*Навстречу XIX Всесоюзной партконференции*

# ПИСЬМО КОММУНИСТА

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

дает на собрании в качестве секретаря и председателя. Подобные «двойки» есть практически в каждом цехе. Короткий доклад, затем — прения. Поверьте, мне страшен этот короткий кусочек времени. Долго председатель уговаривает кого-нибудь выступить, уламывает шуточками-прибауточками. Как будто это не собрание коммунистов, а банальная гулянка, где уговаривают войти в круг и поплясать. Наконец, находится «штатный» выступающий, как правило, из инженерно-технических работников или служащих. Уломают еще одного-двух человек. Потом из рядов равнодушное: «Прекратить прения...».

Почему это происходит? Я думаю так.

Первое. Люди боятся преследований за критику. Мне возразят: наш закон не позволяет зажимщику критики оставаться безнаказанным. Это так. Но как говорится, «до бога высоко...». Очень долгое и мучительное это занятие — наказывать бюрократов за зажим критики. Пока суд да дело, он найдет тысячу поводов для придирок. И с изданием соответствующего приказа не тянет. Или организует травлю неугодных с помощью своей «гвардии» подхалимов. Его приемы известны всем, они изощренны, проверены жизнью, а главное — опираются на закон! На наш закон. Ведь как правило зажимщик — руководитель. А по закону начальник — единоначальник. И он имеет право наказывать за любую оплошность, любой промах. А придраться на работе можно к чему угодно. Как сказал мне один из моих руководителей: «Я могу найти у тебя нарушения каждый день и сколько захочу». И ехидно добавил: «Потому что не ошибается только тот, кто ничего не делает».

**Так вот мое предложение такое: законодательно отнять у начальника право наказания подчиненного единолично, даже по согласованию с «четырехугольником». Ведь остальные «углы» часто не знают наказуемого, и нет у них времени вникать глубоко в детали. Наказывать человека должна бригада, где он работает. Или совет бригады, но большинством голосов не менее чем на две трети. Причем каждый должен поставить свою подпись под приказом. Только так можно добиться объективности — коллегиально.**

Итак, наказывает сам трудовой коллектив или его совет по представлению руководителя, решение выносится по большинству голосов не менее двух третей, коллективная подпись под приказом.

Обычно, когда отметается предложение — доверить коллективу решение вопроса о наказании его члена — довод приводится такой: возможна круговая порука. Я думаю, такое недоверие зачастую неоправданно. Нет, не будут рабочие укрывать провинившегося, если он действительно проштрафился.

Второе. Партии необходимо освободиться от балласта. Что я понимаю под этим словом? Балласт — это те, кто вступал в ряды КПСС в расчете на привилегии, а также вовлеченные в партию, но ни во что не верящие, а как выйти из нее — не знающие. Нужно, очень нужно найти эффективный и чрезвычайно деликатный, человеческий способ освободить партию от этого балласта. Ведь неверие и равнодушие рядом, это они зачастую кричат на собраниях: «Хватит обсуждений, пора закругляться!».

Другая сторона этой проблемы: нельзя допускать, чтобы в партию вступали «случайные» люди. Как этого добиться? Может быть, следует ввести специальную анкету для вступающих? Или не жалеть времени на личную беседу с каждым? Причем беседовать с людьми должен секретарь райкома — не ниже. Над этим надо обязательно подумать всем нам, членам партии.

Нередко невольным балластом в цеховых парторганизациях становятся пенсионеры. Даже активные общественники, уйдя на пенсию, мало-помалу отрываются от жизни коллектива. Значит, активность их падает. И люди это чувствуют, страдают. Вопрос этот очень и очень щепетильный, но и за него тоже надо браться всерьез. Ведь сколько наши ветераны могли бы сделать в партийных организациях по месту жительства! Мы много говорим о том, как ослаблены там наши первичные, вот тут бы и использовать опыт и знания наших пенсионеров.

Третье. Вызывает серьезное беспокойство состав наших руководящих бюро и парткомов. Считаю неправильным «бронирование» в них мест для начальников, профсоюзных лидеров и руководителей прочих рангов. Это практикуется на всех уровнях. В итоге в составах бюро рабочих мало, и наши партийные органы из рабочих становятся «представительными».

Я вовсе не хочу сказать, что начальники наши — плохие коммунисты. **Но зачастую им приходится как членам партбюро давать оценку своей собственной деятельности — вряд ли тут дождешься объективности именно в силу вполне объективных причин. Кроме того, партийная работа требует много времени — а у руководителя время всегда в дефиците. Поэтому многие из них расценивают свое членство в бюро либо как обузу, либо как необходимую формальность.**

Нужно решать этот вопрос, иначе мы здорово потеряем в ускорении. Совершенно ясно: рабочие гораздо больше заинтересованы в успехе перестройки, чем руководители, которые (чего греха таить) и в эпоху застоя жили неплохо. Вот и получается, что перестройку мы пытаемся вести через тех, кто не слишком в ней заинтересован. Не в этом ли главный тормоз ускорения?

