МНЕНИЯ РАБОЧИХ О ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДА

◆

Е. СТОЯНКИН: «...Надо работать так, чтобы никому не было стыдно за нас».

Т. ШАМАРДИНА: «...Дружба и примиренчество — это не одно и то же».

С. ШЕВЧЕНКО: «...Береги честь смолоду».

А. ВЕДЕРНИКОВ: «...Удовлетворять нужды трудящихся надо, но не нарушать же при этом дисциплину».

Л. ЖУКОВА: «...Из-за нас на работу никто не опоздает».

В. ПЕРЕВАЛОВ: «...Невыгодно работать по-хозяйски?».

◆

В цехах, на участках и в бригадах труженики знакомятся с материалами, опубликованными в печати, о встрече Генерального секретаря ЦК КПСС Ю. В. Андропова с московскими станкостроителями.
На снимке: оператор главного поста четырехклетевого стана пятого листопрокатного цеха, профорг первой бригады Александр Александрович Бурдин знакомит товарищей по работе с материалами о состоявшейся встрече.
Фото Н. Нестеренко.

ЗАГУЛЯЛИСЬ...

Считается, что в «женских» цехах не может быть больших трудностей с дисциплиной. Это справедливо, но только отчасти. Хочу рассказать о проблемах нашей бригады. У нас конвейер, поэтому отлучиться со своего рабочего места нельзя. И это прекрасно понимают многие работницы линии. И, надо признаться, у нас редко увидишь эмалировщицу, слоняющуюся без дела. Но существуют тунеядцы другого рода.

В нашем коллективе почти половина — молодежь, а процентов двадцать — девчата из близлежащих сел. Под выходной они торопятся съездить к себе домой. Это понятно. Но вот обратно многие из них почему-то не спешат возвращаться. Поэтому все выходные дни окутаны каким-то непробиваемым кольцом опозданий и прогулов. И каких только отговорок не найдут! А что такое для нас опоздание? Приходится снимать эмалировщиц из других звеньев. Это создает нервозность, что вполне естественно, ведь каждому человеку хочется работать на своем постоянном месте. А как нам бороться с такими молодыми прогульщицами? Ну, говорим мы с ними, и на сменно-встречных собраниях принимаются к ним и административные меры. И что? Ведь ни для кого не секрет, что проблема кадров в нашем производстве и по сей день остается не до конца решенной. Сделаешь такой прогульщице замечание построже, а она уже и убежать из цеха готова. Так что, как говорится, палка о двух концах.

И все-таки мириться с нарушителями трудовой дисциплины мы не будем. И главный резерв здесь — мнение коллектива. Справедливости ради следует сказать, что не все с одинаковой непримиримостью смотрят у нас на недисциплинированных: нет-нет да закрадется сомнение, а вдруг сам я завтра окажусь на этом месте, лучше уж промолчу. А другие промолчат, потому что не захотят «портить отношения» — подруга ведь. Все правильно, мы за дружбу в коллективе. Только дружба и примиренчество — это не одно и то же.

Т. ШАМАРДИНА,
эмалировщица ПТНП,
профорг бригады.

В зеркале одной смены

УТРОМ 2 февраля в помещении газовщика и мастера собралась бригада на сменно-встречное собрание. Я спросил, читали ли они речь Ю. В. Адропова на встрече с московскими станкостроителями. Многие с ней были уже знакомы. Общее мнение оказалось таким: правильно, что вопрос о дисциплине поставлен ребром.

Потом стали говорить о предстоящей смене.

— Сегодня, товарищи, — поднялся молодой горновой Владимир Петин, — надо поработать с полной отдачей и дать 5 выпусков вместо четырех, т. к. ночная смена потеряла один выпуск из-за отсутствия чугуновозных ковшей.

Возражений не было. Только первый горновой Виталий Чуманский справедливо заметил, что напряженный график не позволит им выполнить намеченную работу по очистке габаритов, а это в свою очередь явится подножкой железнодорожникам. Однако и он был «за».

Смена прошла как надо. Диспетчер В. Синкевич сумел обеспечить бригаду необходимым количеством ковшей. Но не успели передать: «Есть 5 выпусков», как подключился миксеровой пятого миксера: «Кран стал. Нет ковшей». Вынуждены были передавать наш сверхплановый чугун на разливку.

