

ПРОФИЛАКТИКУ ТРАВМАТИЗМА — В ЦЕНТР ВНИМАНИЯ

ими, имеющими большой производственный стаж. Неоднократно подчеркивалось, что переучивать человека гораздо труднее, чем научить. Тем не менее, новичков до сих пор, бывает, обучают рабочие, которые сами являются нарушителями правил техники безопасности. Нужно молодых рабочих прикрывать только к опытным, соблюдающим правила безопасности, осуществлять контроль за тем, как молодые входят в рабочий коллектив.

Практика показала, что система отрывных талонов по технике безопасности воздействует не только воспитательными мерами, но и принуждением. В некоторых цехах не используют в полной мере эти свойства системы. Все заканчивается на изъятии талона № 2, а остальные талоны не изымаются.

Для усиления требовательности к нарушителям правил техники безопасно-

сти в прошлом году было внесено дополнение в систему отрывных талонов: у нарушителей изымались талоны, а после этого делалась запись в дневник мастера. Это дело результаты. Но, к сожалению, некоторые руководители не взяли во внимание эту подсказку, и работа по профилактике травматизма не усилилась. Есть цехи, в которых в прошлом году даже увеличилось количество изъятых талонов. Только строгое выполнение системы отрывных талонов обещает нам своевременное пресечение нарушений правил техники безопасности. Не будет допущен несчастный случай, потому что нарушитель правил техники безопасности, зная неизбежность наказания, не будет нарушать инструкции. Думается, что у нас достаточно людей, управляющих и контролирующих производство работ. Нужно, чтобы они, кроме производственных задач, постоянно занимались и профилактикой травматизма.

Действующая система

оценок работы инженерно-технических работников по профилактике травматизма оправдала себя. С ее помощью мы добились положительных результатов. Но, к сожалению, не во всех цехах. Для того, чтобы обеспечить снижение травматизма, не нужно ничего выдумывать и создавать что-то новое. Практика показала, что в тех цехах, где выполняется в полном объеме действующая у нас система профилактики травматизма, там отсутствуют не только несчастные случаи, но и вообще нет случаев травматизма.

Вывод: необходимо выполнять системы работы по профилактике травматизма. Нужно постоянно выставлять оценки инженерно-техническим работникам за проводимую ими работу во избежание несчастных случаев на производстве. Нужно постоянно контролировать деятельность начальников цехов в этом направлении. Нужно добиться полной отдачи от системы отрывных талонов. Соблюдение правил техники безопасности должно быть в центре внимания каждый день у руководителей производств.

Ф. АВРАМЕНКО,
зам. главного инженера
комбината по технике
безопасности.

Окончание.
Начало на 1-й стр.



Многие годы трудится в коллективе стана «300» № 3 сортопрокатного цеха Мария Ефимовна Ворошникова. Она в совершенстве изучила работу оператора. В 1979 году коллектив стана завершил выполнение годового плана досрочно и прокатал дополнительно к заданию 8 тысяч тонн металла. В этом есть и вклад ударника коммунистического труда оператора поста управления Марии Ефимовны Ворошниковой. Фото Н. Нестеренко.

Идея эта родилась сама собой. Электроаппаратура простаивала без дела, а у ребят были хорошие записи, фотографии. Почему бы не организовать в общезначимой дискуссии? — говорит воспитатель интерната Раиса Прокофьевна Петрова. — Вот и организовали. Немало пришлось ребятам просмотреть литературы, чтобы найти интересные факты, события, рассказывающие о творческом пути ансамблей «Бонни-М» и «АББА». Были свои трудности и с оформлением зала. Но ребята не жалели ни сил, ни времени. И все окупилось, как говорится, сторицей. Вечер удался на славу.

Такое мнение о дискотеке, проводимой в интернате молодых рабочих № 1, можно было услышать от каждого ее участника. Ребята, делая впечатлениями, рассказывали:

— Мы не просто хорошо провели вечер, но и узнали много интересного, нового. Диск-жокей Александр Зеркин рассказал о песнях, впервые прозвучавших в исполнении ансамблей, о творческом пути участни-

◆ Свободное время молодых

УВЛЕЧЕННЫЕ

ков, об их сегодняшних поисках, проблемах. Рассказ Саши сопровождали мелодии песен, а мерцание светомузыка придало всему какое-то особое очарование. Когда звучало приглашение на танец, не было ни одного человека, кто бы, скучая, стоял у стенки. А когда ведущий объявил, что дискотека окончена, мы даже не хотели расходиться. Оказывается, она длилась довольно долго — три часа, но мы этого не заметили.

