

МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ

Орган парткома, профкома и заводоуправления Магнитогорского ордена Ленина
и ордена Трудового Красного Знамени металлургического комбината

№ 146 (4422)
Год издания 28-й

ЧЕТВЕРГ, 7 декабря 1967 года

Цена 1 коп.



На третьем бломинге хорошо трудится смена, руководимая М. А. Шумских, выходящая неоднократно победителем в соревнованиях. В этом коллективе с уважением отзываются о машинисте-операторе ножниц Марии Федосеевне Полиповой.

Производит в новую работу М. Ф. Полипова успешно сочетает с общественной: она депутат городского Совета.

На снимке: М. Ф. Полипова за работой.

СЕГОДНЯ В ПОМЕРЕ:

- Вести из цехов
- Для пропагандистов и слушателей
- О нуждах ЖДТ комбината
- Рационализатор и нумизмат

К теме: В помощь пропагандистам
и слушателям

„ТРУДОВОЙ ДОГОВОР“

Трудовой договор является основной правовой формой обеспечения народного хозяйства кадрами. Трудовой договор представляет собой форму осуществления гражданами СССР права на труд и обязанности трудиться.

Трудовой договор есть двухстороннее соглашение, по которому одна сторона (гражданин) обязуется выполнять работу по определенной профессии, специальности, квалификации или должности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия (учреждения), а другая сторона (предприятие, учреждение) обязуется организовать труд и выплачивать заработную плату по количеству и качеству затраченного труда и соблюдать все условия, установленные законом и соглашением.

Трудящийся, заключивший трудовой договор, приобретает ряд прав (право на получение работы по определенной специальности, профессии, должности, на охрану труда, социальное страхование и др.). Спецификой также является право работника на трудовую честь. Сюда относятся правила о формулировках увольнения, о порядке выдачи характеристик, о поощрениях и взысканиях, которые направлены на защиту трудового имени работника.

Социалистический трудовой договор носит личный характер. По Советскому трудовому праву никто не должен перекладывать на другого свою долю в общественном труде и жить за счет другого. Социалистический трудовой договор обеспечивает равноправие сторон и равенство всех граждан, вступающих в трудовые отношения. Равноправие сторон трудового договора заключается в том, что все нормы трудового законодательства обязательны как для предприятия, так и для рабочих и служащих.

Все граждане, достигшие 16 лет (а в исключительных случаях с разрешения ФЗМК и с 15-летнего возраста), имеют право беспрепятственно заключать трудовой договор.

Отказ в приеме на работу женщин по мотиву беременности влечет за собой уголовную ответственность администрации. Такая же ответственность установлена за создание препятствий в приеме на работу матерей, кормящих грудью.

Как указывалось, трудовой договор — это соглашение сторон, однако стороны не могут по соглашению между собой изменять условия труда, установленные законами и другими нормативными актами.

Например, нельзя изменять по соглашению сторон условия о продолжительности рабочего дня, о тарифах заработной платы и др. Важным элементом содержания

трудового договора является соглашение о трудовой функции рабочего или служащего. По общему правилу администрация предприятия может требовать от трудящихся выполнения только такой работы, которая относится к роду деятельности, обусловленному при поступлении на работу.

По установившейся практике круг обязанностей работника, составляющий род его деятельности, не может быть ограничен определенным перечнем вопросов, и администрация вправе дать любое задание, относящееся к его специальности и занимаемой должности.

Понятие «род деятельности» равнозначно понятию «трудовая функция».

Определение трудовой функции работника имеет важное практическое значение. От этого зависит в установленных законом случаях возможность перемещения работника без его согласия, размер оплаты труда, продолжительность отпуска, предоставление льгот и др.

Трудовые обязанности рабочих конкретизируются на основании тарифно-квалификационных справочников. Круг обязанностей служащих и инженерно-технических работников определяется профессией, специальностью и занимаемой должностью.

Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Он может заключаться на срок неопределенный, определенный и на время выполнения какой-либо работы. Срочные договоры заключаются в случаях, предусмотренных законодательством, например, с временными и сезонными работниками.