**Мое предложение: не рекомендовать обязательно избирать членами бюро руководителей предприятий, общественных организаций. Количество рабочих в составе бюро довести до 50 процентов, не менее. Не регламентировать требования к кандидатуре партийного секретаря оговорками типа: обязательное высшее образование и тому подобными. Критерий должен быть один: партийный секретарь — самоотверженный, верящий в наше дело коммунист. Остальное приложится.**

ПО-МОЕМУ, если объективно оценивать работу нашей комбинатской парторганизации, нам надо честно признаться: наша администрация через силу считается с ней, а иногда вообще игнорирует ее. Это особенно заметно на уровне цеха. Нет, собрания проводятся регулярно, выделяются средства на проведение партмероприятий, с наглядной агитацией тоже вроде все в порядке. Руководители выступают, отчитываются перед коммунистами и трудящимися. Но уж очень все это отдает принудиловкой и формализмом. Люди видят, что многие руководители только играют в демократию. В основном ставка по-прежнему делается не на коллективный разум, а на волевое, командное решение. Это бьет по активности людей. Отсюда — медленное решение таких проблем, как трудовая и общественная дисциплина, производственный травматизм.

Административным путем эти вопросы не решить. Тут нужны усилия коллектива — но не просто исполнителей, а людей, знающих, что их мнение имеет вес, с ним считаются действительно, а не делают вид, что считаются. Не надо заигрывать с коллективом.

Почему межцеховой хозрасчет приживается трудно, черепашьими темпами? Не потому, что к нему не готовы рабочие — они-то готовы. К нему не готова администрация. Ведь что значит полный хозрасчет? Это значит, что отвечать за результат работы рублем будет не только рабочий — руководитель тоже будет расплачиваться, как говорится, из своего кармана за некомпетентность или неверное управленческое решение. Не в этом ли причина того, что так медленно пробивает себе дорогу хозрасчет?

НЕСКОЛЬКО слов о борьбе с пьянством. И на работе, и в быту. Что мы только не делали с выпивохой! На собраниях — чистили, премий — лишали, очередь на квартиру — переносили. А толку мало. Почему? Почему многие товарищи по работе относятся к выпивохе сочувственно? Да потому, что каждый в душе понимает: не пьяницу мы наказываем — его семью, которая и без того наказана тем, что «кормилец» с пути сбился. Не он теряет 300—400 рублей — а дети его не получат лишней игрушки, не въедут в новую квартиру... Когда же это мы, наконец, признаем?

Как наказать выпивох и прогульщиков? Наказывать их надо, никто не спорит. И воспитывать тоже надо. Может быть, не рублем, а трудом? Вышел неподготовленным на работу — отработай в свой выходной день. Отправлять их на такие участки, где действительно трудно. По-армейскому принципу: провинился — получи «наряд вне очереди». Может быть, тогда перестанут жены прятать мужей — любителей выпивки дома? Ведь прячут они их именно потому, что стараются семью хоть как-то уберечь от материальных потерь по вине непутевого «главы».

И еще хотелось бы сказать о производственном травматизме. У нас этому вопросу уделяется огромное внимание. Содержится большой штат инженеров по технике безопасности: в каждом цехе есть такая должность плюс целый отдел — общекомбинатский. Есть система: инструктажи, рейды, проверки, бирочная система работы с агрегатами и так далее. А травматизм не снижается. В чем же дело?

На мой взгляд, причин несколько. Первая. Мы, рабочие, сами во всем виноваты. Сложилась психология: «Авось, пронесет». Думаю, это — порождение погони за «валом», когда от нас требовали одно: «Давай, давай — любой ценой». Давали тонны, давали вал. А все остальное — на потом. Мы твердо уяснили: за травму нам заплатят. Забыли только, что после одной из травм рискуешь вообще не вернуться домой. Получилась нелепость: скажем, травмировался я по собственной глупости — а по комиссиям и судам таскают мастера, руководителя. Короче, привыкли мы к тому, что есть над нами нянька.

Тут нужно разбираться досконально. И если я сам виноват в том, что получил травму, значит с меня должен быть и спрос.

