

С ПОЗИЦИИ РЕМОНТНИКОВ

ПРОДОЛЖАЕМ ТЕМУ: ПЛАН—ЗАКОН ПРОИЗВОДСТВА

Коллектив цеха ремонта металлургических печей № 1 за годы десятой пятилетки добился высоких производственных показателей. Предпосылками для этого были внедрение научной организации труда, механизация трудоемких процессов, распространение опыта работы передовиков и планомерное решение социальных вопросов.

Тяжелый ручной труд постепенно перекладывался на плечи машин и механизмов. За годы десятой пятилетки их количество возросло в цехе с 35 до 160 единиц. Это многое дало. Если в 1975 году средняя продолжительность холодных ремонтов мартеновских печей составляла 76,4, то в настоящее время — 70,5 пече-часа. При этом все больше уделяется внимания повышению качества огнеупорной кладки. В прошлом году, например, отремонтировано 142 стале-плавильных агрегата, из них — 44 с заводским Знаком качества.

Может возникнуть вопрос: а почему не больше сделано ремонтов с высшей оценкой? Не все зависит от ремонтников. Еще не всегда печи останавливают на ремонт по графику. На слое получается. Вот и за четыре месяца нынешнего года наш коллектив отремонтировал 10 печей вне графика. Приходится спешить. К тому же при проведении таких ремонтов возникают тяжелые условия труда. Не хватает и качественных огнеупоров.

Однако коллектив, продолжая совершенствовать организацию работ, расширяя передовой опыт, сокращает продолжительность ремонтов, повышает производительность труда. Насколько важно распространение передового опыта, наглядно видно из такого примера.

Бригада огнеупорщиков

Ю. Н. Харитонова на кладке главного свода печей блоками устанавливает рекордное количество колец. Проведена массовая школа этого передового опыта. Ю. Н. Харитонова с одним своим звеном работала по три дня в каждой из четырех смен. Здесь он показывал приемы работы и организации труда, учил людей. Проведенная школа дала ощутимый результат: бригада повысила производительность на 10—12 колец.

Или вот мастер А. М. Смирнов — отличается большим умением в организации труда, заблаговременной подготовкой участка к работе. Он тоже делился с мастерами своим опытом. Проводились и другие школы.

Распространению передового опыта придается большое значение в плане социально-технического развития. Администрация, партийная и профсоюзная организации цеха не только контролируют проведение школ, но и со всей серьезностью их готовят, видя в этом важный резерв повышения эффективности ремонтного труда.

В цехе осуществляется комплексный подход в осуществлении политического, трудового и нравственного воспитания трудящихся. Работают цеховая комиссия и бригадные посты по профилактике нарушений трудовой и общественной дисциплины и борьбе с пьянством, общественная комиссия по кадрам, товарищеский суд. Руководители цеха систематически проводят беседы с нарушителями. Все это дает воспитательный эффект, оказывает положительное воздействие. Однако в 1982—1983 годах нам не удалось снизить количество нарушений. И это только потому, что в этот период в коллектив вновь влилось

около 120 человек далеко не лучшего пополнения.

Анализ показывает, что нарушитель чаще конфликтует. У него не складываются отношения с бригадиром, мастером, низовыми общественными организациями. Поэтому неудовлетворенность работой у нарушителя выше, чем у сознательного рабочего. В итоге нарушитель стремится к увольнению, полагая, что в новом коллективе о его нарушениях знать не будут. И совершенно правильно предусмотрено в проекте Закона о трудовых коллективах, что вопрос о приеме человека на работу будет решать коллектив производственной бригады. Еще бы стоило для людей, склонных к «перемене мест», ввести личные карточки, где указывать все нарушения.

В целях укрепления трудовой дисциплины, сокращения текучести кадров в цехе намечен и осуществляется ряд дополнительных мероприятий. Проводятся курсы с отрывом от работы по новой подготовке огнеупорщиков. С декабря 1982 года премия начисляется не на тарифную ставку, а на сдельный заработок, а на сумму производственной премии применяется коэффициент трудового участия. Эти меры помогают закреплять кадры, а выработка огнеупорщиков поднялась со 126 до 132 процентов.

