

◆ Нормам безопасного труда — следовать!

Когда ослаблена требовательность

Передо мной таблица, характеризующая состояние производственного травматизма на комбинате в июле и за семь месяцев текущего года. На первый взгляд вроде бы нет особых поводов для тревоги. За семь месяцев нынешнего года коэффициент частоты снизился с 1,89 в прошлом году до 1,69.

Но есть, к сожалению, и другая сторона медали. При общем снижении травматизма возрос коэффициент его тяжести.

В свете этого весьма своевременным явилось совещание хозяйственного, профсоюзного и партийного активы цехов по обсуждению состояния производственного травматизма в июле и за семь месяцев 1979 года, которое состоялось 9 августа. С докладом на нем выступил главный инженер комбината Ю. В. Яковлев.

Анализируя данные по травматизму, докладчик отметил, что тяжелые случаи были допущены в основном в тех цехах, где не было их в прошлом году: в коксовом № 2, доменном, мартеновском № 3, обжимном № 3, листопрокатном, сортопрокатном, основном механическом, цехе эксплуатации ЖДТ, управлении травма, Молочно-овощном совхозе и некоторых других.

Это говорит о том, что руководители и инженерно-технические работники перечисленных цехов ослабили работу по профилактике травматизма, первопричину которого следует искать в снижении требовательности, либерализме к нарушителям правил техники безопасности, нарушении действующих инструкций, неудовлетворительной организации труда, низком уровне производственной дисциплины, слабом контроле со стороны мастеров, формальном и некачественном проведении целевых проверок по охране труда и технике безопасности, нарушении положений о книжках с отрывными талонами.

Говоря о наиболее характерных ситуациях, при которых происходят несчастные случаи, докладчик выделил две из них: совместная работа двух и более рабочих, когда один из них травмирует напарника (в каждом четвертом случае) и работа у механизмов и агрегатов (37 процентов). Это должно нацелить руководителей цехов к принятию соответствующих мер.

Продолжает оставаться высоким травматизм при движении трудящихся по

территории комбината и цехов — за семь месяцев 22,4 процента.

Вызывает опасение и высокий уровень травматизма среди трудящихся с большим стажем: 39,2 процента при стаже более 20 лет и 64,2 процента при стаже более 10 лет. Многие руководители цехов, больше уделяя внимания молодым, устарели от работы по профилактике травматизма с этой категорией трудящихся.

Подытоживая сказанное, докладчик подчеркнул, что действующая на комбинате система профилактики травматизма в целом оправдывает себя, но оправдывает лишь в том случае, если выполнять ее в полном объеме, не допуская упрощений и формализма. Работать не от случая к случаю, а постоянно, ежедневно, систематически, неуклонно повышая контроль и требовательность, — в этом залог успеха.

На совещании также выступили главный прораб комбината А. И. Добронравов, начальник листопрокатного цеха А. А. Носенко, начальник управления травма С. А. Александров, директор Молочно-овощного совхоза П. Н. Михалев и начальник основного механического цеха В. Ф. Леонов.

Л. РАТЬЕВ.



В коллективе цеха изложниц хорошо известно имя бригадира электромонтеров Василия Макаровича Бердашкевича. Один из старейших тружеников, в совершенстве изучивший оборудование, обеспечивает вместе с бригадой бесперебойную его работу. За многолетний и высокопроизводительный труд В. М. Бердашкевич награжден орденом Трудового Красного Знамени.

На снимке: В. М. БЕРДАШКЕВИЧ.

Фото Н. Нестеренко.

В. Немолочный

РУЖЬЕ

Рассказ

СВОЙ поиск я начал со старинного приятеля Петра Петровича Сошина. Страстный охотник, он питал необыкновенную страсть к ружьям. Ему я и рассказал всю историю с ружьем Петрова. Он внимательно выслушал меня, и, сняв очки, сказал:

— Я слышал, что Терханов приобрел какое-то хорошее ружье. Может быть, это то, что тебя интересует?

Терханов я не знал, но помогли старые связи с друзьями-охотниками. Кое-что удалось узнать. Говорили, что он давно на пенсии, но в городе его не видели. Где он сейчас, никто не знал. Некоторые даже сомневались, что он жив.

Прошло время. Я уже начал забывать о Терханове и о ружье Петрова. Однажды мне предложили возглавить заводской охотничий коллектив. После долгих раздумий я согласился и с головой окунулся в новую работу, о чем более, что дел было много.