Трудовой договор может быть заключен на основании как устного, так и письменного заявления работника. При приеме на работу администрация обязана требовать от поступающих:

представления трудовой книжки, а если лицо поступает на работу впервые, — справки домоуправления или сельсовета о последнем занятии;

предъявления паспорта в соответствии с законодательством о паспортах.

Администрации запрещается требовать от трудящихся всевозможные справки, характеристики и другие документы, не предусмотренные действующим законодательством.

Для облегчения задачи правильного подбора кадров администрации предоставлено право при приеме трудящегося на постоянную работу устанавливать для него предварительный испытательный срок. Продолжительность срока испытания установлена для рабочих не более 6 дней, для служащих менее ответственных видов труда — (Окончание на 2-й стр.).

ВЕСТИ ИЗ ЦЕХОВ

По всем статьям лучше всех

Отлично поработали в ноябре труженики аглоцеха № 1. Пятнадцать полновесных составов с агломератом отправили они дополнительно к плану в адрес доменщиков комбината.

Победителем в соци-

алистическом соревновании вышел коллектив второй бригады аглофабрики № 1, руководителем которой грамотный специалист коммунист В. И. Белов. 2840 тонн сверхпланового доменного сырья записал коллек-

тив на свой счет, что составляет более трети всего дополнительного агломерата, «испеченного» на фабрике № 1.

Качественные показатели бригады тоже самые лучшие. В этом большая заслуга опытно-

го старшего агломератчика В. Е. Новикова и старшего дозировщика кандидата в члены КПСС В. Ф. Пермьякова.

Н. ГЛАДЧЕНКО,
старший статистик
аглоцеха № 1.

„Перегрузки“ выдержали успешно

В аглоцехе № 2, как известно, сравнительно недавно закончена была крупная реконструкция и, как это часто бывает, не все ладилось поначалу. С большим напряжением пришлось потрудиться коллективу, чтобы освоить претерпевшее изменения оборудование и справиться с запланированной на месяц производственной программой. Общими усилиями всех бригад план ноября был выполнен.

Наибольшей производительности достигла бригада коммуниста М. С. Губанова. Это опытный

и знающий командир. Двадцать шесть лет работает он на аглофабриках, имеет высшее образование. Руководимый Губановым коллектив выдал дополнительно к заданию 1900 тонн агломерата.

Отлично справляются со своими обязанностями старший агломератчик А. Д. Курохтин и старший дозировщик коммунист Ф. В. Филиппов, обеспечивающие высокие темпы и качество агломерации.

М. РУДЕНКО, экономист аглоцеха № 2.

Возмещая потери...

Немало сил и умения приложили в ноябре труженики огнеупорного производства для того, чтобы возместить потери предыдущего месяца (оба цеха длительное время вынуждены были простаивать из-за отсутствия глины). И усилия огнеупорщиков не пропали даром: в целом по производству выдано такое

количество огнеупоров дополнительно к плану, которого хватит мартовцам для разлива около двухсот пятидесяти плавков.

Как всегда, высокопроизводительно трудился коллектив второго цеха. Он записал на свой сверхплановый счет примерно 550 тонн огнеупоров. Впереди всех идет

бригада по выгрузке готовых изделий в смене мастера по обжигу печного отделения В. М. Баграева. Хорошо работает также машинист электродвигателя М. С. Симанова, бесперебойно обеспечивающая сортировщик готовыми огнеупорами.

Высокой производительности добился и коллектив старого цеха.

Маяками социалистического соревнования являются здесь прессовщик-наладчик М. Хисамов, прессовщик-съемщик А. Артемова и дробильщик сырья Б. Токтарева из бригады мастера В. И. Куликова.

Б. КВЕКЗИЛЬБЕРГ,
начальник планового
отдела огнеупорного
производства.

Ударная вахта кузнецов продолжается

Более чем на 102 процента выполнили план предпоследнего месяца юбилейного года трудящиеся кузнечно-прессового цеха.

Лучших результатов в социалистическом соревновании за досрочное завершение пятилетки добился коллектив, где начальником смены Виктор Павлович Голубцов. Благодаря его умелому руководству коллектив, несмотря на отсутствие в смене мастера, план ноября выполнил на 111 процентов и значительно перевыполнил производственную программу одиннадцати месяцев.

Маяками социалистического соревнования являются «бригады Александров» — Александра

Бутакова, Александра Рыжакова и Александра Науменко.

