

**ПРОФСОЮЗЫ** располагают широкими возможностями для проведения воспитательной работы и прежде всего путем использования такого эффективного метода воспитания в труде, как социалистическое соревнование. Постоянное внимание к людям, забота о них, совет с ними, стремление хорошо организовать соревнование — вот главное, чем руководствуется цеховой комитет в своей повседневной деятельности. Хорошие результаты достигаются тогда, когда, говоря ленинскими словами, массы все знают, обо всем могут судить и идут на все сознательно.

Взять, к примеру, приятие годовых социали-

стов, я бы даже сказал, в обстановке равнодушия. И как результат — бригада своих обязательств по повышению качества стали и заказам не выполняет и в передовиках нынче ходит редко. Вот что значит формально подойти к важнейшему делу, не зажечь коллектив, не настроить его на преодоление трудностей.

Воспитательная работа немыслима без опоры на конкретные положительные примеры, без обобщения и распространения передового производственного опыта. За этот год в цехе проведено три школы передовых методов труда. Делился опытом организации работы на разливочном пролете мастер А. Н.

цатой печи коллективы 18-й и 25-й печей, у которых на сверхплановом счету 2104 и 1957 тонн стали. Считаю, что этот начин обладает идейно-нравственным потенциалом. Организация соревнования на его основе оказывает большое воспитательное, мобилизующее значение.

Вот уже как два месяца итоги соревнования подводим не в целом по печам, а по каждой сталеварской бригаде. Тем самым ликвидировали уравниловку. Вот тому наглядный пример. В июне на печи № 17 выплавлено сверх плана 147 тонн стали. Раньше все бригады были бы в равных условиях. При теперешней организации соревнования выявилось, что



Труженики цеха пути ведут большие работы по поддержанию в добротном состоянии железнодорожных путей комбината, протяженность которых составляет сотни километров.

В этом коллективе трудится много специалистов, которые вносят весомый вклад в выполнение заданий и повышений социалистических обязательств, принятых на третий год одиннадцатой пятилетки. Среди тех, кто добивается высоких показателей в работе, называют бригадира монтеров пути Марию Емельянову Ермилову. Ее высокопроизводительный и труд отмечен высокими наградами Родины — орденом Октябрьской Революции и орденом Трудового Красного Знамени.

На снимке: бригадир, ударник коммунистического труда Мария Емельянова ЕРМИЛОВА.

Фото Т. УСИК.

Навстречу XXX отчетно-выборной партконференции

## Социалистическое соревнование: воспитательные возможности

«Полнее использовать воспитательные возможности массового социалистического соревнования...» (Из постановления XIX отчетно-выборной партконференции комбината).

стических обязательств. Естественно, что их проект верстается у экономистов, нормировщиков, в цехоме и, наконец, выносятся на обсуждение коллективов агрегатов и бригад. Идет, как у нас принято называть, защита обязательств. Если подходить к этому без формализма, то воспитательный эффект трудно переоценить. Вот уж действительно истина рождается в споре. Так и тут после жарких дебатов обязательства принимаются как руководство к действию.

На мой взгляд, серьезно подошли к принятию обязательств в бригаде № 4, где начальником смены Н. Н. Павлюк и профгруппоргом В. М. Перевалов. Под их влиянием коллектив, взвесив свои возможности, принял напряженные, мобилизующие обязательства. Хотя и здесь находились скептики и даже недовольные, говорившие: «Что, нам больше всего надо? С такими обязательствами и первенства никогда не добьешься...». Верх взял презренный взгляд и смелый, осмысленный подход. Подтверждением его правильности является то, что коллектив бригады работает нынче устойчиво. Он выполняет обязательства, признанный лидер в цехе. По нему равняются все наши коллективы.

А вот другой пример. Третья бригада на протяжении многих лет была передовой. Это, видимо, и привело к самоуспокоенности и в какой-то мере сыграло отрицательную роль при принятии обязательств на 1983 год. Защита их прошла спокойно, без спо-

Маслов. Огнеупорщик В. А. Кулягин провел школу по улучшению качества приростки сталевыхпускных желобов. Бригадир шихтового двора Е. А. Поздняков во всех бригадах на практике продемонстрировал, как он организует обеспечение печей шихтовыми материалами. Запланировано провести в этом году школу сталевара Н. Т. Яковлева по выплавке металла в строгом соответствии с заказами.

