ПЛАКАТ — БОЕВОЕ ОРУЖИЕ

Наукой установлено, что 80 процентов всей информации человек получает зрительным путем. Сведения, полученные таким образом, становятся знанием, вызывают желание активно вмешиваться в жизнь. В сложный период перестройки, намеченной XXVII съездом партии, средства наглядной агитации должны быть динамичны, убедительны, политически зрелы.

В комплексе мероприятий по подготовке к 70-летию Октября на комбинате создана программа художественно-оформительских работ. Она составлена работниками бюро наглядной агитации в содружестве с проектным отделом под руководством партийного комитета. Большое внимание уделено не только содержанию, но и эстетике, новому техническому решению подачи материала. Разнообразна тематика рекомендуемых средств наглядной агитации.

На Комсомольской площади будет установлен новый стенд «ММК в год 70-летия Октября». На ряде зданий и сооружений будет выполнено световое оформление. В основных переделах комбината будут изготовлены плакатницы для печатной продукции издательства «Плакат», оформлены стенды «Социально-экономическое развитие производства». Каждому цеху рекомендовано установить типовой стенд истории коллектива.

Времени до юбилея Октября осталось немного. Как же выполняется программа праздничного оформления в цехах и переделах комбината? Движется работа у железнодорожников, механиков, в ЦЛК под руководством партийных вожаков В. А. Бородина, Ю. Ф. Сычева, В. Г. Суспицына. Однако медлят с внедрением средств наглядной агитации горняки, сталеплавильщики, в ПТНП (секретари парторганизаций Г. И. Курсевич, В. Н. Михайлов З. П. Наумова).

Бюро наглядной агитации разработало эскизы оформления листопрокатных цехов. Однако там никто не торопится. Свое слово должен сказать секретарь парткома прокатного передела В. К. Михайлов.

Программа оформления комбината к 70-летию Октября представляет комплексную систему. Выпадение из нее отдельных звеньев просто недопустимо.

Г. ЯКОВЦЕВ,
инструктор парткома комбината.

Анатолий Петрович Чуприн — бригадир водителей большегрузных автомобилей на руднике Малый Куйбас.

Беспокойное у него хозяйство. Нужно обеспечить вывозку руды на склад, убрать пустую породу и, конечно же, обеспечить надежную работу техники. Хорошие знания, умение организовать труд коллектива — характерные черты руководителя комсомольско-молодежного коллектива водителей, которые своим трудом вносят весомый вклад в выполнение обязательств, принятых рудничанами в честь 70-летия Великого Октября.

О тех, кто работает рядом

Побольше бы

Хочу рассказать о человеке, с которым проработал в цехе бок о бок не один год. Он не мартеновец, не сталевар. Труд людей его профессии незаметен, но всегда, как в зеркале, отражен в четком, безукоризненном ритме основных цехов и производств.

«Наши тылы» — так называют мартеновцы свое путевое хозяйство. Здесь, на этом участке, который сталевары по традиции относят к разряду вспомогательных, и работает бригадир монтеров цеха пути Салимов Фуат Нуритдинович.

Свой рассказ начну с эпизода, на первый взгляд, никак не связанного с жизнью нашего цеха.

...У многих в памяти еще свежо воспоминание о случае, происшедшем зимой этого года. 25 февраля в 16 часов 15 минут по железнодорожным путям станции Грануляция шли пятеро работников цеха пути. Направлялись они к станционному зданию. А сзади подавался состав: тепловоз толкал девять шлаковых чаш... И не стало двух монтеров пути. Кроме них были в этой пятерке три бригадира.

Прошли месяцы. Но человеческой памяти свойственно вновь и вновь возвращаться, прокручивая бесконечные варианты: «А если бы не...» Если бы вспомнил об опасности хотя бы один бригадир... Если бы не случайное совпадение...

Но, пожалуй, все проще и сложнее. Пожалуй, в конечном счете все упирается в один, ставший давно уже банальным, вопрос: есть ли у человека чувство ответственности? За свои поступки, за вверенный тебе участок, за судьбы? Есть — значит, ты состоялся как личность. Значит, тем, кто живет и трудится рядом с тобой, дышится ровнее и легче. Я уверен — не было бы трагедии, окажись среди этих пятерых Салимов.

