

Самое главное,

(Окончание. Нач. на 1-й стр.)

Надо серьезно продумать и планомерно решать вопрос обучения технологического персонала ремонтному делу, добиваться участия рабочих-технологов в ремонтах согласно должностным инструкциям.

Неудовлетворительно используются в цехах новые машины и механизмы, что задерживает рост производительности труда. Так, полученные еще в 1967 году первым листопрокатным и обжимным цехами установки для безопасного бетонирования типа БМ-60, необходимые для торкретирования нагревательных устройств, до сих пор не эксплуатируются. Плохо используется в цехах ЖДТ выдаваемое им оборудование. От случая к случаю работают в мартеновских цехах №№ 2 и 3 установки дистанционного управления стопорами сталеразливочных ковшей; аналогичное положение дел и с работой пневмопочты в мартеновских цехах.

Одним из важнейших средств в обеспечении непрерывного роста производительности труда, повышения экономической эффективности производства является научная организация труда. В прошлом году в результате внедрения мероприятий НОТ производительность труда была повышена у 7600 работников комбината на 10,9 процента и высвобождено для других работ 208 человек.

Хороший пример подают в этом отношении листопрокатчики третьего цеха. Их парторганизация постоянно контролирует работу по планам НОТ. Были проведены массовые рейды по проверке использования рабочего времени, которые позволили вскрыть «узкие места». Благодаря широкой разъяснительной работе трудящиеся цеха отчетливо представляют себе задачи и цели научной организации труда. В прошлом году от внедрения только двух планов НОТ на участке оцинкования и адьюстаже производительность труда у 270 работников была повышена на 22,7 процента, высвобождено на другие работы 31 человек.

самое важное

Получила постоянную прописку научная организация труда в цехе ремонта промышленных печей, мебельном...

Однако в целом по комбинату внедрение планов НОТ оставляет желать лучшего: из более чем 600 производственных участков творческие бригады созданы лишь на 275.

Ряд разработанных планов НОТ не решает главной задачи — обеспечения более высокого роста производительности труда. Так, план НОТ на шихтовом дворе второго мартеновского цеха предусматривает рост производительности труда только на 1,56 процента, на стане «4500» — на 2 процента.

Особое внимание — вопросам технического прогресса! Сейчас на комбинате по примеру доменщиков седьмой печи составлены и претворяются в жизнь конкретные планы 118 коллективами цехов и агрегатов, в этом народном движении участвует более 30 тысяч наших металлургов. И непонятно, почему крайне медленно идет разработка планов технического прогресса на ЦЭС, ТЭЦ, в парокислородном производстве, цехе водоснабжения, ЦРМО №№ 1 и 2, фасонно-чугунолитейном и некоторых других цехах.

Повышение производительности труда — главный из показателей. Об этом надо помнить, это надо учитывать при разработке и осуществлении планов НОТ и технического прогресса, при составлении и выполнении социалистических обязательств.

КОММУНИСТЫ приняли активное участие в обсуждении доклада главного инженера, высказали немало предложений.

В частности, начальник отдела организации труда горного управления т. Штретт рассказал о том, что за три года пятилетки высвобождено в цехах горного управления 870 трудящихся, 370 из которых — за счет механизации производственных процессов, остальные —

благодаря совмещению профессий и улучшению организации труда. Он предложил поощрять тех из рабочих, кто успешно совмещает профессии. И еще: коммунистам надо создать нетерпимое отношение к транжирящим впустую рабочее время, так же строго, как и с прогульщиками, взыскивать с них.

Секретарь партийной организации доменного цеха т. Жарков акцентировал внимание коммунистов на необходимости комплексно решать вопросы, связанные с ростом производительности труда в смежных цехах. «Улучшая качество чугуна, — сказал он, — мы способствуем улучшению работы сталеплавильщиков. Это надо учитывать... Железнодорожники, например, автоматизировали в третьем районе стрелочные переводы, высвободили своих людей, а мы, бывает, посылаем теперь туда 10—15 человек на очистку пути. Это сказывается не лучшим образом на нашей производительности труда».

Ту же мысль высказал и старший оператор блюминга № 3 т. Крючков. «Для того, чтобы регулярно загружать полностью ячейки нагревательных колодцев слитками, нужно упорядочить работу мартенов и цеха подготовки составов. Только совместные усилия обеспечат успех...»

Многие из коммунистов говорили на собрании актива о влиянии низкой трудовой и технологической дисциплины на рост производительности труда, о текущих кадрах, механизации трудоемких процессов, рациональном использовании рабочего времени, о других актуальных вопросах сегодняшнего дня.

Все предложения участников собрания нашли отражение в принятом совместно решении обеспечить путем осуществления намеченных мероприятий необходимый рост производительности труда на комбинате и достойно встретить 100-летие со дня рождения В. И. Ленина.

На вахте в честь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина успешно трудится коллектив цеха ремонта металлургических печей, сдающий эксплуатацию никаких агрегатов после ремонта раньше срока. Особенно высоких показателей добивается смена, руководимая Владимиром Павловичем Челноковым, неоднократно выходящая победителем в социалистическом соревновании среди смен цеха.

На снимке: руководитель передового коллектива начальник смены В. П. Челноков.

Фото Н. Нестеренко.



ПРОЖЕКТОРИСТЫ

Последние несколько лет «Комсомольский прожектор» рудника горы Магнитной принимает активное участие в жизни коллектива. Пожалуй, ни одна сторона жизни не остается в тени. Достается нарушителям трудовой дисциплины и правил техники безопасности, любителям «зеленого змия», нерачительным руководителям и рабочим.

