

СЕМИНАР был везде: в автобусах и в гостинице, во дворах и клубах. И вот теперь, когда прошло время обдумывания всего услышанного, когда есть возможность критически сопоставить увиденное у соседей с нашей действительностью, срывает много интересных планов, интересных дел.

Хороший урок нам, магнитогорцам, преподали коллеги с Челябинского трубопрокатного завода. Своими рассказами и показами на местах они убедили нас, что коллектив такого крупного промышленного предприятия достиг серьезных успехов в повышении культуры производства, создании благоприятных условий для трудящихся. Приятно войти на территорию предприятия, пройтись по цехам. Кругом чистота, порядок. Эти внешние признаки культуры удачно дополняет наглядная агитация,

возглавляет эту комиссию заместитель директора по труду и кадрам. В состав ее входят представители общественных организаций, передовики производства, ветераны труда.

Прогульщика на комиссию «представляют» начальник цеха и мастер производства. Идет серьезный разговор, делаются окончательные выводы о наказании провинившегося.

Много времени приходится уделять этим разборам, но не напрасно. В самом деле, если сопоставить отчетные данные 1966 года, то у трубопрокатчиков на 1000 работающих в два раза меньше нарушителей трудовой дисциплины, чем на нашем комбинате.

В целях привлечения к воспитательной работе среди трудящихся среднего командного звена цехов партийный комитет и руководство трубопрокатного завода

«Мы поздравляем Вас, уважаемый Николай Михайлович, с 50-летием! Желаем доброго здоровья, хороших успехов, — раздается из динамиков, установленных вдоль основной магистрали завода. — Исполняем Вашу любимую песню...»

Не правда ли, приятно?

Мы, магнитогорцы, с завистью смотрели на это доброе дело. Внимательно изучив его, начали работы по радиофикации отдельных цехов и служб нашего комбината.

Выполнена серьезная работа по радиофикации молодежных общежитий и уже начались регулярные радиоспередачи; радиофицированы некоторые цехи, решается вопрос о радиофикации проходных и основных магистралей комбината.

На размышления навел нас показ фильма по истории Миасского автозавода. В самом деле, мы слишком слабо используем любительские киностудии для пропаганды передового опыта работы, показа лучших людей, рассказа о славных традициях своего предприятия. Студии наши работают дают свою продукцию, даже на конкурсах фильмов любительских студий занимают призовые места, и сейчас, когда со всей серьезностью встал вопрос о воспитании молодежи на революционных и трудовых традициях, об укреплении социалистической дисциплины труда, показе достижений отдельных коллективов и передовиков производства, фильмы, снятые на местах, могли бы оказать большую помощь в этом деле.

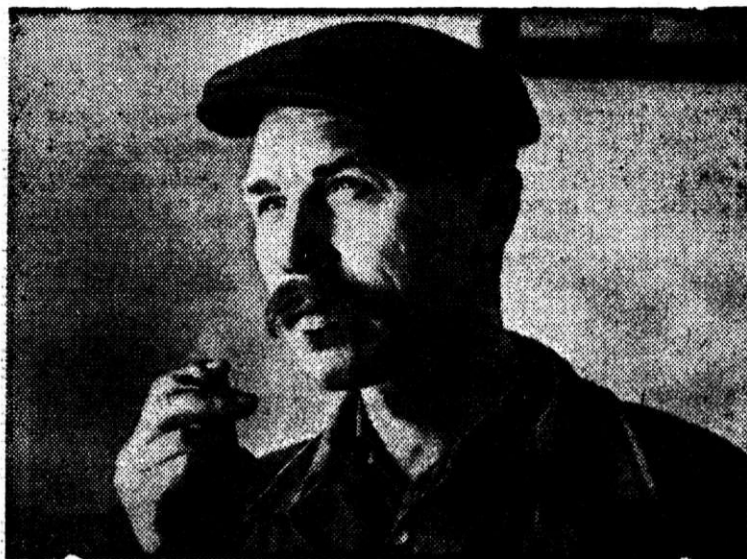
Мы работаем сейчас над созданием своей студии «Магнитофильм». Принципиальные вопросы уже решены, осталось продумать некоторые организационные дела. Наверное, такая единая студия начнет свою работу в ближайшее время.

Пожалуй, правильно делают трубопрокатчики, знакомя каждого вновь поступающего на завод с его историей и традициями. Мы это делаем главным образом для молодых ребят и девчат, которые впервые переступают порог предприятия. Но ведь каждый, кто поступает к нам на комбинат — а таких не одна тысяча — порой не имеет представления о коллективе комбината, его значении в создании индустрии нашей страны, о славных трудовых традициях.