Второе. Действует у нас талонная система. Нарушил, получи талон от мастера, бригадира. Но не срабатывает она. Хуже того, превратилась в инструмент для зажима неугодных. Почему? Талон вручить может только руководитель. И нередко возникают такие ситуации, что за одинаковые нарушения один рабочий наказывается, другой — нет. Получается несправедливо, это порождает разные мнения и толки. С другой стороны, и руководители наши не всегда безгрешны в вопросах техники безопасности. Но рабочий ему талона вручить не может, хотя нарушение видит. И это тоже неправильно.

А «план» на количество врученных талонов? Это как расценивать? Ведь нередко у нас как судят об активности борьбы с нарушениями техники безопасности: раз мастер мало талонов вручил — плохо борется. Получается, что мастер вынужден «ловить» рабочих.

Я считаю, что такая система себя не оправдывает.

МНОГО ЕЩЕ в нашей жизни трудностей, много проблем. Люди хорошо видят, какие из них можно решить уже сегодня, а какие — нет. Но больше всего людей волнует не нехватка того или иного блага — людей несправедливость волнует остро и глубоко. Вот с чем надо бороться в первую очередь.

**Н. СОКОЛЬНИКОВ,**
**член КПСС, электрик стана 2500.**

# ДОВЕРИЯ ДОСТОИН

Растет партийная организация доменного цеха. Сегодня в ее рядах 350 членов партии. В нынешнем году еще три доменщика были приняты кандидатами в члены КПСС.

Один из них — горновой доменной печи № 9 В. В. Журавлев. Его заявление коммунисты рассмотрели на состоявшемся недавно партийном собрании.

В. В. Журавлев пришел в доменный цех после окончания горно-металлургического института около трех лет назад. За это время он сумел завоевать доверие товарищей по работе честным отношением к делу, принципиальностью и порядочностью.

Парторг бригады № 2 Н. Ф. Кузьмин, коммунист С. А. Киселев, комсомольская организация цеха выдали ему свои рекомендации. После обсуждения кандидатуры В. В. Журавлева на партийном собрании коммунисты цеха единогласно проголосовали за то, чтобы принять его кандидатом в члены КПСС.

**Л. ТУЛУПОВ,**
**секретарь парторганизации доменного цеха.**

**Рафаил Исмагилович ЗИГАНШИН — электрослесарь пятой дробильно-обогатительной фабрики. Он неоднократный победитель цехового социалистического соревнования. Вносит большой вклад в обеспечение четкой и бесперебойной работы электрооборудования фабрики.**

Фото К. Пудова.

# ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Я уже обращался в газету с предложением, как можно повысить активность коммунистов на партийном собрании. Судя по реакции (а нашу многотиражку я всегда внимательно прочитываю, особенно по вопросам, касающимся партийной жизни), мое предложение было либо не понято, либо не принято.

Думаю, дело в том, что в период между партсобраниями обратная связь «рядовой коммунист — партийное бюро» нарушается, и подготовка к очередному партсобранию концентрируется в рамках: бюро плюс товарищ, ответственный за доклад. Остальные остаются как бы не у дел, они — в стороне.

Так вот, чтобы такого не происходило, предлагаю ввести следующий порядок подготовки к партсобранию. Как правило, повестка дня будущего собрания объявляется сразу. Наверное, на очередном заседании партбюро (сразу после состоявшегося собрания) следовало бы обсудить тезисы основного доклада, который предстоит заслушать, и с этими тезисами ознакомить каждого коммуниста. Для этого тезисы раздать, чтобы в партгруппах их тоже обсудили. Причем к разговору можно привлекать не только коммунистов, но и беспартийных. Недели на такое обсуждение вполне хватит. Затем каждый подает в партбюро свои соображения по данному вопросу. Не обязательно глобальные, обширные — достаточно высказать свое мнение, внести какую-то поправку и так далее. Думаю, сделать это не составит большого труда — написать на листочке бумаги и передать партгрупоргу.

Что это даст? Прежде всего, это выявит мнение коллектива. Далее — каждый будет в курсе обсуждаемой проблемы. И это, конечно, позволит лучше выстроить доклад, а значит, и точнее сформулировать проект решения. А предложения, касающиеся каких-то существенных, серьезных изменений, можно выносить на всеобщее обсуждение.

Подобным образом можно вести и подготовку собраний не только на цеховом, но и на более высоком уровне.

Если эту систему внедрить в практику партийной работы, активность коммунистов возрастет, поскольку возрастет их заинтересованность в выполнении предложений как своих собственных, так и своих товарищей. И кроме того это подтолкнет членов партбюро, заставит их работать оперативнее, отучит подготовку партсобрания считать обычной «обязаловкой».

**П. НИКУЛИН,**
**коммунист, общественный корреспондент.**