Можно позабавиться ребятам в том, как интересно был организован их досуг, с какой пользой для себя они провели свободное время. Конечно же, желающих принять участие в следующей дискотеке очень много, и они с нетерпением ждут ее. Обсуждение программы нового вечера стало темой разговоров ребят.

Если делать из всего сказанного выводы, то они будут такими: нет скучных мероприятий — есть скучные люди, которые их организуют.

Главное, чтобы за дело взялся человек «с огоньком». В случае организации дискотеки в интернате молодых рабочих № 1 таким человеком стала Раиса Прокофьевна Петрова. И хотя, по ее словам, идея создания такого вечера пришла сама собой, инициатором все же, как выяснилось из беседы с ребятами, была она. А ее первыми помощниками — Александр Зеркин и Александр Вагин. Такие инициаторы и энтузиасты есть в каждом коллективе, а значит в каждом коллективе есть возможность организовать досуг молодых рабочих увлекательно, интересно, весело.

И еще: если ребята заинтересованы каким-то делом, будь то дискотека, спор-клуб, или же киносеанс, то в свободное от работы время у них не возникает мучительный вопрос: как же его провести, решение которого в иных случаях приводит к «ЧП».

М. МАРИНИНА.

Пост "ММ" НА КОКСОХИМЕ

НАДЕЖНЫ ЛИ ТЫЛЫ?

В статье начальника коксохимического производства Л. Е. Шелякина, опубликованной в предыдущем номере нашей газеты, большое внимание было уделено причинам неудовлетворительной работы коллектива производства. Среди этих причин одной из серьезных называлось недостаточное количество, а главное — качество ремонтных работ. Участники поста «Магнитогорского металла» на коксохиме решили внимательно изучить проблему ремонтов. И оказалось, что разговор придется вести по различным направлениям: с одной стороны, рассматривать состояние механослужбы коксохиме, а с другой — положение в коллективе электроремонтной службы.

1. И ЧИСЛОМ — ТОЖЕ

Персонал механослужбы коксохимического производства насчитывает до пятисот человек, причем свыше 60 процентов из них сосредоточены в кузовом ремонтно-механическом цехе. За свою историю этот коллектив претерпел немало реформ. С 1958 года ремонтно-монтажный кузов коксохиме начал именоваться кузовым ремонтно-механическим цехом. Но изменилось не только название. Начались периодические сокращения штатов. До определенного момента они, возможно, и были оправданы. Но в конце концов возникло такое положение, когда цех, имея к нынешней численности, утратил прежние возможности.

В свое время участок механизации и внедрения новой техники был не только немногим многочисленнее, чем сегодня. Этому коллективу оказывались посильными большие дела. А главное — он мог эффективно вести работу в соответствии со своим названием. С годами персонал участка механизации редел: кто-то уходил на пенсию, кто-то — на службу в армию. Не все демобилизованные возвращались... А пока суд да дело, происходило очередное сокращение штатов, и меньшая численность из явления вынужденного превращалась в обязательное. Одновременно усложнялись задачи. Вместе с этим нагрузка на коллектив постоянно росла, поскольку объемы работ по внедрению новой техники и механизации процессов непрерывно увеличивались. Наконец, сегодня коллектив участка механизации оказался способным решать лишь малую часть возложенных на него задач.

Практически такой же путь прошли и остальные участки кузового ремонтно-механического цеха: по ремонту углекоксосового и химического оборудования, транспортные ленты и гуммированные ролики, оборудование машинных залов и компрессорной станции.

В последнее время принимаются меры к усилению коллектива механослужбы коксохимического производства. У главного механика появились новые заместители, курирующие внешние поставки, а также углекоксосовые и химические цехи. Это позволило рациональнее распределить между ними обязанности, охватить более широкий круг вопросов, вникать глубже в дело. Приняты меры к расширению персонала механослужбы. Например, сейчас действует группа по наплавке деталей, их восстановлению. Внедрена термическая обработка деталей, а это тоже — рост кадров. Вопрос лишь в том, что все эти новшества практически не сделали коллектив цеха мощнее: они лишь

расширили его творческие возможности и в некоторой степени помогли повысить качество работы. Ведь та же группа по наплавке деталей, например, делает нужное дело, резко удлиняя срок службы отдельных частей механизмов. А если ее усилить? Насколько может тогда возрасти срок службы наиболее уязвимых деталей? Такого подсчета не сделано, а жаль.

Монтируется установка по нанесению на поверхность особенно сильно изнашиваемых деталей пыли очень прочных марок металлов. Ускорение пуска этой установки тоже сыграет немалую роль в повышении качества восстановления механизмов.

