

Коллектив—воспитатель, друг, соратник ПРОДОЛЖАЕМ РАЗГОВОР о чести и добром имени советского человека

★ ★ ★

★ ★ ★

Когда судят поварищи

В состав товарищеского суда нашего предприятия входит 9 человек — представителей разных цехов. Почти все они рабочие, пользующиеся большим авторитетом в коллективе.

Принцип нашей работы такой: Судья, подлежащий обсуждению товарищеского суда, прежде всего рассматривается по месту работы провинившегося. Там досконально расследуют все обстоятельства, послужившие причиной такого поступка. Мы исходим из точки зрения, что в коллективе лучше знают друг друга и поэтому им легче разобраться во всем. Только после этого назначается суд.

На суде провинившемуся не сладко приходится. Его прямо-таки припирают к стене фактами, причем свои же товарищи по работе. И еще одна деталь: «подсудимому» все время приходится стоять перед собравшимися, так как задают вопросы, на которые нужно отвечать. Надо ли говорить, как действует такая критика!

В связи с этим я приведу один интересный в воспитательном смысле «процесс». Молодой рабочий избил свою жену. Возмущенная этим поступком бригада вынесла решение, чтобы его обсудили в товарищеском суде.

Рабочему этому 24 года, его жене 20 лет. В его отсутствие она пошла к подруге. Это и послужило поводом скандала, закончившегося избиванием супруги.

На суде парню, естественно, досталось.

В общем, немало рабочих в этот день высказалось по поводу его неправильного поступка. Парня пробрало.

Потом, когда мы шли с ним домой, он мне говорит:

— Знаете, на работе у меня никогда не прилипла рубашка к телу, а здесь прилипла.

...После этого, поняв свою ошибку, рабочий стал иначе относиться к своей жене. Трудится хорошо. Учится в 10-м классе.

А вот другой случай, который мы обсуждали недавно: слесарь угольного цеха бросил жену с двумя детьми, сошелся с другой и уехал с ней в город Курган. Десять дней его не было на работе. А потом явился с повинной.

Когда мы решили это запутанное дело, то пришли к выводу —

уволить его из цеха. Он же попросил, чтобы его оставили на работе. Оставили. Н... помирился с семьей и живет сейчас хорошо.

Так помогает общественный суд выкорчевывать плохое в людях.

Сейчас мы посоветовали, и начальник цеха поддержал наше предложение, привлечь также к суду злостных нарушителей техники безопасности, аварийщиков, бракоделов. Это поможет лучше воздействовать на них.

А. РИНЕВИЧ,
председатель товарищеского суда.

Все за одного, один за всех

Мы рады представившейся нам возможности поделиться опытом воспитательной работы в своем коллективе.

Прогульщиков и опаздывающих на работу у нас в бригаде нет. Такие случаи считаются чрезвычайным происшествием. Но были. На таких товарищей обрушивается возмущение всего коллектива, которому дорога честь бригады. Легко понять: каково приходится тем работникам, которые плохо повели себя на производстве или в быту.

Сменное-встречное собрание, на котором разбирается поступок провинившегося, уже достаточная мера воздействия в нашем коллективе. В большинстве этим и ограничиваемся, так как критика товарищей здорово отрезвляет тех, кто допускает нарушения. Ре-

акция коллектива мгновенна. Опоздал работник — сейчас же созывается собрание, где спрашивают его о причине опоздания и решают как поступить с ним, какое наказание ему вынести. В то же время вывешивается экстренный номер «Крокодила». Мало того: во всех бригадах обсуждают поступок рабочего, опоздавшего на смену.

А вот как мы реагируем, если в коллектив поступает жалоба из семьи на кого-нибудь из нашей бригады. В день, когда поступила жалоба, на квартиру провинившегося выходит комиссия. Она расследует причины и обстоятельства дела. Затем поступок обсуждается в коллективе. После обсуждения мы берем виновного под опеку, проверяя, выполняет ли он свое обещание не допускать подобных фактов. Для этого периодически наведываемся в семью.

Чтобы не было случаев пьянства, где, как правило, возникают ссоры и драки, руководители бригады за четыре дня до получения предупреждения не допускают позорящих честь коллектива поступков, особенно тех, кто привержен к вину.

Мы стараемся знать больше о жизни людей бригады: как учатся дети в школе, дружны ли в семье, а если кто-либо из рабочих сам учится, то аккуратно ли посещает занятия. Ни одного сигнала о неблагополучии в жизни работника не оставляем без внимания.

Так постепенно наша бригада сплочивается в единую коммунистическую семью, где один отвечает за всех, а все за одного.

М. КОЛЧИН,
мастер,
В. МИХАЙЛЮК,
партизны 3-го блока
коксовых печей.

Руководитель задает тон

С САМОГО начала аппаратного совещания стало очевидным, что трудовая дисциплина здесь ни на минуту не упускается из виду.