Почему я так подробно рассказываю об одной смене? А потому что все наше производство, а черная металлургия особенно, — как большая тяжелая цепь, где все звенья тесно друг с другом спаяны. Ведь смотрите, что получается. Ночная смена не по своей вине недодала выпуск — нас подвела. Мы, ликвидируя отставание, подвели железнодорожников. А потом к этому делу мартеновцы «подключились». Начнешь разбираться — у всех объективные причины, а пристальней посмотреть: каждый в чем-то недоработал. Тот же миксеровой, фамилию которого я, жаль, не успел спросить, — если бы он заранее предупредил нас о поломке, мы сразу бы подали чугун на разливку. Надо так работать, чтобы никому не было стыдно за нас, чтобы никому не приходилось расхлебывать чужую кашу.

Все мы хотим больше получать. Огорчаемся, когда в магазинах нет того, другого, третьего. А сами все ли делаем для того, чтобы было? Скажут: наш чугун в магазинах не продается. Да, это так. Но он идет на металл, с помощью которого производится то, что у нас на столе. Чудес действительно не бывает: нет нашего чугуна — и на прилавках, глядишь, пусто. Такая взаимосвязь.

Е. СТОЯНКИН,
мастер доменного цеха,
Герой Социалистического Труда.

ПЯТНО В НАЧАЛЕ БИОГРАФИИ?

У нас коллектив большой, дружный. Состоит в основном из молодежи и комсомольцев, но вот с трудовой дисциплиной еще далеко не каждый дружит. Конечно, не жалуем нарушителей. Прорабатываем в коллективах каждый отдельный случай. И все же в этих наших мероприятиях чего-то недостает — количество нарушений хотя и снижается каждый год, но до нуля еще далеко.

Нарушения у нас разные по характеру: опоздания, преждевременный уход с рабочих мест или, что не лучше, — восемь часов работать, что называется, спустя рукава. И таких случаев немало. Их не стоит перечислять — искоренять их нужно. И что самое обидное, среди нарушителей немалое число комсомольцев, отношение к труду которых должно быть примером для других.

Кто не знает народной мудрости: береги честь смолоду. А ведь честь — та же дисциплина. Начнешь трудовую биографию с пятна — какое же потом будет продолжение?

У нас порой снисходительно относятся к начинающим нарушителям: молодой, мол, что с него возьмешь. Однако возраст смягчающим обстоятельством служить не может.

С. ШЕВЧЕНКО,
секретарь комитета комсомола коксохимического производства.

ОЧЕРЕДЬ В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В столовой № 14, которая находится в нашем цехе, систематически проводится продажа мясопродуктов в рабочее время. И выходит, покупают его, в основном, или недисциплинированные рабочие, или не очень загруженные служащие. Посудите сами: из-за большой очереди мы иногда не укладываемся и в тридцать минут перерыва, чтобы только пообедать, не говоря уже об очереди за мясопродуктами. Вот и получаются большие потери рабочего времени.

Разговор об организации продажи мясопродуктов велся неоднократно в присутствии директора столовой № 14 и представителей общепита. И в комбинате питания ММК уже рассматривалось заявление о неудовлетворительной работе столовой. Но он не был решен до конца.

Только 24—25 января в столовой № 14 побывали представители общепита, а уже 1 февраля опять проводилась неорганизованная продажа мясопродуктов.

Когда же все-таки будет наведен порядок? Ведь речь идет не только об удовлетворении нужд трудящихся, но и о том, как делать это, не нарушая производственную дисциплину.

А. ВЕДЕРНИКОВ,
мастер механического цеха, председатель группы народного контроля цеха.

ТРАМВАЙ ПОДОЙДЕТ ВОВРЕМЯ

Трамвай — основной транспорт нашего города, и от нас, водителей, в большой степени зависит настроение рабочих, их производительность труда. Ведь нередко они еще опаздывают на работу по нашей вине. Ждешь-ждешь на остановке, а трамвая все нет. Теряется драгоценное рабочее время, появляются нарушения трудовой дисциплины.