К каждому празднику «Комсомольский прожектор» поздравляет передовых труженников рудника.

Силами штаба «КП» в 1968 году были проведены рейды по экономии и бережливости, по механизации ручного труда, по использованию рабочего времени и другие.

Залогом хорошей работы «КП» являются правильно подобранный штаб и помощь всех комсомольцев. В штаб подбираются инициативные ребята, которые с душой относятся к этому серьезному комсомольскому поручению.

Штаб состоит у нас из комсомольцев, способных принести какую-то пользу «Комсомольскому прожектору»: кто-то умеет рисовать, кто-то сложит остроумную фразу, кто-то умеет фотографировать.

И основное, что их роднит, что не дает погаснуть «Прожектору», — это неугасимый комсомольский огонек.

Много сил отдают «Прожектору» механик бурового участка Виктор Ковалев, взрывники Вячеслав Саванин и Борис Васин. Вот и теперь прожектористы готовятся провести рейд по использованию рабочего времени.

Ю. ШЕЙКМАН, секретарь комитета ВЛКСМ рудника горы Магнитной.

В ПОМОЩЬ ИЗУЧАЮЩИМ ОСНОВЫ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО

Трудовая дисциплина представляет собой необходимое условие всякого совместного труда. Процесс труда невозможен без подчинения его участников определенному трудовому порядку и распоряжениям руководителей совместной работы.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют права и обязанности администрации и рабочих и служащих в процессе выполнения условий трудового договора. В частности правила предусматривают: порядок приема, увольнения, перемещения, основные обязанности администрации, рабочих и служащих, рабочее время и его использование, технику безопасности и охрану труда, меры поощрения и меры воздействия в случаях нарушения трудовой дисциплины.

Обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка предполагает обязанность каждого рабочего или служащего:

- выполнять и добиваться перевыполнения установленных норм выработки, а на тех работах, где нормы не установлены, высокопроизводительней использовать все рабочее время;
- обеспечить надлежащее качество работы;
- соблюдать установленное расписание рабочего времени;
- соблюдать общие правила поведения на предприятии;

д) бережно относиться к имуществу предприятия.

Администрация в свою очередь обязана обеспечить рабочим и служащим надлежащие условия труда.

Добросовестный труд должен всемерно поощряться как материально, так и морально.

Правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрены следующие меры поощрения:

- Благодарность.
- Награждение Почетной грамотой.
- Занесение в Книгу почета, на Доску почета.
- Присвоение звания лучшего рабочего по профессии.
- Денежная премия.
- Награждение ценным подарком.

Поощрения объявляются приказом или распоряжением и заносятся в трудовые книжки.

Если добросовестный труд должен всемерно поощряться, то ни одно нарушение правил внутреннего трудового распорядка не должно оставаться безнаказанным.

Дисциплинарными взысканиями, налагаемыми администрацией предприятия за нарушение трудовой дисциплины, являются:

- Замечание (постановка на вид).
- Выговор.
- Строгий выговор.
- Перевод на нижеоплачива-

емую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок независимо от специальности и квалификации работника.

За прогул без уважительной причины, совершенный рабочим или служащим, руководитель предприятия применяет одну из следующих мер:

- Дисциплинарные взыскания, перечисленные в Правилах внутреннего трудового распорядка.
- Лишение права на получение процентной надбавки за выслугу лет на срок до трех месяцев или снижение единовременного вознаграждения за выслугу лет в размере до 25 процентов.
- Увольнение с работы с указанием в трудовой книжке о том, что работник уволен за прогул без уважительной причины.

Руководитель предприятия вправе, не применяя мер дисциплинарного взыскания, передать материал на прогульщика в товарищеский суд, который, рассматривая материал, может применить к прогульщику меры воздействия, предусмотренные положением о товарищеском суде.

Взыскания налагаются администрацией непосредственно за обнаружением проступка. До наложения взыскания должно быть затребовано письменное

объяснение от нарушителя трудовой дисциплины.

Не допускается наложение взыскания по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или нахождения в отпуске. При этом следует учитывать, что во всех случаях дисциплинарное взыскание не может быть наложено, если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Следует иметь в виду, что лишение премии, а также возложение обязанности возместить материальный ущерб дисциплинарными взысканиями не являются.

Если в течение года со дня наложения взысканий рабочий или служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он рассматривается как не подвергшийся дисциплинарному взысканию.

Если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник, то дисциплинарное взыскание может быть снято с него до истечения года.

Приказы (распоряжения) до наложения взыскания должны быть объявлены под расписку. В случае отказа от расписки об

этом должна быть сделана соответствующая отметка на распоряжении.

В отдельных цехах до сих пор все еще имеются случаи наложения дисциплинарных взысканий без предварительного получения от нарушителя письменного объяснения и в ряде случаев дисциплинарные взыскания не объявляются под расписку. Согласно сложившейся практике такие дисциплинарные взыскания признаются недействительными.

В целях обеспечения законности издаваемых приказов и распоряжений следует использовать формы типовых текстов.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время

Трудовое законодательство регулирует рабочее время в соответствии с его общественным значением и содержанием. Это регулирование осуществляется в направлении:

- строгого соблюдения установленной продолжительности рабочего дня с отклонениями в сторону увеличения в редких, исключительных случаях и только с согласия профсоюзного органа;
- полного использования всего рабочего времени для высокопроизводительного труда;
- обеспечения всем рабочим