

К ПРОФСОЮЗНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ АО «ММК»

Доменщиками не рождаются — ими становятся

Говорят, привычка — вторая натура. Утренний обход печей — одна из давних привычек председателя профсоюзного комитета доменного производства Николая Васильевича Головина: встречи, разговоры, бесчисленные вопросы. Ни одно событие, значительное или не очень, не ускользает из поля зрения председателя. Идет ремонт девятой домны — Головин возглавил общественный штаб. Заготовка овощей — опять профсоюз не в стороне.

— Николай Васильевич, недавно в вашем цехе проводилось социологическое исследование, показавшее, что морально-психологический климат не на высоте.

— Признаться, я болезненно воспринял результаты. И одному человеку, и коллективу, приятно узнавать о себе такие вещи. Возможно, и не все выводы, сделанные социологами о нашем цехе, точны, но многое соответствует истине.

— Например, недовольство зарплатой?

— Знаете, деньги деньгами, но должен быть и спрос, и требовательность. Сколько бы человек ни получал, и раньше, и теперь, ему всегда не хватало. Но если прежде горн был одним из самых высокооплачиваемых мест, то сегодня в городе есть такие, где можно получить миллион-полтора, а то и больше и при этом, не вкалывая до седьмого пота. Главное, помимо, нужно во всем, что касается заработной платы установить гласность. Ведь в общем-то никакого секрета нет, люди ездят в одном транспорте на работу, рядом живут. Поэтому лучше реально оценить зарплату и обосновать, на цифрах показать, почему отстающий коллектив получил меньше передовика.

До сих пор мы не имеем разрядки по квартирам — это тоже повод для беспокойства.

Хотя иногда буря разыгрывается в стакане воды: летом уговаривали цеховиков пойти лечиться в профилакторий, теперь нет отбоя от желающих. И, наоборот, не можем убедить поехать отдохнуть на Банном.

Но опять же, не только этим сегодня живет домна. Гораздо больше беспокоит людей работа неполным штатом.

— В цехе не хватает рабочих рук?

— Рук-то хватает, да вот с дисциплиной плохо. Случается, в смену по несколько человек не выходят на работу. Народ стал более образованный, и с высшим образованием много, а дисциплина хромает.

Раньше было так: не вышел горновой и не сумел предупредить — мастер после смены ехал к нему. А сейчас не всякий руководитель знает, кто и почему не вышел... Может, человек болеет, находится в тяжелой форме состояния, и ему от коллектива помощь нужна? А может, он в запое? Это тоже не редкость. И такой трутень «висит» на шее коллектива. Это, конечно, работа не одного дня: что уж душой кривить — упустили мы ее. И одним «кавалерийским наскоком» не обойтись. Хотя и разовое мероприятие может быть весьма полезно. Не так давно снарядили машину и проехали по всем «загулявшим». По результатам рейда от одних пришлось извлекаться, других предупредили. Если человек не желает работать, зачем его заставлять?

— И кто приходит на место уволенных?

— Приходят. Но очень сложно с молодежью, потому что сегодня есть более денежная и менее тяжелая работа. Из десятков лишь единицы приживаются. Или иной пьяница с гонором заявляет: обойдусь и без вас, а спустя время возвращается: возьмите на любое место. Как правило, таких мы не берем. Приходят в профсоюз: защиты. Только ведь и защищать следует не всякого. Если человек хорошо работает, за него и бороться стоит.

А для работы сегодня все есть — сырье, сбыт — нужна только хорошая организация, безаварийная работа. Будет чугун — будут и деньги. И значит, станет меньше недовольства.

— Производство производством, а как же социальная сфера?

— Мы об этом в цехе тоже не забываем. Возникли проблемы с наличкой — открыли магазин, где отовариваем в счет заработной платы. Захочет кто-то отдохнуть, а путевок, нет — пожалуйста, цеховая база отдыха. В профсоюз ведь люди идут не по вызову, а когда что-то случается, что-то наболело. И занимаемся мы сегодня человеком от его рождения до последнего дня.

— Ныче на профессию доменщика спрос не велик. Что вы об этом этом думаете?

