителям нашей морали. В 1986 году за различные нарушения устава КПСС к партийной ответственности привлечено 132 коммуниста.

Комиссия партийного контроля при парткоме комбината под председательством Е. А. Моторина, партийные организации цехов обязаны и впредь не снижать требовательности к оздоровлению морально-правственной атмосферы, в борьбе за чистоту и авторитет руководящих кадров. Это позволит увидеть за отдельными персональными делами происходящие процессы, повысить партийное влияние с тем, чтобы искоренить причины перерождения кадров.

Бесконтрольность со стороны партийных организаций некото-

твердо и жестко проводить их в жизнь.

Но смена кадров не должна превращаться в самоцель. Требуется внимательное, вдумчивое и принципиальное отношение к подбору и замене кадров, не должна нарушаться ответственность. В этом деле недопустимы как застой, так и необоснованная, поспешная сменяемость работников, администрирование, субъективизм, нетерпимость к самостоятельному мышлению и инициативе. Первые демократические выборы руководителей на комбинате подтверждают правильность именно такой кадровой политики.

В январе при защите резерва в партийном комитете отмечено: в подавляющем большинстве цехов под каждую руководящую должность записана одна кандидатура. В то же время на рабочих местах трудятся не один и не два инженера и техника. Прослеживается необоснованная боязнь ставить в резерв молодых. На комбинате 6230 инженерно-технических должностей, на них трудятся 446 практиков. Но одновременно только из рабочих мест работает 596 молодых специалистов.

Из этих фактов, из опыта прошлого мы должны извлечь уроки для сегодняшнего и завтрашнего дня. Большую помощь нам окажет дальнейшее развитие критики и самокритики, демократизация всех сторон нашей жизни.

Парткомом, партийным бюро следует самым строгим образом оценивать формальное отношение к критике снизу. Надо сделать восприимчивость к критике одним из ведущих критериев оценки кадров. Гласный, открытый контроль, особенно снизу, лишь упрочит авторитет руководителей в глазах трудящихся.

Правда, и здесь многие припорились. Дико критикуют подчиненных, бичуют своих поставщиков и смежников. Наши прокатчики на всех уровнях критикуют сталеплавильщиков: много, мол, идет запороченного металла (плена, расслой, и т. д.), как же выполнять заказы? В то же время они забывают о том, что 45 процентов металлопродукции, забракованной ОТК, имеет дефекты про-