Инженерно-технические работники в личные творческие планы с нынешнего года стали включать меры по закреплению кадров и укреплению трудовой и общественной дисциплины. И ежеквартально отчитываются о выполнении этих мер. Те, кто подходит к делу творчески, уже добились хороших результатов. Поэтому перед руководителями цеха и поставлена задача научить всех ИТР

этому творческому подходу.

Озадачены мы и рядом технических проблем. Текущие и капитальные ремонты печей надо сочетать с проведением реконструктивных работ. Они позволят улучшить технико-экономические показатели работы печи после ремонта и ее ремонтпригодность в дальнейшем. К сожалению, таких реконструкций на комбинате проводится очень мало.

Большое значение имело бы применение индустриальных методов ремонтов и дальнейшее техническое вооружение труда. Но эти задачи пока решаются крайне медленно. Объединение «Союзогнеупор» не наращивает производство крупногабаритных огнеупорных блоков и мало нам их поставляет. Кроме того, что трудно приобрести многие нужные машины и механизмы, не создаются новые, отвечающие современным требованиям. Продолжительное время ремонтники наблюдают за работой опытного завода ВНИИмехчермета и видят, что он не выпускает новинок занимаемых, а ремонт экскаваторов. Он даже не может изготовить опытный образец вакуумной машины для удаления пыли и мусора из-под насадочных устройств.

Коллектив цеха дальнейшими главными задачами считает такие: увеличение межремонтного периода и надежности работы агрегатов, сокращение длительности ремонтов, снижение расхода огнеупоров и других материалов. А для этого будем внедрять прогрессивные методы труда, достижения науки и техники, передовой опыт, совершенствовать материальное стимулирование за качественную работу меньшей численностью персонала и воспитательную работу в коллективе.

Ф. МУХАМЕТЪЯНОВ,
начальник цеха ремонта металлургических печей № 1.

ФОТОРЕПОРТАЖ



ВОЗВОДИТЬ МОЛОДЫМ

(Окончание.
Начало на 1-й стр.)

рабочим, показавшим наибольшее мастерство.

Наша газета уже не раз писала о подобных праздниках. И вот очередное торжество. Сотни ребят и девушек заполнили зал Дворца. Вручить победителям дипломы «Лучший молодой рабочий по профессии» и поздравить их с первыми трудовыми успехами пришли руководители партийного, профсоюзного комитета и комитета ВЛКСМ комбината. Обращаясь к собравшимся, заместитель директора комбината А. Н. Цыкунов сказал, что сейчас на предприятии быстрыми темпами идет смена поколений и что молодежи выпала честь продолжить дело ветеранов. Молодым необходимо трудиться так, чтобы достойно пронести эстафету трудовых достижений, не уронить славу комбината, героическим трудом завоевавшего право называться флагманом черной металлургии. От того, как молодые рабочие проявят себя на производстве уже сегодня, зависит завтрашний день комбината.

К примеру, во втором мартеновском цехе средний возраст рабочих 29 лет. Ясно, что это их, молодых, заслуга, когда в цехе случается трудовое достижение, но и их же вина, если цех начинает работать ниже своего прежнего уровня. Сейчас, накануне 50-летия цеха, важно, чтобы молодые рабочие цеха прониклись всей полнотой ответственности за нынешнее состояние производства и сделали все необходимое, чтобы подойти к славной дате с новыми трудовыми успехами.

На снимках: лаборантки ЦЛК Любовь АТЯГИНА и Наталья СИМОНОВА; о трудовых делах молодежи завода «Азовсталь» рапортуют Н. СТРУНИЦКИЙ и Г. ГУСАРОВ.