...До прихода в цех бригадира Салимова сходам с рельсов вагонов, локомотивов не было конца. Иной раз даже в пределах суток такое повторялось не раз. Это был бич сталеваров, и серьезный. О какой продолжительности завалки или плавки можно говорить, когда часами транспортные артерии цеха были перерезаны? Страдал цех, страдали люди. Изматывались нервы и силы железнодорожников.

Дело было в простом: в отношении к порученной работе. А оно у бывшего бригадира путейцев Горбатюка было не на высоте, это надо честно признать. Как непрерывную цепь неудач вспоминает эти годы один из старейших работников цеха, помощник начальника по шихте Ю. Т. Шунин.

И вот в 1984 году в цех прислали нового бригадира. Долго мартеновцы приглядывались к новичку: мужчина средних лет, плотный и неспешный в движениях, с внимательным, цепким взглядом умных глаз. Неразговорчивый, показался он поначалу человеком суровым. Потом поняли цеховики: Салимов из тех, кто мало говорит, а дело свое знает и исполняет с завидной аккуратностью и педантизмом.

Нелегко складывалась жизнь Фуата Нуритдиновича.

Есть в Абзелиловском районе Башкирии небольшое село Альмухаметово. Это родина Фуата. Здесь он родился, здесь вырос. Четырехлетним мальчишкой лишился Фуат матери, самой главной опоры на земле для каждого. Не всем приходится познать горечь жизни с мачехой — ему довелось. Многие из деревенской ребятни навсегда простились с отцами в грозном 41-м году. Не вернулся с фронта и отец Фуата, пал под Сталинградом.

Детское горе живет глубоко в душе, и следы непролитых слез остаются в преждевременной седине, ранних морщинках... Суровая жизненная школа научила его отзывчивости к товарищам и труду — его рабочий почерк не спутаешь ни с чьим другим: делает все, тщательно продумав, взвесив. Ничего лишнего — все точно и пунктуально.

За незамысловатыми событиями его дальнейшей судьбы высвечивается последовательность, с которой создавал в себе Фуат по-настоящему рабочего человека. Учеба, ранний детский труд, армейская служба в Заполярье, воз-

Обсуждаем проект положения о стимулировании участников движения под девизом: «Трудовой и общественной дисциплине — гарантию коллектива»

Надо еще поразмыслить

Предварительный разговор, который состоялся практически в каждом подразделении, в каждой бригаде цеха, показал: саму идею инициативы коллектив полностью поддерживает и одобряет. Вместе с тем есть у нас замечания.

Бригадир котельщиков В. В. Мокров считает, что для успешной работы коллектива под таким девизом нужны определенная его подготовленность и соответствующий уровень воспитания. Должно быть развито чувство локтя, ответственности. А главное — надо, чтобы каждый сознавал необходимость работать под этим девизом и был уверен, что товарищей не подведет. Поэтому следует с осторожностью подходить к распространению почина. Ведь он может сказаться на делах бригады как положительно, так и отрицательно.

Если коллектив дружный, спаянный, без сомненья — почин будет ему только на пользу. Ну, а если разрозненный — морально-психологический климат в нем с принятием таких сложных обязательств только ухудшится, могут развиться негативные настроения, взаимная подозрительность. Нельзя допускать в таком важном деле перегибов, надо обязательно учитывать мнение самих трудящихся.

Эту точку зрения разделяет и бригадир Н. М. Смирнов. По его мнению, слабым местом разработанного положения является то, что никак не предусмотрено в нем пополнение коллективов свежими кадрами. Нужен какой-то период для проведения воспитательной работы с новичками, влившимися в состав бригады. Может быть, что-то наподобие испытательного срока. В существовавшем ранее положении это предусматривалось — нарушения трудовой дисциплины, совершенные новым работником в течение первого года, не ставились бригаде в начет.

Кроме того, в проекте сказано: «Совет бригады... устанавливает конкретный размер вознаграждения каждому работнику...». Мы считаем, что вопрос этот надо решать всем коллективом, на общем рабочем собрании бригады.