Не намного отстает от передовиков и коллектив, возглавляемый начальником смены Сергеем Николаевичем Каменских и мастером Игорем Тимофеевичем Утешевым. План ноября выполнен здесь на 110 процентов, одиннадцатимесячный — на 101 процент.

Оба эти коллектива взяли хороший старт и в декабре. Можно с уверенностью сказать, что программа второго года пятилетки кузнечно-прессовым цехом будет с честью выполнена.

М. ВОЛКОВ, начальник БТН
кузнечно-прессового цеха.

(Окончание. Начало на 1-й стр.). две недели и для служащих, занимающих ответственные должности — месяц.

При отрицательных результатах испытания работник подлежит отчислению без предупреждения и выдачи выходного пособия и без санкции ФЗМК. Однако, отчислить работника администрация может только в пределах испытательного срока.

Установление испытательных сроков для выпускников училищ профтехобразования, высших и средних учебных заведений не допускается.

Приему на работу может предшествовать медицинский осмотр. Медицинские осмотры проводятся:

в интересах охраны здоровья трудящихся, занятых на работах с тяжелыми или с вредными условиями труда, несовершеннолетних работников;

в целях предотвращения опасности для окружающих, которые сопряжены с работой данного предприятия (например, работники транспорта);

для обеспечения интересов общественной гигиены и санитарии (например, работники предприятий общественного питания).

Прием на работу рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки и механизмы, должен сопровождаться сдачей технического минимума. Технический минимум должен обязательно включать все необходимые знания по технике безопасности. В этих случаях должен устанавливаться испытательный срок.

Достижение соглашения о поступлении-приеме на работу порождает обязанность администрации издать приказ (распоряжение) или написать приемную записку о зачислении на работу.

Законодательством предусмотрен специальный порядок приема на работу лиц, не достигших 18 лет, а также молодежи, окончившей среднюю общеобразовательную школу.

Этот специальный порядок складывается из норм:

устанавливающих, что прием на работу лиц, не достигших 16-летнего возраста, не допускается. В исключительных случаях по согласованию с ФЗМК могут приниматься на работу подростки, достигшие 15 лет, при условии если они будут проходить производственное обучение либо уже окончили профессионально-техническое училище;

запрещающих применение труда подростков, не достигших 18 лет, на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на работах, связанных исключительно с переноской и передвижением тяжестей;

об обязательном врачебном освидетельствовании при приеме на работу и в дальнейшем не реже раза в год лиц, не достигших 18 лет;

о брони приема подростков на работу. Для предприятий устанавливается обязательная минимальная норма приема на работу молодежи, окончившей среднюю школу, и подростков. Прием на забронированные места производится по путевкам исполкомов Советов депутатов трудящихся.

Особенности приема на работу лиц, окончивших профессиональные, средние специальные и высшие учебные заведения, вытекают из правил их распределения и использования, установленных соответствующими положениями.

Молодые рабочие распределяются органами профтехобразования в соответствии с правительственными планами и заявками предприятий с учетом желания самих молодых рабочих, по возможности ближе к месту жительства их родителей. Руководители предприятий обязаны в недельный срок зачислить молодых рабочих на работу строго по специальности и в соответствии с квалификацией и разрядом, присвоенным при выпуске.

Администрации запрещено принимать на работу выпускников училищ профтехобразования, высших и средних учебных заведений без направления этих учебных заведений или справок о предоставлении возможности самостоятельно устраиваться.

Молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения с отрывом от производства, направляются в соответствии с планом персонального распределения на работу по специальности, приобретенной в учебном заведении.

ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

В основе правового регулирования переводов на другую работу лежит конституционный принцип: «От каждого — по его способности, каждому — по его труду».

Статьями 36 и 37 КЗОТ РСФСР установлено, что:

от работника можно требовать только такой работы, которая обусловлена при приеме на работу; поручение трудящимся другой работы допускается только с его согласия.

Из общего правила о недопустимости перевода на работу, не соответствующую специальности,

В случаях простоя запрещается перевод квалифицированных рабочих на дворные работы и на работы по подноске, транспортировке и уборке, кроме случаев, когда выполнение их вызывается стихийным бедствием.