Однажды ко мне пришел охотник-пенсионер с просьбой принять членские взносы и заодно поменять охотничий билет. Я взял в руки его билет и, не веря своим глазам, несколько раз перечитал фамилию. Передо мной был Терханов. Мое замешательство, видимо, не ускользнуло от внимания посетителя.

— Что, не узнаете? — истолковав по-своему причину замешательства, сказал он, — это старая фотокарточка. Тут я еще молодой.

— Теперь нужна новая фотокарточка, — выговорил я медленно, стараясь не выдавать волнения.

Терханов вынул из бумажника новую, недавно сделанную фотокарточку, и протянул мне.

— Вот здесь я самый что ни на есть пенсионер, — улыбнулся он.

Я с трудом сдерживал себя, чтобы не спросить о ружье Петрова.

— За билетом приходите завтра, — сказал я.

После его ухода я положил рядом два билета Петрова и Терханова — и раскрыв их на страницах регистрации ружей. В билете Терханова было зарегистрировано два ружья. Первый номер относился к «тулке» шестнадцатого калибра. Номер второго ружья был тот же, что и у Петрова.

Терханов пришел на другой день. Я заранее подгото-

вился к встрече, но все же волновался.

— Федор Иванович, — начал я, — прежде чем выдать вам новый билет, я хотел бы задать один вопрос. Расскажите, где вы приобрели вот это ружье? — Показал я номер зарегистрированного в его билете ружья.

— Как оно к вам попало?

— Почему вы заинтересовались моим ружьем?

— Да вот марка мне не знакома, — уклончиво ответил я.

— Ружье это иностранной марки, — как бы нехотя начал он, — купил я его у своего друга, который перед смертью предложил его мне.

— А могли бы вы назвать фамилию этого друга?

— Теперь вы уже хотите знать моих друзей?

Видно было, что Терханову неприятен этот разговор и он рад бы не касаться истории ружья.

— Можете не говорить, я его тоже знал. Вот его билет, — я положил перед Терхановым охотничий билет Петрова. — Вот смотрите, он даже не успел снять свое ружье с учета.

Рука Терханова вздрогнула. Он с каким-то страхом смотрел на билет Петрова, на его фотографию. Лицо его побледнело, на лбу выступили капельки пота. Не произнес ни слова, он полез в карман, дрожащими руками вынул таблетку и сунул ее в рот. Левой рукой прижал грудь и закрыл глаза.

— Что с вами? Вам плохо? — я подал стакан с водой.

Он молча сделал несколько глотков и тяжело вздохнул.

— Да, я купил это ружье у Петрова, — с трудом выговорил он.

— Но почему он не снял его с учета? — допытывался я.

— Не успел, — ответил Терханов.

Я подождал, когда он успокоится, и рассказал ему всю историю ружья, которую знал со слов дочери Петрова. Терханов молча слушал, опустив голову. Когда я кончил рассказ, он заговорил сам:

— Да, все правильно. Так было. Но я не хотел присвоить ружье, так уж получилось... На следующий день я должен был принести деньги, но меня неожиданно послали в командировку, когда я вернулся, то сразу же пошел к Петровым. Но там, где они жили, их уже не было.

Продолжение. Начало в № 92.

(Продолжение следует)

обошлось. Словно заранее объясняя возможные промахи, Василий Николаевич перво-наперво предупредил, что председателем комитета профсоюза он недавно. Потом признался, что внедрять систему оценки труда они начали не с начала года, как полагалось, а только с марта, что в цехе с этим еще далеко не все гладко: нет пока четкости, отработанности...

Но то, как он об этом говорил, подкупало. Чувствовалось, что Песецкий не стелет себе соломку, что бы помягче упасть, а искренне жалеет о раскатке, об упущенном времени, которое сейчас приходится наверстывать.

ЗДЕСЬ нам, наверное, самое время перейти к фактам. Но прежде — несколько слов о самой системе. Суть ее в том, что она предусматривает ежесменную комплексную оценку труда каждого рабочего по пятибалльной шкале. При этом, кроме обычных показателей по количеству и качеству продукции, учитываются и такие, как соблюдение технологических инструкций, экономия сырья и энергоресурсов, культура труда и производства, соблюдение правил техники безопасности, состояние трудовой и производственной дисциплины, соблюдение общественного порядка, трудовая и общественная активность и др.