Внедрение всех этих новинок сыграет, да и сегодня уже играет немалую роль в социальной жизни коллектива цеха. Здесь появляются современные престижные профессии. Думается, проблемы с кадрами для этих новинок не будет. В то же время утрачивают позиции, — а чем дальше, тем этот процесс пойдет быстрее — традиционные профессии кузового ремонтно-механического цеха: станочники и слесари. Уже сейчас трудно найти людей на вакансии слесаря, токаря. Над проблемой привлечения кадров думают многие. Предлагают различные пути решения.

Нельзя не согласиться с теми, кто считает немаловажной финансовую, да и вообще материальную сторону дела. До недавнего времени зарплата слесарей КРМЦ была примерно на том же уровне, что и в «комфортных» листопрокатных цехах. Это не могло помочь в закреплении кадров. С октября ставки персоналу механослужбы заметно повышены. Как считает председатель комитета профсоюза КРМЦ А. А. Петрушенко, эта мера способна сыграть стимулирующую роль. Но одного лишь повышения окладов недостаточно.

А. А. Петрушенко размышляет:

— Несколько бригад ремонтников нашего цеха работает в химических цехах. Вместе с технологами наши люди тоже получают специальное. Но компенсируется ли этим в полном объеме вредность их работы? Технологом лишь контролирует работу оборудования. При этом он защищен от действия вредных паров и так далее. А когда слесарь-ремонтник приходит на его место, он вскрывает емкость или аппарат и лезет внутрь. Конечно, к тому времени оттуда удалены и пары, и жидкости. Но в полном ли объеме? Для этого нужно немало времени, а его у ремонтников нет. И получается, что работа наших слесарей связана с большей вредностью для здоровья, чем работа технологов химических цехов. Посмотрите, что получается дальше: тот же аппаратчик идет на пенсию в 50 лет, а слесарь-ремонтник, который

за свою жизнь надышался вредными паров куда как больше, выходит на пенсию в 55 лет. Стимулирует ли это приход к нам в цех свежих кадров?

При этом, дополняя сказанное, можно отметить, что в свое время мастер, «опекающий» химические цехи, например, имел в распоряжении до 30 подчиненных. Работа выполнялась быстро. Сейчас у него под началом в два-три раза меньше рабочих, а ведь задания остались те же. Конечно, свою роль играют средства так называемой малой механизации, но роль эту не нужно преувеличивать...

Узким местом в КРМЦ справедливо считается мехмастерская. Здесь тоже происходили сокращения штатов. И привело это к тому, что сейчас мастерская, по мнению работников це-

ха, явно «не тянет». Ее коллективу приходится изготавливать немало нестандартного оборудования. Дело в том, что никто не поставляет на коксохим такие, скажем, мелочи, как уплотняющие рамки, а особенно — барабаны и роликовые пары. Эти детали наименее выносливы в работе, а получить их попросту неоткуда. Вот и приходится подключать к делу станочников механической мастерской. Между собой остается возлагать на коллектив УГМ комбината, который мог бы, думается, взять на себя часть работ об изготовлении нестандартного оборудования. Тогда станочники мехмастерской КРМЦ смогут полнее и, главное, быстрее, выполнять заказы для ремонтов от цехов производства. Ведь сейчас сложилось такое положение, что срочно нужно выполнить заказы в объеме около 10 тысяч станко-часов. И это — только на изготовление деталей для проводимых сейчас и намеченных на ближайшее время ремонтов. Такой объем работы мехмастерской КРМЦ совершенно непосилен.

И другая причина этого — хронический недостаток. Не случайно недавно появился приказ директора комбината, предусматривающий увеличение персонала кузового ремонтно-механического цеха КХП на 70 человек. Представитель отдела кадров производства уже две недели несет вахту в отделе кадров комбината, набирая людей в цех. Пока что результаты более чем скромны. И это, наверное, не должно удивлять. Чем может прельстить сегодня работа в КРМЦ молодого парня? Только ли возросшим заработком? Сегодня этого мало. Нужны другие стимулы. А среди них как-то забываются в последнее время чисто «неосознаваемые» моральные факторы. К сожалению, таковых здесь тоже нет. Почему-то принято считать ремонтников чуть ли не людьми старого сорта. Да, они не производят готовую продукцию. Но что произойдет, если их нет или мало, комбинат хорошо чувствует на себе не один месяц. Значит, нужно не мешкая поднимать авторитет рабочего механической службы. В этом коллективе есть свои передовики, но о них мало кто знает не то, что на комбинате, но даже в коллективе коксохиме. Это — явный брак в воспитательной работе!

Н. ГОРШКОВ, старший аппаратчик цеха переработки химпродуктов; **И. РАДОМСКИЙ,** электроремонтник коксохиме; **Л. КУЛАКОВ,** газосварщик комбината; **Ю. СКУРИДИН,** наш корр.