— Дело не в моде на профессию. Доменщиками ведь не рождаются, а становятся. Посмотрите, сколько из наших цеховых хороших руководителей выросло. Молодые ребята работают, стараются, но пока многого не хватает: опыт приходит со временем. А ведь прежде мастер печку «животом чувствовал». И сейчас все не пушено на самотек: заставляют думать, работать над собой, выполнять задачи. Но появилась другая брешь в подготовке специалистов. Прежде рабочие кадры для домны готовило училище. Человек три года учился, одновременно знакомился с бригадой, производством. И приходил на печь уже, как в родной дом. Возвращался сюда, отслужив армию. Сейчас другое: принимаем людей, которых совсем не знаем. Трудовая книжка еще ни о чем не говорит, да и на собеседовании человеку в душу не заглянешь. Новичков учим прямо на рабочем месте. Но как до каждого донести, что наш труд коллективный и «сачковать» нельзя. Если человек с ленцой, он не приживется в бригаде, где все должны работать одинаково. Пока у нас есть, кому принять новичков: Александр Александрович Михин, Николай Семенович Орехов — опытные горновые, люди старой закалки. Они могут многому научить.

— Знаю, что ветераны — ваша боль.

— Да, ведь они самые обремененные. Помогаем им, тесно работаем с советом ветеранов. Его председатель Владимир Александрович Щербинин — человек глубоко порядочный, трудолюбивый. Вместе с ним к 50-летию Победы поздравили и преподнесли подарки почти тремстам ветеранам цеха. Провели для них вечер в подшефной школе.

Но праздники кончатся. Стараемся не забывать о своих стариках и в будни. Вторник в цеховом оздоровительном центре — день ветеранский. До 60 человек собираются здесь, чтобы попариться в баньке, поплавать в бассейне: в городе такое удовольствие дорого стоит. С другой стороны, понимаем, что для стариков общение — один из стимулов к полноценной жизни. А захотят наши пенсионеры отдохнуть, в их распоряжении турбаза: все бесплатно, свое только питание.

— Каким видится вам место профсоюза в доменном цехе?

— Не хочу, чтобы из моего рассказа сложилось неправильное представление о профсоюзе на домне. Есть у нас и положительный опыт, есть и недоработки. Но сейчас основное направление — воспитание коллектива, безупречная цепочка: задание, спрос, исполнение, ответственность за порученное дело. Если человек работает на совесть, профсоюзная организация защитит. А вот нарушителя — вряд ли. Мы можем вовремя подсказать, остановить. Проще всего это сделать в профгруппе. Главное, не отмалчиваться, ведь чаще всего человек скатывается под гору с чьего-то молчаливого согласия.

Записала Т. АРСЕЕВА.



Знакомьтесь, Елена Кузина из молодого пополнения на комбинате.

Не смотря на короткий стаж работы, всего 2,5 года в шашотном отделении цеха № 2, о ней говорят: "...крановщик от бога". Всегда с улыбкой, жизнерадостная, видать работа по душе, а это в наше время редкость.

На фото: крановщица Елена Кузина.

Фото В. МАКАРЕНКО.

Трудовая дисциплина

Штурм проходной с бутылкой наперевес

Помните, на одной из встреч с женщинами-работницами генеральный директор АО ММК без обиняков заявил: пьянство захлестнуло комбинат. И это действительно так, о чем свидетельствуют многочисленные акты задержания нетрезвых металлургов на проходных.

Казалось бы, принимаемые на комбинате меры способны успешно противостоять этому: усилена охрана на проходных, отлажено взаимодействие отдела ведомственной охраны и проммилиции, создана комиссия по дисциплине. Однако, случаев появления трудящихся на рабочем месте в нетрезвом состоянии не становится меньше. В чем же дело? Где слабое звено в казалась бы отлаженной системе? Об этом и велся разговор на последнем заседании комиссии по дисциплине.

Система такова: работники охраны на проходных зорко следят, чтобы рабочие не пронесли спиртное на территорию комбината, задерживают пьяных. Сколько недоразумений можно было бы избежать, будь на каждой проходной прибор, моментально определяющий наличие алкоголя у человека. К примеру, как у тех же "гаишников". Ведь пьяный металлург не менее опасен пьяного водителя. А пока охранники пользуются дедовским методом, чисто визуальным определением — пьян человек или нет: по внешнему виду, запаху. Несогласным предлагают обследоваться в заводской поликлинике. Однако желающих посетить медиков, как правило, не находится. Большинство же затевают скандалы, браня, доказывая свою "трезвость", и только вмешательство милиции может остановить дебошира.