Социалистическое соревнование не только развивает трудовую активность его участников, но и направляет ее на решение важнейших проблем сегодняшнего дня. Именно об этом свидетельствует инициатива сталеваров мартеновской печи № 20 Г. Е. Плотнокова, А. П. Фомина, В. П. Буданова и В. М. Перевалова «Работать высокопроизводительно, с высокой стойкостью агрегата и наилучшим выполнением заказов». Сами инициаторы впервые в истории нашего цеха на 400-тонной печи выплавили в прошлом году 300 тысяч тонн стали.

Соревнование под этим девизом, поддержка инициативы другими печными бригадами дают хорошие результаты. Средняя стойкость свода за первое полугодие 1983 года увеличилась на десять плавов, что позволило сэкономить около 40 тысяч рублей. Несколько улучшилась работа по заказам, а четырнадцать сталеварских бригад работают со 100-процентным их выполнением.

Делом поддержали инициативу сталеваров двад-

вторая печная бригада (сталевар А. В. Иванов) к плану недодала 400 тонн металла и, естественно, ухудшила показатели по печи в целом. Следовательно, видно, кто передовик, а кто отстающий.

Непременным условием полного использования воспитательных возможностей социалистического соревнования является умелый и своевременный показ достижений передовиков и промахов отстающих. И тут, наверное, нужны не только оформленные стенды (хотя они тоже необходимы), а оперативная информация в виде «молний», «крокодилов», «тревог» и т. д. Эта наглядная агитация может быть выпущена на обыкновенном листе бумаги, но она обязательно должна знать, увлекать, брать за живое, тревожить. Мы ежедневно делаем несколько таких конкретных выпусков, которые действуют безотказно.

Продуманная система стимулирования социалистического соревнования, его гласности позволяет не только сравнивать результаты, добиваться лучших производственных показателей, но и умножает силу идейно-нравственного влияния, помогает создавать в коллективе благоприятный психологический климат. Ведь при этом каждый работник знает, что его усилия, поиск, инициатива непременно будут замечены и отмечены.

А. ДЮКАРЕВ,  
председатель комитета профсоюза мартеновского цеха № 3.

## ЛОМ — НА СВАЛКЕ

### О ХОДЕ СДАЧИ ЖЕЛЕЗНОГО ЛОМА

Коллектив металлургического комбината с начала года не сумел выполнить план сдачи металлического лома. За семь месяцев необходимо было сдать 248593 тонны стального и чугуноного лома. То есть отставание от плана сдачи составило свыше 13,2 тысячи тонн.

Основная причина отставания — неудовлетворительный ход сдачи чугуноного лома, главным образом — бракованных изделий. Их основной по-

ставщик на заготовительные базы Вторчермета — коллектив цеха подготовки составов.

Комплексы первого цеха плохо разгружают автомобили с металлоломом. Машины простаивают под разгрузкой по два часа, а то и больше.

Хроническая беда коллективов, сдающих металлолом, — нежелание провести хотя бы простейшую его сортировку. В итоге в лом уходит много мусора, шлака. И наоборот — на

свалки попадают десятки тонн металла.

За левобережной площадкой завода железобетонных изделий треста Магнитострой комбинат организовал настоящую свалку. И чего только здесь нет! Валяются траки от гусеничных тракторов, детали двигателей и различных механизмов, многое другое. И среди всего — масса мусора. А ведь в этом мусоре пропадают тонны ценного металла, среди которого немало легированного, который оценивается в 360 рублей за тонну. Я. МЕЩЕРЯКОВ, уполномоченный Вторчермета.

## Нам отвечают

В ответ на заметку, опубликованную в газете 23 июля, сообщая, что в 1969 году по проекту в термическом отделении ЛПЦ № 5 для связи с кранами были установлены радиостанции типа «Марс». В 1977 году как морально устаревшие и физические изношенные они были демонтированы и

## „ПОЧЕМУ ЗАВЫТЫ РАДИОТОЧКИ?“

заменены другими, более совершенными, которые питались от аккумуляторов, используемых в переносных радиостанциях. Из-за острого дефицита этих аккумуляторов цех технологической диспетчеризации обратился за помощью к электрослужбе ЛПЦ № 5, чтобы на мостовых кранах получить для питания радиостанций напряжение

12 вольт постоянного тока. В помощи было отказано, и радиостанции пришлось по мере выхода из строя аккумуляторов отключать. В настоящее время получены аккумуляторы другого типа, и радиосвязь в термическом отделении ЛПЦ № 5 будет восстановлена в августе с. г.