Лекции по технике безопасности читаются для каждого, и это правильно. Но почему бы перед этой лекцией не рассказать и о самом предприятии, на котором надо безопасно работать. Мы договорились с нашими кадровиками о проведении подобной работы.

Хорошее впечатление оставила у нас, участников семинара, работа красного уголка цеха топливной аппаратуры Челябинского тракторного завода. Здесь сложились свои определенные традиции. Каждый день недели расписан советом красного уголка для проведения самых разнообразных мероприятий. Главное — привыкли к этому трудящиеся. Победили, и в красный уголок. Здесь обязательно что-то будет. В этом цехе красный уголок действительно стал центром воспитательной работы. Пример этот достоин подражания.

...Можно было бы много рассказывать об увиденном своими глазами на ведущих предприятиях области. Но вывод можно сделать один: семинар прошел с большой пользой для участников. Теперь нужно все хорошее, что мы увидели у соседей, внедрить и на нашем комбинате.



С первых дней пуска работает во втором листопрокатном цехе коммунист Павел Прохорович Сычев. За годы работы он закончил школу рабочей молодежи, горнометаллургический институт, философский факультет университета марксизма-ленинизма.

Мастер по валкам П. П. Сычев принимает активное участие в общественной жизни цеха.

НА СНИМКЕ: П. П. Сычев.

Очередной номер журнала

Вышел из печати очередной, пятый номер журнала ЦК КПСС «Партийная жизнь». Он открывается передовой статьей «Выступление руководителей работников перед трудящимися».

В номере публикуются: статья главного редактора журнала «Работница» В. Вавилиной «Лениным завещано...»; в цикле «XXIII съезд КПСС и вопросы партийного руководства хозяйством» — статья первого секретаря Свердловского обкома КПСС Б. Николаева «Работать с людьми, заботиться о них — главное в партийном руководстве».

Вопросам организационно-партийной работы посвящаются подборки материалов под рубриками «Будни сельских райкомов», «Трибуна секретаря первичной парторганизации».

Опубликована статья члена Политбюро и секретариата ЦК Мексиканской компартии Мануэля Террасаса «Наши задачи в профсоюзном движении».

УСЛОВИЯ БРИГАД РАБОЧИХ

В целях широкого развертывания социалистического соревнования за выполнение и перевыполнение плана развития черной металлургии на 1966—1970 годы, дальнейшего повышения творческой инициативы рабочих и распространения передового опыта новаторов производства, увеличения на основе хозрасчета выпуска продукции отличного качества при наименьших затратах Министерство черной металлургии СССР и Центральный комитет профсоюза рабочих металлургической промышленности устанавливают следующие Условия Всесоюзного социалистического соревнования бригад рабочих ведущих профессий предприятий черной металлургии.

- Для бригад горных, газовских и их подручных на доменных печах более высокой производительности труда;
- Победителями в соревновании будут считаться бригады, которые в отчетном периоде по сравнению с предыдущими добьются:
 - лучших показателей выполнения плана выплавки чугуна установленного качества и сортамента; более высокой производительности труда;
 - лучшего коэффициента использования полезного объема доменной печи по сравнению с проектным;
 - уменьшения расхода агломерата, железной руды и кокса на тонну чугуна по сравнению с установленными нормами;
 - наибольшего снижения потерь от брака;
 - наименьшего процента простоев доменной печи.
- Для бригад сталеваров и их подручных на мартеновских печах с номинальной емкостью до 250 тн и свыше 240 тн, а также на электросталеплавильных печах (соревнование и учет показателей организуются отдельно по указанным группам печей)
 - уменьшения расхода мартеновских печей и выплавки стали на 1000 ккал установленной мощности трансформатора на электропечах по сравнению с проектными;
 - уменьшения расхода шихты, топлива и электроэнергии на одну тонну стали по сравнению с установленными нормами;
 - наибольшего снижения потерь от брака;
 - наименьшего процента простоев печей.
- Для бригад вальцовщиков, машинистов-операторов, операторов, сварщиков труб и их подручных на заготовочных, сортовых, листовых, трубопрокатных и трубосварочных станах (соревнование и учет показателей организуются отдельно по каждому виду станам)
 - Победителями в соревновании будут считаться бригады, которые в отчетном периоде по сравнению с предыдущим добьются:
 - лучших показателей выполнения плана выпуска проката и труб установленного качества;
 - более высокой производительности труда;
 - лучших показателей фактической часовой производительности прокатных агрегатов по сравнению с проектной;

Что мы видели

Не так давно областным комитетом партии был проведен семинар для заместителей секретарей парткомов промышленных предприятий истроек области по идеологическим вопросам. О своих впечатлениях от посещения Челябинских трубопрокатного и тракторного заводов, автомобилестроителей Миасса рассказывает сегодня заместитель секретаря парткома комбината П. С. ГРИЩЕНКО.