Еще такой момент. Как следует из проекта, общий цеховой фонд на выплату тринадцатой зарплаты остается в прежних размерах. Это значит, что положение заранее программирует наличие и передовиков, и отстающих. И без нерадивых нам никак не обойтись. Ведь если все бригады или большинство из них сработают хорошо, первый пункт положения теряет свое содержание: из каких источников поощрять? Иными словами, чтобы можно было наградить лучших, надо, чтобы кто-нибудь обязательно «прошрафился» — у кого-то отминусовать, чтобы кому-то добавить. Иначе цех не уложится в смету.

Думается, такой подход неверен. Может быть, целесообразнее было бы создать или выделить отдельный, независимый фонд для поощрения участников движения под девизом «Трудовой и общественной дисциплине — гарантию коллектива»? Это разрешило бы многие сомнения рабочих. В том числе и такие: как быть, если в цехе только одна бригада поддержала почин? Получается, что положение, установив «ограничитель» в виде размеров цехового фонда, вольно или невольно, но навязывает всем без исключения бригадам необходимость включиться в это соревнование.

Поясню мысль: В движение включился один коллектив. И отработал год без нарушений. Остальные бригады почин не поддержали. Где взять нужные средства, чтобы увеличить сторонникам инициативы — и заслуженно увеличить — размеры тринадцатой зарплаты? Из общецехового фонда. Значит, все остальные коллективы — теряют. Или другой вариант: почин «зависает в воздухе». Словом, над положением еще надо хорошенько поразмыслить. И выстроить его так, чтобы нужное и полезное дело не превратилось в «обязаловку».

С. СТОЙКИН,
председатель комитета профсоюза цеха металлоконструкций.

Без лишних фраз...

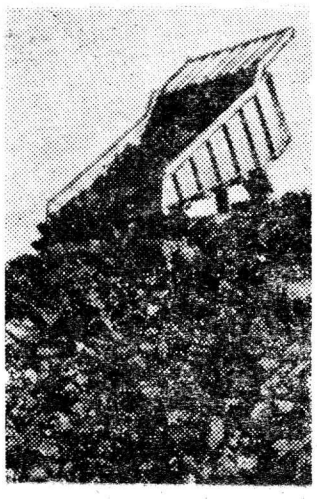
Мнения по поводу проекта в нашем цехе высказываются разные. Рабочие отмечают: в нем немало спорных положений. Обсуждение идет на рабочих собраниях всех бригад.

Вот что можно сказать предварительно, по горячим следам. Особенно много разногласий вызывает первый пункт документа. И прежде всего — обтекаемостью и неконкретностью формулировок. Так, в проекте говорится: «При отсутствии прогулов и других нарушений правил внутреннего трудового распорядка и достижении на этой основе высокой эффективности труда фонд вознаграждения... повышается в размере до 25 процентов». Что подразумевается под этой фразой? О какой конкретно эффективности труда идет речь? В положении это не конкретизируется.

Мы привыкли много и часто повторять слова насчет эффективности. Твердим их настолько часто, что порой не замечаем, как лишенные конкретного содержания они растекаются и в конце концов становятся пустым звуком.

Думается, при доработке проекта следует поразмыслить над тем, чтобы документ звучал более конкретно, четко. Без излишне витиеватых, ни о чем не говорящих фраз.

В. ТИЩЕНКО,
председатель комитета профсоюза локомотивного цеха.



По графику, с хорошим качеством

Успешно складывается сентябрь для коллектива цеха ремонта металлургического оборудования № 2. Плановое задание по механической обработке изделий выполняется на сто процентов.

С начала года этот коллектив перекрывает плановый график на 2,2 процента, в станко-часах — на 6200. А если сравнивать с прошлым годом, то рост производства составил почти 12 процентов, или 30884 станко-часа.

Самые объемные из последних заказов — подготовка к ремонтам станов 300 № 3, № 500, второго блюминга. Они выполняются в соответствии с графиком, с хорошим качеством.

Немалая заслуга в этом станочников механического участка С. С. Пценова, Н. Г. Юриной, А. Н. Кузнецова. Отлично трудятся молодые токари С. Кириллов, А. Гинда.

Ю. КАЗАРИН,
зам. председателя профкома механических цехов.