Сегодня мы пытаемся сделать все зависящее от нас, чтобы задержек по пути на предприятие было как можно меньше. Прежде всего следим за своей дисциплиной, ведь если водитель опоздает на несколько минут на работу, нарушится график движения, а если не выйдет вообще, то 400—450 человек (столько вмещает в часы «пик» двухвагонный трамвай) могут не добраться вовремя на службу.

Была у нас девушка, которая постоянно опаздывала на работу. И беседы с ней проводили, и осуждали всем коллективом — ничего не помогает. Решились на крайнюю меру — снять ее с поезда. Тут-то она и взялась за ум, заговорила в ней рабочая совесть.

Сегодня она работает не хуже других. Пример показательный, но в настоящее время достаточно редкий, потому что мы полностью изжили опоздания.

Наш коллектив — комсомольско-молодежный, и это накладывает на нас дополнительную ответственность. Мы считаем, что каждый член экипажа должен трудиться на совесть, устранять все причины, влияющие на качество нашей работы. Ни одна мелочь не должна оставаться без внимания. Например, некоторые водители недобросовестно проверяют вагон перед выходом на линию, а в итоге — вынужденные остановки, технические неисправности. Мы пытаемся узнать все «больные» места нашего поезда, вовремя предупредить поломки.

Пока нам это удается. Наш трамвай подходит к остановкам вовремя, по нашей вине никто на работу не опоздает, а значит и у нас, трамвайщиков, хорошее настроение. Главное, чтобы была высокая дисциплина и исполнительность, а все остальное приложится.

Л. ЖУКОВА,
водитель трамвая.

Дисциплина и рубль

Оказывается, между ними есть связь, причем очень легко ее можно проследить.

Сталевары и нашего, и других мартеновских цехов комбината материально поощряются за все показатели — и перевыполнение плана, и повышение стойкости свода, и улучшение качества металла. Все виды премий должны как бы заставлять человека работать не просто высокопроизводительно, но и бережливо используя агрегат, постоянно повышая качество металла. При соблюдении всех условий размер премии исчисляется многими десятками рублей.

Казалось бы, все продумано и надо ожидать внушительных результатов. Ан нет! В прошлом году резко снизилась стойкость сводов практически всех агрегатов сталеплавильного производства, упал процент выполнения заказов. А ведь и тогда действовали системы материального стимулирования. В чем тут хитрость?

В нашем цехе за каждый процент перевыполнения плана сталевар получает 5 процентов премии. И многие из нас могут, как говорится, поднатужившись, перекрыть план процентов на пять. Премия составит четверть тарифной ставки. Есть прямой резон стараться. Но ведь надо стараться дать качественный металл! А за качественную работу предельный размер премии составляет только 15 процентов.

За стойкость свода тоже следует бороться, и системы материального стимулирования к этому призывают. Но очень ли активно? Ведь что получается: определить результаты этой борьбы за стойкость свода можно уже после завершения кампании — через три и более месяцев. При условии успешного выполнения плана последнего месяца кампании и достижении нормативной стойкости свода печи сталевар получает премию в двойном размере.

Простой подсчет, даже без расчетной книжки в руках, показывает: сталевару не так уж выгодно — а почему и не назвать вещи своими именами? — стремиться к повышению стойкости, улучшению качества. Даже при неважном выполнении заказов, при работе печи «на износ» только лишь за перевыполнение плана бригада заработает гораздо больше.

Так мы приходим к связи между дисциплиной труда и рублем. Невыгодно работать по-хозяйски! Несовершенство систем материального стимулирования — одна из причин падения стойкости агрегатов, резкого увеличения числа неплановых ремонтов, многих нарушений технологии — и в том числе грубых. Иному горе-работнику наплевать, как говорится, на разговоры о хозяйском подходе к делу. Таких людей надо, конечно, воспитывать. Но именно на них-то материальные рычаги и должны действовать. А для тех, кто проявляет подлинно хозяйскую заботу об оборудовании, да при этом и плановые показатели перевыполняет, — для таких работников и поощрение должно быть более крупным. Чтобы действительно — по труду и честь была.

В. ПЕРЕВАЛОВ,
сталевар мартеновской печи № 20.