Это как раз и подчеркнул руководитель коксохимического производства на рапорте, призвав начальников цехов своевременно выявлять и не оставлять безнаказанными малейшие проявления недисциплинированности со стороны отдельных работников.

— Но этого мало, — сказал т. Дорогобид, — следовало б нам лучше знать людей нашего коллектива. Я приведу вам один интересный пример: как-то пришел ко мне рабочий. Я его вызвал, чтобы выяснить почему он совершил прогул.

Он мне признался, что хотел уехать из родного города.

— Как же так, — спрашиваю, — ведь у тебя жена, двое детей,

— неужели ты мог решиться их оставить?

— Как видите, я так и не мог этого сделать, — ответил мне рабочий, — но я не могу больше и жить в семье.

И он мне рассказал, что жена его пьянствует вкупе со своей матерью, оставляет детей без присмотра и никакого следа с ней нет.

Все это я узнал случайно. А если бы не узнал, то можно было бы формально решить дело о прогуле. Это должно нас насторожить: нужно быть чуткими, справедливыми судьями при решении различных случаев нарушения трудовой дисциплины и поведения рабочего в быту.

Наше предприятие борется за право называться коммунистическим, а значит и подход к людям, которыми мы руководим, тоже должен быть коммунистическим.

Нарушителям нет покоя



Я РАССКАЖУ о главном: какими методами коллектив нашего предприятия воздействует на прогульщиков, пьяниц, людей, допускающих хулиганские поступки.

Вначале провинившегося работника обсуждают на сменном-встречном собрании, затем вместе с мастером, в смене или бригаде которого он работает с секретарем партийной организации, председателем профкома, начальником ООТ, виновный приходит к начальнику цеха. Здесь с ним разговаривают более серьезно: выясняют причины поступка и в

соответствии с обстоятельствами определяют наказание.

Параллельно с этим принимаются другие меры воздействия: сатирические листки, которые вывешиваются в цехе, посвящаются специальный выпуск радиогазеты. Во все уголки цеха (предприятие полностью радиофицировано) разносится весть о поступке того или иного нарушителя.

Надо заметить, что в воспитательной работе наш коллектив довольно терпелив и не принимает скороспелых решений. В качестве примера можно привести электрика Манакова. Он плохо вел себя в семье; часто приходил пьяным,

скандалил. Мастер и председатель цехкома много раз бывали у него дома, всячески убеждая Манакова вести себя по-человечески. Беседа эта неоднократно повторялась в течение 2-х лет. Но ничего не помогало. В конце прошлого года состоялся последний разговор с ним. Он был переломным: в этом году жалоб на Манакова не поступало, он стал хорошо работать. Закончил школу мастеров.

Работники, замеченные в нарушении трудовой дисциплины, побывавшие в вытрезвителе, совершившие другие какие-либо неблагоприятные поступки, на учете. Они занесены в специальную карточку, где отмечаем характер поступка и меру наказания. Партизны, группомсорги, председатели профсоюза и мастера, а также весь остальной коллектив берут этих товарищей под свой контроль. Не говоря уже о том, что они обязаны доводить до сведения администрации предприятия все факты нарушения трудовой дисциплины, неправильного поведения того или иного работающего с ними члена коллектива.

Чтобы ни одно из чрезвычайных происшествий, пусть даже незначительное, не осталось незамеченным, партийным бюро часто практикуются отчеты партизны. Они рассказывают о жизни своих бригад. Это дает возмож-

ность делать анализ воспитательной работы, проводимой в коллективе, а следовательно передавать опыт лучших коллективов.

Воспитание коллектива, разумеется, не ограничивается только рамками скупого контроля и наказания за проступки. Мы проводим соответствующую идеологическую работу в коллективе, стремимся вовлечь наибольшее количество работающих в учебно-школы рабочей молодежи, техникумы, кружки политехни. Часто приглашаем для чтения лекции по различным вопросам квалифицированных лекторов. Лекции ежемесячно проводятся во всех цехах нашего предприятия.

Н. КАПТУРЕНКО,
секретарь партийного бюро.
На снимке: т. Каптуренко проводит семинар партизны по обмену опытом.

На этой странице рассказано только о части той работы, которая проводится по воспитанию в коллективе сознательной трудовой дисциплины коксохимического производства. Здесь дорожат добрым именем и честью советского рабочего. Для этого применяют многие формы воздействия на людей.

Но все ли сделали партийная, профсоюзная организации и хозяйственное руководство коксохима, чтобы изжить, свести на нет такие позорные явления, как прогулы, опоздания, пьянки, недостойное поведение в быту? Нет, далеко не все. Среди многотысячного коллектива этого производства еще встречаются люди-носители пережитков прошлого, хотя здесь подобных явлений намного меньше, чем в других цехах и управлениях комбината. Значит, полностью все формы воспитания человека и у коксохимиков не использованы, значит, партийной организации впредь предстоит еще немало дел в борьбе за честь коллектива.