При переводе в случае простоя на нижеоплачиваемую работу оплата труда переведенных регулируется действующими правилами.

В иных случаях производственной необходимости, при переводе на нижеоплачиваемую работу, за переводимым сохраняется средний заработок.

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ В ПОРЯДКЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Правилами внутреннего трудового распорядка среди других взысканий указан перевод на другую нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок. Ответственные работники, несущие дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, могут быть смещены на низшую должность сроком до 1 года. В распоряжении должен быть обязательно указан срок, в

ревода. Распоряжение объявляется переводимому работнику под расписку.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе самого работника или администрации, по требованию профсоюзного органа или решения товарищеского суда, а также на основании приговора суда об увольнении от должности или запрещении заниматься определенной деятельностью.

1. Увольнение по собственному желанию работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок

Статьей 46 КЗОТ РСФСР предусмотрено, что трудящийся может уволиться с работы по собственному желанию, предупредив об этом администрацию за две недели. Заявление об этом подается в соответствующих случаях начальникам цехов, управлений или директору комбината.

Правило статьи 46 не распространяется на молодых специалистов, окончивших вузы или средние специальные и профессионально-технические учебные заведения трудовых резервов, если они не проработали на том предприятии,

при отсутствии у работника необходимой квалификации, что может быть установлено квалификационной комиссией. Следует иметь в виду, что отсутствие диплома об окончании какого-либо учебного заведения не может служить основанием для увольнения, кроме тех случаев, когда законом предусмотрено, что для замещения определенной должности необходимо специальное образование. Например, для того, чтобы занимать должность врача, необходимо иметь диплом об окончании медицинского института;

вследствие отсутствия у работника достаточной трудоспособности для выполнения своей работы, что устанавливается врачебно-консультационной комиссией (ВКК) или врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

Администрация должна принять меры по трудоустройству лиц, подлежащих увольнению по этим основаниям. В случае отказа от предлагаемой работы в порядке трудоустройства работник должен быть предупрежден об увольнении за две недели или ему должно быть выплачено выходное пособие.

В соответствии со ст. 47 КЗОТ РСФСР п. «в» могут быть уволены вследствие утраты доверия лица, обслуживающие денежные или товарные ценности.

3. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. «г» ст. 47 КЗОТ РСФСР).

Увольнение может быть произведено лишь в том случае, если неисполнение обязанностей, возложенных на работника, приняло систематический характер и примененные к нему меры дисциплинарного и общественного воздействия не привели к должным результатам, ввиду чего дальнейшее оставление работника на работе находится в противоречии с интересами производства.

При этом необходимо иметь в виду, что учитываются только действующие взыскания.

4. Увольнение вследствие совершения преступления или длительного пребывания под стражей (п. «д» ст. 47 КЗОТ РСФСР).

Работник может быть уволен по этим основаниям, если он находится под стражей более двух месяцев или если он совершил преступление, связанное с работой, и приговор суда по этому делу вступил в законную силу.

5. Увольнение за прогул (п. «е» ст. 47 КЗОТ РСФСР).

Рабочий или служащий может быть уволен за прогул. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками рабочие и служащие, оказавшиеся на работе в нетрезвом состоянии.

Товарищеский суд имеет право поставить перед руководителем предприятия вопрос об увольнении лица, выполняющего работу, связанную с воспитанием несовершеннолетних и молодежи, или работу, связанную с распоряжением или хранением материальных ценностей.

Увольнение по инициативе администрации лиц моложе 18-летнего возраста допускается при соблюдении общих правил увольнения и только в том случае, если комиссия по делам несовершеннолетних даст на это согласие.

М. ГИЛЕР, начальник правового отдела комбината.

К теме:

В помощь пропагандистам и слушателям

„ТРУДОВОЙ ДОГОВОР“

квалификации или должности работника, законодательством установлены некоторые изъятия. Так, например, любому работнику в случаях производственной необходимости временно может быть поручена не обусловленная договором работа.

Согласие работника является необходимым условием всякого перевода на другую постоянную работу.

Не считается переводом такое перемещение, когда трудящемуся поручается та же работа, только в другом цехе, отделе, на другом участке и т. д.