качественно оформленная. Выполнена она в простых, современных формах, броско, доходчиво. Нам не удалось увидеть «досок», мы увидели замечательные стенды: «Слава трудящемуся народу», «Маяки нашего будущего» и многие другие.

Умело научились пользоваться здесь фотографией. В самом деле, вряд ли лучше можно показать нашего сегодняшнего героя труда, чем умело выполненной фотографией на рабочем месте, в его естественной трудовой позе. После осмотра таких фотомонтажей, витрин бледно выглядят наши «Доски почета» с «застывшими» портретами передовиков производства. К сожалению, в большинстве цехов нашего комбината мы именно так показываем наших людей.

Челябинские трубопрокатчики, на наш взгляд, научились не только создавать уют и чистоту на рабочих местах, но, что самое главное, умеют ее поддерживать. Мы же в этом отношении пока не избавились от штурмовщины и аврала. Приведем территорию цеха в приличный вид к юбилейным датам или праздникам, а затем забываем, что такой праздник чистоты и порядка должен быть круглый год на каждом участке, в каждом цехе. Видимо, не хватает четкой системы в этом деле, а главное, мы не добились такого положения, чтобы каждый трудящийся чувствовал постоянную потребность содержать в порядке свое рабочее место. Это проблема не одного дня. Большое поле деятельности здесь для всех общественных организаций и хозяйственного руководства.

Мы не можем сказать, что на комбинате ничего не сделано в плане его облагораживания, внешней культуры. Есть у нас хорошие участки. Возьмите, к примеру, наши коксохимиков, литейщиков фасонно-вальце-сталелитейного цеха, листопрокатчиков цеха № 3. У них есть чему поучиться.

Более четко отработана у трубопрокатчиков система работы с нарушителями трудовой дисциплины. Кроме рассмотрения «дела» прогульщика на рабочем собрании в коллективе, на заседании цехового комитета, у начальника цеха, каждый четверг собирается комиссия в заводском масштабе.

требуют от мастеров составления ежемесячных планов воспитательной работы с трудящимися бригады, а партийные и профсоюзные организации строго контролируют выполнение этих планов.

На заводе и в цехах его один раз в месяц проводятся так называемые идеологические оперативки. На них приглашаются 2—3 мастера производства, которые в присутствии всего руководства завода отчитываются за уровень воспитательной работы с трудящимися. Причем мастера приглашаются не по заранее разработанному плану, а выборочно и без всякого предупреждения. Это создает определенную «напряженность» среди инженерно-технических работников и больше заостряет их внимание на вопросах воспитательной работы с людьми.

На Челябинском тракторном заводе хорошо «прижился» «День мастера». В нашем понимании — это день встречи руководящих работников с мастерами производства по техническим и политическим вопросам.

Тракторозаводцы проводят его несколько иначе. «День мастера» у них — это день посещения мастерами и инженерно-техническими работниками трудящихся на дому. На наш взгляд, в вопросах индивидуальной работы с трудящимися на дому не обязательна такая регламентация, ибо она напоминает посещение по обязанности и только в определенное время. Эта работа должна быть не эпизодической, а постоянной. Однако, есть в этом и свои положительные стороны — вырабатывается система.

Широко используется на всех предприятиях, где мы побывали, радио. На Миасском автозаводе, например, радио вошло в быт коллектива как один из важнейших составных элементов идеологической работы.

— Мы не мыслим сегодня свою работу без радио, — рассказывал нам заместитель секретаря парткома завода Ф. И. Ковалев.

И мы сами убедились в этом. В самом деле, только появляется трудящийся у проходной завода, он вводится немедленно в курс дел на предприятии. Идет рассказ по радио о достижениях отдельных коллективов, бичуют тех, кто сдерживает общий ритм работы, кто сегодня допустил нарушение. А как приятно тому, у кого случилось какое-то торжество: