



БЮРО социализации ОНОТИЗ комбината и редакция газеты «Магнитогорский металл» организовали встречу представителей коллективов, выступивших с призывом работать в нынешнем году под девизом «Год XXV съезда КПСС — год ударного труда!»

В заседании «Круглого стола» приняли участие доменщики девятой печи, представители комсомольско-молодежного коллектива мартеновской печи № 14, блюминга № 3, стана «300» № 2 проволочно-штрипового цеха и четырехклеточного стана ЛПЦ № 5.

Заседание вел заместитель начальника ОНОТИЗ К. Е. Неверов.

Ведущий: У нас на памяти все ваши обязательства, мы имеем перед собой справки о том, как ваши коллективы работают в этом году. Но хотелось бы, чтобы вы подробнее рассказали о своих делах, насущных задачах и о том, что мешает вам в работе. Вы — инициаторы соревнования, и поэтому и спрос с вас особый. Есть предложение предоставить слово старейшему доменщику мастеру 9-й доменной печи Виктору Васильевичу Родикову.

В. В. Родиков: После ремонта печь «идет» хорошо, и у нас есть все условия для успешной работы. А трудности возникают тогда, когда смежники поставляют не совсем добротное сырье. Это относится и к горнякам, и к коксохимикам. Еще бываю случаи, когда мы получаем кокс с мусором. Нельзя сказать, что качество кокса ухудшилось, но в отдельные дни коксохимика допуская срывы.

Ведущий: Виктор Васильевич, в ваших обязательствах предусмотрено повысить в этом году температуру дутья до 1170 градусов, а на сегодняшний день вы добились температуры, в среднем, только 1151 градус...

В. В. Родиков: Дело в том, что мы полтора месяца работали без одного воздушонагревателя. Это и повлияло на общий показатель. А в последнее время мы стабильно поддерживаем температуру дутья 1180 градусов, и есть все основания полагать, что в годовом разрезе мы свои обязательства выполним. А высокая температура дутья — это и производительность печи, и экономия кокса. За 4 месяца мы имеем расход кокса 442 килограмма на тонну чугуна, т. е. экономим на каждой тонне по 18 килограммов кокса. Причем этот показатель мог быть выше, если бы не трудности, связанные с раздувочным периодом после мартовского ремонта.

Не выполняем мы пока обязательства по простоям. За четыре месяца они составляют 1,34 процента, тогда как мы обязались снизить их до 1 процента. Но если судить по работе в мае, видно, что дела у нашего коллектива пошли на лад: простои менее одного процента.

Ведущий: Вы брали обязательства довести содержание серы в чугуне до 0,017 процента, а добились только 0,018 процента.

Есть ли возможность улучшить качество металла?

В. В. Родиков: Конечно. Для этого нужно тщательно подбирать шлаковый режим, над чем мы постоянно работаем.

Ведущий: А как профсоюзная группа доменщиков контролирует выполнение обязательств?

И. Н. Никитин, профорг: Коллективно. Большое внимание, в частности, мы уделяем учебе доменщиков. Приходит, допустим, на печь новичок, который не имеет специального образования. Коллектив ставит перед ним условие: должен учиться. И он непременно принимает обязательство поступить, скажем, в школу мастеров. А

безуспешно.

Ведущий: Роман Теодорович, многие сталевары в своих личных планах обязательствах предусмотрели регулярное изучение новинок технической литературы. А знакомят ли они свои бригады с наиболее интересными материалами?

Р. Т. Магас: В общем-то знакомят. Но нерегулярно. Не практикуется у нас такого, чтобы сталевар в определенные дни выступал с обзором перед своими товарищами.

Ведущий: Слово просят представители третьего блюминга. Им, очевидно, есть о чем рассказать, тем более, что работают они в этом году неважно.

А. М. Федорчук, и. о. на-

которые постоянно держат в поле зрения вопросы качества.

Н. Г. Емельяненко, председатель комитета профсоюза обжимного цеха № 1: Выполнение обязательств коллективом третьего блюминга цехом держит под особым контролем. Это понятно: трудящиеся третьего блюминга — инициаторы соревнования, и, кроме этого, они решили добиться звания «Коллектив коммунистического труда». На заседаниях цехкома мы практикуем отчеты коллектива о выполнении обязательств. Например, в марте мы заслушали Анатолия Моисеевича вместе с председателем профбюро. И когда мы

КАЧЕСТВО РАБОТЫ: РЕЗЕРВЫ ЕСТЬ



уж коли взял слово — сдержки его. За этим следит коллектив. А иначе нельзя. Ведь новичок что может? — Чистить канаву лопатой. А для чего это делается — не знает. И наша цель, чтобы каждый член коллектива осознавал свою роль в сложном технологическом процессе. Только так можно добиваться высоких результатов в работе. У нас на печи нет таких людей, которые не обладали бы необходимым багажом знаний или не учились.

Р. Т. Магас, сталевар мартеновской печи № 14: В 1976 году мы обязались выплавить сверх плана 2,5 тысячи тонн стали, добиться среднего веса плавки 428 тонн, снизить брак на 500 тонн, повысить стойкость свода на 10 плавов, добиться выпуска плавов по заказам на 99,7 процента, сэкономить 400 тонн чугуна, 400 тонн условного топлива. В этом году мы уже выдали сверх плана около 1000 тонн стали, средний вес плавки составил 436,1 тонны, снижен брак на 380 тонн, заказы выполняются на 99,7 процента, сэкономлено 100 тонн чугуна и 31 тонна условного топлива. Большое внимание мы уделяем ритмичной работе последующих переделов: 98 процентов стали, выплавленной на нашей печи, попадает на сортовые станы без дополнительной зачистки. Цифры говорят сами за себя. У нас можно работать лучше. У нас монтируется новый разливочный кран. Но работы ведутся очень низкими темпами. Скажем, вместо предусмотренных на демонтаж старого крана двух суток его снимали четверо суток. А ведь известно, насколько эти затянувшиеся работы осложняют снабжение печей. А обещают сделать кран только в конце июня. Мы неоднократно были тревогу на сменно-встречных собраниях, но

рассматривали работу коллектива, выяснилась такая картина: если в целом показатели были удовлетворительные, то не все бригады работали, прямо скажем, отлично, допускались серьезные срывы. Пришли к выводу, что необходимо распространять лучший опыт. К примеру, есть у нас нагревательщик Назаренко, который почти не имеет случаев оплавления слитков. Он, по существу, наш Ильин. Мы планируем организовать школу передового опыта, распространить его опыт.

Ведущий: В конце прошлого года прокатчики стана «300» № 2 выступили с хорошим планом повышения качества работы. А в этом году они сдали свои позиции. Почему это произошло?

Ю. П. Лосенков, начальник стана «300» № 2: Многие причины, повлиявшие на снижение уровня производства, зависят от коллектива стана. Но основная причина срывов другая. Качественный прокат мы давали и будем давать. Мне понравилось выступление обжимщиков, но не нравится заготовка, которую они нам поставляют, а третий блюминг дает нам половину всего металла, который мы прокатываем. Порез заготовки в последнее время у нас намного ухудшился. Очень много обжимщики перегибают концов. Недавно, например, составили акт на обжимщиков, т. к. стан простоял два часа. Причем, по мелочам мы уже не составляем акты, и лишь, когда некачественная работа обжимщиков приводит к серьезным последствиям, приходится прибегать к этой мере. Другая вина обжимщиков — большой разбег заготовки по длине. С этим мы не можем мириться: печь у нас одна, и если в печь мы загружаем заготовку разной длины, то перед-

рассматривали работу коллектива, выяснилась такая картина: если в целом показатели были удовлетворительные, то не все бригады работали, прямо скажем, отлично, допускались серьезные срывы. Пришли к выводу, что необходимо распространять лучший опыт. К примеру, есть у нас нагревательщик Назаренко, который почти не имеет случаев оплавления слитков. Он, по существу, наш Ильин. Мы планируем организовать школу передового опыта, распространить его опыт.

рассматривали работу коллектива, выяснилась такая картина: если в целом показатели были удовлетворительные, то не все бригады работали, прямо скажем, отлично, допускались серьезные срывы. Пришли к выводу, что необходимо распространять лучший опыт. К примеру, есть у нас нагревательщик Назаренко, который почти не имеет случаев оплавления слитков. Он, по существу, наш Ильин. Мы планируем организовать школу передового опыта, распространить его опыт.

Ведущий: В конце прошлого года прокатчики стана «300» № 2 выступили с хорошим планом повышения качества работы. А в этом году они сдали свои позиции. Почему это произошло?

Ю. П. Лосенков, начальник стана «300» № 2: Многие причины, повлиявшие на снижение уровня производства, зависят от коллектива стана. Но основная причина срывов другая. Качественный прокат мы давали и будем давать. Мне понравилось выступление обжимщиков, но не нравится заготовка, которую они нам поставляют, а третий блюминг дает нам половину всего металла, который мы прокатываем. Порез заготовки в последнее время у нас намного ухудшился. Очень много обжимщики перегибают концов. Недавно, например, составили акт на обжимщиков, т. к. стан простоял два часа. Причем, по мелочам мы уже не составляем акты, и лишь, когда некачественная работа обжимщиков приводит к серьезным последствиям, приходится прибегать к этой мере. Другая вина обжимщиков — большой разбег заготовки по длине. С этим мы не можем мириться: печь у нас одна, и если в печь мы загружаем заготовку разной длины, то перед-

рассматривали работу коллектива, выяснилась такая картина: если в целом показатели были удовлетворительные, то не все бригады работали, прямо скажем, отлично, допускались серьезные срывы. Пришли к выводу, что необходимо распространять лучший опыт. К примеру, есть у нас нагревательщик Назаренко, который почти не имеет случаев оплавления слитков. Он, по существу, наш Ильин. Мы планируем организовать школу передового опыта, распространить его опыт.

ние концы оплавляются, а середина — холодная. А это влияет на качество, т. к. получается при прокатке большой разбег по длине, и мы даже не укладываемся в двухметровый допуск. И большие претензии у нас к коллективу газового цеха. К сожалению, на «Круглом столе» представителей газового цеха нет, а хотелось бы их послушать. Дело в том, что в последнее время у нас очень низкая калорийность газа, хотя его давление — большое. И если раньше мы как-то смогли прокатывать по 75 штук в час, то сейчас — только по 55—60 штук. Я далеко за примером ходить не буду. 27 апреля только из-за малой калорийности газа мы недодали к плану более 100 тонн металла. Среди причин, мешающих нам работать, небеспечные стана металлом в соответствии с заказами. Порой к прокатке одного и того же профиля приходится возвращаться по несколько раз. А у нас есть такие трудоемкие профили, как ленты 130×2,5 и 75×4. Мы просим хотя бы эти два монтажа давать в один прием. Вносит свой «вклад» и склад заготовки. Например, сообщают нам о наличии 500 тонн определенного металла. Мы настраиваемся, планируем переходы. А потом оказывается, что этот металл полностью не нашли, и все наши планы рушатся. Вот что значит неточная информация.

И предъявляю претензии смежникам. Но это не значит, что у нас нет своих узких мест. Но если они нам помогут в этих трех вопросах, свои обязательства до конца года коллектив стана выполнит. А мы брали обязательства повышенные.

П. А. Романов, старший нагревательщик стана «300» № 2: Я полностью присоединяюсь к словам начальника стана. Много здесь не добавишь. Самые большие претензии по порезу заготовки — к третьему блюмингу.

И. М. Троянченко, мастер стана «300» № 2: В прошлом году мы добились рекордного производства. Соответственно приняли высокие обязательства и на нынешний год. Надо сказать, что в январе и феврале мы работали на уровне выполнения обязательств. В этом заслуга и наших смежников — обжимщиков, которые во время вахты в честь XXV

съезда партии обеспечили нас металлом хорошо. Сейчас возникла угроза того, что план первого полугодия мы не выполним. Почему у обжимщиков в последние три месяца получается такой безобразный порез заготовки — неясно. Ведь они могут работать лучше. Какие меры мы принимаем по повышению качества работы на стане? За последний год от нас ушли два опытных мастера производства, несколько вальцовщиков, старших нагревательщиков. Конечно, это привело к снижению уровня работы. И сейчас мы проводим большую работу по обучению кадров, повышению профессионального мастерства каждого трудящегося стана. Думаю, результаты не замедлят сказаться.

А. М. Еремичин, начальник четырехклеточного стана ЛПЦ № 5: Прокатчики брали обязательство прокатать в 1976 году 1,5 тысячи тонн сверхпланового листа с учетом того, что годовое производство у нас должно повыситься на 27 тысяч тонн. Наряду с высоким производством мы обязались улучшить и качественные показатели. Мы решили добиться выхода непоточного металла 0,25 процента. К этому результату мы подошли уже вплотную. Что нам пока мешает в работе? — Излом, который получается в результате ненормального профиля полосы, выходящей из четвертой клетки, и повышенного натяжения на моталке. Чтобы это устранить, мы сделали большую работу. Были привлечены большие силы — специалисты цеха, лаборатории, которые исследовали эти причины, и предложили ряд мер для их устранения. И если в январе мы из-за излома потеряли 800 тонн листа, то в апреле — около 100 тонн. Но ведь это тоже много. А бороться с изломом нам мешают смежники — ЛПЦ № 4.

Срывы мы допускаем и с выполнением заказов, особенно по первой группе поверхности. Значит, не все в порядке на участке сборки валков, из-за ребристости которых металл переводится порой во вторую группу. Над этим в цехе тоже ведется определенная работа: подбираются новые режимы шлифовки валков, модернизируются станки. И у нас претензии к УГМ: выполнение заказов на изготовление вкладышей для лонетов станков нам задерживают.

съемки с поверхности валков. И когда начался разговор о том, как их коллективы выполняют принятые обязательства, выяснилось, что есть еще много резервов повышения качества работы. А качество работы, как сказал Л. И. Брежнев, очень емкое понятие. Главное, сейчас еще шире распространить инициативу сталевара мартеновского цеха № 3 М. Г. Ильина по повышению качества работы. Ведь свои Ильины, опыт которых должны взять на вооружение другие трудящиеся, есть в любом цехе. Например, на третьем блюминге, о чем узнали участники заседания. Есть большие резервы повышения качества работы в организации трудового соперничества. В разговоре участники «Круглого стола» выяснили, что в их коллективах еще недостаточно налажен систематический отчет трудящихся в выполнении личных планов-обязательств. В этом отношении был бы полезен опыт коллектива мартеновского цеха № 2, где практикуется отчет рабочих перед своими товарищами на сменно-встречных собраниях.

Участники заседания много претензий предъявили к своим смежникам. Видимо профсоюзным активистам цехов предстоит еще немало подумать над тем, какую работу им необходимо проделать в своих коллективах, чтобы не срывать работу последующих переделов. И здесь не придется начинать с нуля: достаточно изучить опыт коллектива ЦПС, работающего под девизом: «Смежнику лучше, чем себе!». Задача перед всеми коллективами состоит в том, чтобы от взаимных претензий перейти к взаимной помощи в своей повседневной трудовой деятельности.

Участники заседания много претензий предъявили к своим смежникам. Видимо профсоюзным активистам цехов предстоит еще немало подумать над тем, какую работу им необходимо проделать в своих коллективах, чтобы не срывать работу последующих переделов. И здесь не придется начинать с нуля: достаточно изучить опыт коллектива ЦПС, работающего под девизом: «Смежнику лучше, чем себе!». Задача перед всеми коллективами состоит в том, чтобы от взаимных претензий перейти к взаимной помощи в своей повседневной трудовой деятельности.

Участники заседания много претензий предъявили к своим смежникам. Видимо профсоюзным активистам цехов предстоит еще немало подумать над тем, какую работу им необходимо проделать в своих коллективах, чтобы не срывать работу последующих переделов. И здесь не придется начинать с нуля: достаточно изучить опыт коллектива ЦПС, работающего под девизом: «Смежнику лучше, чем себе!». Задача перед всеми коллективами состоит в том, чтобы от взаимных претензий перейти к взаимной помощи в своей повседневной трудовой деятельности.

Участники заседания много претензий предъявили к своим смежникам. Видимо профсоюзным активистам цехов предстоит еще немало подумать над тем, какую работу им необходимо проделать в своих коллективах, чтобы не срывать работу последующих переделов. И здесь не придется начинать с нуля: достаточно изучить опыт коллектива ЦПС, работающего под девизом: «Смежнику лучше, чем себе!». Задача перед всеми коллективами состоит в том, чтобы от взаимных претензий перейти к взаимной помощи в своей повседневной трудовой деятельности.

Участники заседания много претензий предъявили к своим смежникам. Видимо профсоюзным активистам цехов предстоит еще немало подумать над тем, какую работу им необходимо проделать в своих коллективах, чтобы не срывать работу последующих переделов. И здесь не придется начинать с нуля: достаточно изучить опыт коллектива ЦПС, работающего под девизом: «Смежнику лучше, чем себе!». Задача перед всеми коллективами состоит в том, чтобы от взаимных претензий перейти к взаимной помощи в своей повседневной трудовой деятельности.