В этих случаях перемещение может быть сделано и без согласия трудящегося.

ВРЕМЕННЫЕ ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

С согласия работника администрация вправе перевести его временно на любую другую работу. Хотя законодательством и не установлен срок такого перевода, но следует считать, что эти сроки, как правило, должны быть не более 2 месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников — четыре месяца. В случае замещения женщин, ушедших в отпуск по беременности и родам, а затем в очередной и дополнительные отпуска, и в некоторых других случаях допускается и больший срок.

В исключение из общего правила законодательством допускает ряд случаев, когда временный перевод на другую работу осуществляется без согласия трудящегося.

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НЕОБХОДИМОСТИ

Временный перевод рабочих и служащих на другую работу может иметь место в случае простоя и в иных случаях производственной необходимости.

В случаях простоя перевод на другую работу допускается на все время простоя, а в иных случаях производственной необходимости — на срок до одного месяца. Отказ от такого перевода без уважительных причин считается нарушением трудовой дисциплины.

пределах 3 месяцев, на который переводится рабочий или служащий. Перевод на другую нижеоплачиваемую работу должен быть реальным. Нельзя в этом случае оставить нарушившего дисциплину работника на прежнем месте, понизив ему разряд. Это будет грубым нарушением законов о труде. Оплата труда производится по фактически выполняемой работе.

ДРУГИЕ СЛУЧАИ ПЕРЕВОДОВ

Администрация обязана перевести работника на другую работу в следующих случаях:

при временной нетрудоспособности работника к его постоянной работе, что подтверждается заключением врачебно-консультационной комиссии или больничным листом, который выдается на срок не более двух месяцев и в случае заболевания туберкулезом или профессиональным заболеванием. В этих случаях первые две недели за работником сохраняется его средний заработок, а в дальнейшем оплата производится по выполняемой работе. Оплата по больничному листу производится таким образом, чтобы пособие по больничному листу вместе с заработком на новой работе не превышало среднего заработка на прежней работе;

во время беременности. Согласно врачебному заключению беременные женщины переводятся на работу с облегченными условиями труда и освобождаются от работы в ночное время. За время перевода на другую работу за ними сохраняется средний заработок, исчисленный за последние шесть месяцев;

на период кормления ребенка грудью. На все время кормления ребенка грудью женщины освобождаются от работы в ночное время, и если в связи с этим нет возможности оставить их на прежней работе, они переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка, исчисленного за последние шесть месяцев, не считая отпуска по беременности и родам.

О переводе должно быть издано распоряжение с указанием основания и, как правило, срока пе-

куда направлены комиссией по распределению, установленного законом срока.

II. Увольнение по инициативе администрации

Увольнение по инициативе администрации производится только с предварительного согласия профсоюзных комитетов, за исключением увольнения работников, должности которых предусмотрены приложением № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров. Согласно соответствующих профсоюзных комитетов на увольнение неосвобожденных членов профкомов требуется во всех случаях.

Увольнения могут иметь место только в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, например:

1. Сокращения штатов (п. «а» ст. 47 КЗОТ РСФСР). При увольнении по сокращению штатов предпочтение перед другими рабочими или служащими в смысле оставления на работе отдается тем, у кого более высокая квалификация и производительность труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение в смысле оставления на работе отдается одиноким женщинам, имеющим малолетних детей, инвалидам Великой Отечественной войны, семейным при наличии двух и более иждивенцев и т. п. Намечаемые для увольнения кандидатуры обсуждаются на заседании цехкома. Администрация должна принять все меры по трудоустройству лиц, кандидатуры которых намечены к увольнению.

В случае отказа от предлагаемой работы работник может быть уволен. Администрация обязана предупредить работника об увольнении не менее, чем за две недели, или выплатить ему выходное пособие.

2. Увольнение в случае обнаружившейся непригодности трудящегося к выполнению своей работы (п. «в» ст. 47 КЗОТ РСФСР).

Увольнение по непригодности может иметь место:



С каждым годом цехи народного потребления комбината увеличивают количество и ассортимент выпускаемой продукции. Сейчас в новом отделении цеха металлической посуды — оцинкованной посуды — начинается выпуск еще одного вида продукции — оцинкованных ведер.