В мартеновском цехе № 1 «Условиями ежесменной оценки качества работы трудящихся» предусмотрено снижение оценки на 1—4 балла за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, самовольный или преждевременный уход с работы, невыполнение распоряжений мастера или старшего рабочего), нарушение правил техники безопасности, должностных и технологических инструкций (выплавка некачественного металла, неадекватная приемка, неудовлетворительная работа или смена и т. д.), за аварию, за непосещение сменно-встречных собраний, за срыв общественных поручений (невявка на дежурство

Окончание. Начало на 1-й стр.

в квартал, на субботах, уклонение от работы в микрорайоне и подшефной школе и т. д.).

Оценки выставляются в конце каждой смены мастером или бригадиром совместно с партгрупоргом и профгрупповым участком или бригадой и выносятся на сменно-встречное собрание. Утром и днем (а в особых случаях и ночью, как это было, например, в конце июля, когда коллектив испытывал большие производственные трудности) на сменно-встречных собраниях присутствует кто-то из руководи-

квартала в первую очередь также учитываются оценки качества работы.

В июле, например, были снижены оценки 18 рабочим, и это у каждого из них отразилось на размере премии. Так, у машиниста заготовочной машины В. А. Мавлобаев был случай нарушения инструкции по ее эксплуатации, у исполняющего обязанности сталевара В. П. Громова (29-й двухвальный агрегат) — случай нарушения теплового режима, у исполняющего обязанности сталевара 26-й печи А. Н. Чернышева — грубейший слу-

По комплексу показателей

◆ БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА — В ДЕЙСТВИИ

дителей цеха, секретарь партбюро или председатель комитета профсоюза. На собраниях по представлению мастера или бригадира детально разбираются причины, повлекшие снижение оценки у того или иного рабочего.

Кроме того, утром все оценочные данные передаются через диспетчера в БОТЗ, там обрабатываются и к 14 часам — ко времени ежесменного рапорта — ложатся на стол начальника цеха. На рапорте отчет держат уже мастера и бригадиры, рабочие которых получили заниженные оценки.

Контроль за выставлением оценок осуществляют на всех участках сменные помощники начальника цеха и старшие мастера. По итогам месяца выводится средний балл и только после этого вступает в действие система материального поощрения. Рабочий, получивший среднемесячную оценку ниже четырех баллов, не может быть признан победителем социалистического соревнования (кстати, за прогул, попадание в медвытрезвитель, мелкое хулиганство среднемесячная оценка автоматически снижается на два балла). При распределении премий по итогам месяца или

чаи нарушения технологии доводки плавки. В результате — сниженная среднемесячная оценка и соответственно уменьшенная премия: Мозгову и Громову — на 25, Чернышеву — на 50 процентов.

СИСТЕМА ежесменной оценки качества труда каждого рабочего действует в первом мартеновском, как мы уже говорили, с марта этого года. Срок, конечно, прошел небольшой, но В. Н. Песецкий, как, впрочем, и многие в цехе, уже сделал некоторые выводы в пользу системы. Во-первых, появилась возможность намного легче, оперативнее и объективнее оценивать вклад каждого рабочего в общие достижения как по результатам каждой смены, так и в более длительные отрезки времени — месяц, квартал, год. Во-вторых, — и это самое главное — система стала своего рода, с одной стороны, школой профессионального мастерства, с другой — своеобразным судом рабочей чести. Ведь ни одно нарушение — касается ли оно технологии, производственной или общественной дисциплины — не остается незамеченным, все, как правило, разбирается на сменно-встречных собраниях (не случайно в распоряжениях

же периодом прошлого года 69 690 тонн.

НОНЕЧНО, мы далеки от мысли представлять работу администрации, партийной и общественных организаций первого мартеновского цеха по внедрению системы ежесменной оценки качества труда как эталон. И здесь не все еще мастера до конца уяснили для себя ее важность, иные относятся к новой обязанности с холодком, формально, иные порой даже «забывают» подвести итог дня, как это случается, например, в первой бригаде в смене сменного помощника начальника цеха Н. Шакирова. Но это, думается, временная болезнь. По крайней мере, подавляющее большинство командиров производства осознали необходимость применения этой системы. И не под нажимом сверху, а благодаря собственным ее очевидным преимуществам, проверенным уже на практике, благодаря тем выгодам, которые она приносит сейчас и которые сулит в будущем, когда прочно войдет в жизнь и станет таким же привычным — без чего не обойтись — явлением, как, скажем, передача смены или ежесменный рапорт у начальника цеха. А это — главное.

Л. АРХИПОВ.