Каждый случай задержания на проходной работники охраны фиксируют в журнале и передают в цех — в дневное время табельщику или диспетчеру производства, ночью — диспетчеру. На другой день в цех отсылается акт задержания. А что же происходит дальше?

Созданная на комбинате комиссия по дисциплине регулярно проводит контрольные проверки: какие меры приняты к нарушителям? И тут-то выясняется: зачастую в цехах никак не реагируют на сообщения отдела охраны о задержании. Газета не раз писала о таких фактах.

Свое мнение на этот счет высказал начальник доменного цеха В. И. Сединкин, выступивший на комиссии с отчетом по дисциплине своего производства. Выпи-вохи, сказал он, используют различные уловки, чтобы выйти сухими из воды. Попасть на территорию комбината большой проблемы нет: не пускают через проходную, можно найти лазейку в заборе. Оформить увольнительную у мастера, придумав "вескую" причину, оказывается, тоже не составляет труда. Документы на задержание приходят в цех дня через 2-3. Юридически выходит, что нетрезвым человек был в нерабочее время. Сигнал от

охранников поступает в цех, где может, и своевременно, — рассуждает далее В. И. Сединкин, — но ответственности за это никто не несет — не входит это ни в чью должностную инструкцию.

Что ж, уловки для любителей горячительного и впрямь предостаточно. Но на то и шуча, чтоб карась не дремал. Инструкция — не догма. Этот документ только тогда хорош, когда работает на пользу дела. Значит, следует как можно быстрее включить в нее пункт, обязывающий тех же диспетчеров со всей серьезностью относиться к поступающим из охраны сообщениям. Второе: кто мешает руководителям производств и цехов жестче спрашивать с мастеров за трудовую дисциплину? Ведь допуск к работе пьяного нельзя расценивать по-иному как прямое нарушение должностной инструкции, которая обязывает в первую голову мастера обеспечить безопасность на производстве. Не может такого быть, что женщины-охранницы сумели отличить пьяного от трезвого, а мастер, как никто лучше знающий своих подчиненных, не сумел. По "доброте" допускаются совершенно дикие случаи, когда задержанному на проходной пьяному рабочему в цехе вместо наказания ставят "восьмерку" или оформляют увольнительную.

Можно сколько угодно ругать нерадивое правительство, страну, где живем, время, которое нам выпало. Все это, безусловно, определило социально-экономические предпосылки для пьянства: мы устали от постоянного напряжения, от очередей, от неуверенности в завтрашнем дне. История показывает, что во все "смутные времена" люди находили забвение в алкоголе. Но несмотря на то, что, вправду ли мы миримся с тем, когда крановщики в подпитии лезут в кабины крана, когда рукой пьяного резчика запускается агрегат резки и гибнет человек?

В то время, когда одни по "доброте" своей попустительствуют пьянству на производстве, другие ищут выход из создавшегося положения. В комиссию по трудовой дисциплине пришел слесарь-сборщик ЛПЦ № 8 А. Шеметов. Он — последователь учения Порфирия Иванова. Молодой рабочий предлагает свои услуги в пропаганде движения, в основе которого заложена нравственность, здоровый образ жизни. Нужно бороться за человека, а не против пьянства; считает он. Рассматривается также вопрос о налаживании связи с общественным объединением анонимных алкоголиков "Ренессанс", помогающим людям избавиться от алкогольной зависимости. Может, вот так и надо: по капле собирая опыт, всем миром навалиться на эту беду.

Н. БАРИНОВА.

Кому нужна столовая?

Врачи городского центра санэпиднадзора высказали серьезные замечания в адрес работы столовой № 4, что на коксохиме: нарушение сроков хранения продуктов, несоблюдение санитарных норм.

Кроме того, отмечены случаи обседа, обвеса. «Эта столовая находится на грани закрытия, — заявил председатель профкома производства И. Вершинин, и общественным контролерам самое время вспомнить о своих обязанностях и помочь коксохимикам не потерять столовую.»