ВЕСКИЙ АРГУМЕНТ

ЗА ЧИСТОТУ ВОЗДУШНОГО БАСЕЙНА

Среди цехов и производств одним из серьезных источников загрязнения атмосферы являются агломерационные цехи № 1 и 2. Производственные выбросы здесь требуют тщательной и высокоэффективной очистки, для чего необходимы мощные, надежные газоочистные системы. Они есть, но... Как поясняет районный инженер-инспектор по контролю за работой пыле-газоочистных систем и сооружений В. А. Становенков, в агломерационных цехах, особенно в сероулавливающем отделении аглоцеха № 1, дела с очисткой газа обстоят не лучшим образом. Многие из поглотительных систем как не работали раньше с должной производительностью, так не работают и сегодня. Четыре из них постоянно находятся в ремонте, у других низки производительность, эффективность. В результате четверть всего объема газа, требующего интенсивной очистки, уходит в атмосферу напрямую, что называется, в трубу. Семьдесят семь процентов — такой коэффициент полезного действия всех поглотительных систем сероулавливающего отделения.

В чем же суть неудовлетворительной работы очистного оборудования?

Причин в отделении называют много. Это и забивка оросительных форсунок на скрубберах, и естественное старение оборудования, и недостаточно

высокая мощность действующих насосов, подающих оросительную смесь в форсунки... Причины довольно-таки объективные. Что и говорить, ремонт и реконструкция устаревшего очистного оборудования ведутся не так скоро, как того хотелось бы. Конечно, на это тоже есть свои причины. Но тем более нужно обратить особое внимание на работу сероулавливающих систем, руководителям, ответственным лицам управлений как главного механика, так и главного энергетика. Разговор о малой производительности насосов ведется не первый год, длительное время находятся в аварийном состоянии газоходы, забиваются форсунки. По словам заместителя начальника агломерационного цеха № 1, ответственного за работу сероулавливающего оборудования Л. А. Здобнякова, все это следовало предвидеть заранее и разработать действенные мероприятия, чтобы общими усилиями выйти из создавшегося затруднения... Но это не делается и сегодня. Потому время от времени и вырывается в атмосферу сернистый газ, досажая жителям города. Особенно это заметно в левобережном жилом массиве. Газ отри-

цательно влияет на зеленые насаждения, которые и без того не слишком балуют нас роскошью, как ни стараются наши озеленители.

Проблема охраны природы с каждым годом становится все серьезней. Вечерние достижения в ее охране уже не отвечают современным требованиям. Поэтому за ее решение должны быть в ответе и рабочий, обслуживающий технологическое оборудование, и администрация каждого из отдельных источников промывбросов. Но, к сожалению, тенденция к такой личной ответственности как в целом по комбинату, так, в частности, и в коллективе сероулавливающего отделения является более чем скромной. Об этом говорит тот факт, что за год в оборудовании сероочистных систем мало что изменилось в сторону повышения их эффективности. Коллективу удалось, хотя это уже и немало, стабилизировать объем выбросов. Но все же прошлогодние проблемы по улучшению качества очистки стоят по-прежнему остро.

Коллектив сероочистки на этот год запланировал провести серьезные работы. Это ремонт-реконст-

рукция некоторого устаревшего оборудования, замена пришедших в негодность газоходов. Намечено также увеличить подаваемый на скрубберы поглотительный раствор. Но разве необходимость в выполнении этих мероприятий появилась только в текущем году? Разве недостаточно интенсивная циркуляция рабочей суспензии не существовала в прошлые годы? Нет, все это было известно давно и всем. По всей вероятности, дело тут не столько в планах, в намечаемых новых мероприятиях на будущее, сколько в личной ответственности каждого, к ним причастного, в строгой ответственности каждого за окружающую нас среду.

В этой связи вспоминаются слова поэта Феликса Кривина:

«Пришла пора задуматься серьезно,
Учтя простой, но веский аргумент:
Цемент, конечно, нужен нам, как воздух,
Но воздух нужен больше, чем цемент».

Сказано с заботой и беспокойством о родной природе. В нашем случае — заменим слово «цемент» на «металл».

В. СОТНИЧЕНКО.