Н. ЕЛИЗАРОВ,  
начальник ЦТД.

ОТ РЕДАКЦИИ. О том, почему появляются необоснованные, не по адресу направленные жалобы трудящихся, говорилось и писалось немало. Есть по этому поводу подробные разъяснения и постановления партии. Тем не менее...

Ведь чего бы проще автору письма в редакцию старшему званию металлургического отделения пятого листопрокатного цеха В. Лыбино обратиться к руководителям собственного цеха и прояснить ситуацию. Судя, однако, по его письму, руководители цеха сознательно ввели рабочих в заблуждение, направив их претензии в адрес цеха технологической диспетчеризации. И в это же время руководству ЦТД не могло дойти до цеховых товарищей вмешательство собственной электрослужбы, руководимой помощником начальника цеха по оборудованию А. А. Бибишевым. А вводили людей в заблуждение не день-два — три года! Комментарию тут, как говорится, излишни. И все же хотелось бы знать, какие выводы будут сделаны из этой истории в пятом листопрокатном цехе?

Материалы в отношении нарушений трудовой дисциплины передаются на рассмотрение трудового коллектива начальником структурного подразделения комбината, имеющего право налагать дисциплинарные взыскания.

Решение по мерам общественного взыскания или постановкой вопроса перед администрацией о применении дисциплинарного взыскания считается принятым, если за него проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствовавших на собрании.

Ответственность каждого перед коллективом и коллективом за каждого работника, как сказано в законе, обязывает коллектив нести ответственность за состояние трудовой дисциплины, проявлять строгую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности.

Б. ВАКЕНОВ,  
начальник юридического отдела.

## ◆ Наши консультации

Законом о трудовых коллективах закреплена принцип совместного труда. Это товарищеское сотрудничество и взаимопомощь, обеспечение единства государственных, общественных и личных интересов, ответственность каждого перед коллективом, коллектива за каждого работника.

Полномочия трудовых коллективов в обеспечении трудовой дисциплины предусмотрены статьями 9 Закона. Трудовые коллективы: утверждают по представлению администрации и профсоюзного комитета правила внутреннего трудового распорядка, принимают меры по обеспечению их соблюдения; обсуждают состояние трудовой дисциплины и осуществляют меры по ее укреплению; принимают за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают работников для морального и материального поощрения; высказывают мнения по кан-

## Полномочия трудовых коллективов в обеспечении трудовой дисциплины

дидатурам, представляемым и государственным наградам; устанавливают дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели, для новаторов и передовиков производства, а также лиц, длительное время добросовестно работающих на предприятии, в учреждении, организации; обеспечивают создание обстановки нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, проявляющей строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности; применяют к членам коллектива за нарушения трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское возмездие, общественный выговор); передают материалы о нарушениях трудовой дисциплины

на рассмотрение товарищеских судов; ставят вопросы о привлечении в соответствии с законодательством нарушителей трудовой дисциплины к ответственности, включая временный перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение, о лишении полностью или частично премий, вознаграждений по итогам годовой работы и за выслугу лет, дополнительного отпуску за непрерывный стаж работы, о возмещении материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, о переносе очередности предоставления жилой площади и применении других предусмотренных законодательством мер воздействия.

Трудовой коллектив вправе снимать наложенное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайст-

вовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если коллектив не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

Как установлено этой статьей закона трудовой коллектив (цеха, отдела, участка, бригады) применяет к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания или ставит вопрос перед администрацией о привлечении нарушителя к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством. Примененные трудовым коллективом меры общественного взыскания имеют те же юридические последствия, что и распоряжения руководителя

структурного подразделения.

При применении мер общественного взыскания в установленном порядке применяются и дополнительные меры воздействия (лишение премии, дополнительного отпуску за непрерывный стаж работы за совершенный прогул и т. п.).

Трудовой коллектив вправе поставить вопрос перед администрацией и об увольнении работника за нарушение трудовой дисциплины, если нарушение, как основание, за которое можно уволить, предусмотрено соответствующими статьями кодекса законов о труде. Например: за прогул, за систематическое неисполнение Правил внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.