Коллектив, начиная осваивать выпуск новой продукции, уверен, что справится с порученной задачей.

НА СНИМКЕ: контролер цеха Галина Казакова за проверкой качества готовой продукции.

Фото Н. Нестеренко.

НЕ СДАЮЩИЕ ПОЗИЦИИ

Одним из лучших коллективов отделочного отделения считается бригада стана «дуо-кварто» старшего резчика Анатолия Федоровича Кашука. Их дела пользуются доброй славой, из месяца в месяц они перевыполняют задание на 8—10 процентов. С начала года передовой коллектив «накопил» уже около тысячи тонн сверхплановой продукции. Совсем не случайно передовому коллективу присвоено высокое звание «Бригада коммунистического труда».

— Работают дружно и споро, — говорит о членах бригады мастер отделения Николай Васильевич Синицков. — Каждый отлично знает свое дело.

Подобрались в бригаде, в основном, опытные специалисты. Старший резчик Анатолий Федорович Кашук, резчики Николай Кузьмич Химин и Иван Степанович Чебаненко — ветераны цеха, работают здесь почти с самого пуска. На упаковке отлично трудятся Николай Саликов и Петр Игнатов.

Растут и растут рулоны «обручки», а на них бирки с адресами. Отсюда «обручка» отправляется и в Болгарию, и в Германскую Демократическую Республику, и в Румынию, и во все концы нашей страны.

Программу ноября бригада Кашука выполнила успешно, план выполнен на 110 процентов. Ударный темп сохранился и в декабре. Можно быть уверенным, что бригада коммунистического труда досрочно завершит план второго года пятилетки.

И. ДАВИДОВ, рабкор.

„ДЕЛО ЗА СТРОИТЕЛЯМИ“

Так называлась заметка, опубликованная в нашей газете 23 ноября 1967 года. Вот что нам отвечают:

Ход строительства теплопровода в заметке освещен правильно. Комбинат, в том числе и УКС, неоднократно обращался к тресту «Магнитострой» с вопросом о необходимости ускорения темпов строительства. Строительство обеспечено технической документацией,

финансированием и материалами заказчика. Комбинат оказал практическую помощь тресту в обеспечении стройки трубами.

Однако, несмотря на это, сооружение теплопроводов в район кинотеатра «Магнит» недопустимо задержалось по вине стройуправления № 2 и его субподрядчиков.

Д. ФАЛЬКОВСКИЙ, зам. директора комбината по капитальному строительству.

ОЗДОРОВИТЬ „НЕРВНУЮ СИСТЕМУ“ КОМБИНАТА

Коллектив железнодорожного транспорта комбината успешно справляется со своими задачами. Обязательства, взятые в честь 50-летия Советской власти, выполнены. План внутризаводских перевозок выполнен на 102,4 процента, сверх плана перевезено более двух миллионов тонн груза. Снизилась себестоимость перевозок, возросла производительность труда, сокращен простой вагонов.

Однако в работе железнодорожного транспорта есть еще много недостатков. Много нареканий можно еще услышать в адрес железнодорожников от руководителей других цехов комбината.

В чем же причины? План ремонта железнодорожных путей не выполнен. Невыполнение плана объясняется тем, что несвоевременно снабжали нас рельсами, шпалами, переводными брусами. И не только это. Недостает ремонтных рабочих и механизаторов, плохо используются на ремонте путей машины и механизмы, несовершенна в цехе пути и организация труда. Одной из причин большой аварийности является низкая трудовая и технологическая дисциплина среди локомотиво-составительских бригад на станциях Стальная, Сортировочная, Гранитная.

Иногда можно слышать жалобы руководителей цехов на отсутствие, или вернее, на неподачу вагонов как парка МПС, так и заводского парка под погрузку. Это бывает. Но давайте посмотрим, как обращаются с вагонами в цехах нашего комбината. За десять месяцев текущего года в цехах повреждено 215 вагонов парка МПС, на ремонт которых пере-

числено Южно-Уральской железной дороге около 41 тысячи рублей. Только в копровом цехе повреждено 149 вагонов, ремонт которых стоил 8790 рублей.

А ведь в 215 вагонов можно было погрузить 13500 тонн продукта.

Вагоны, являющиеся собственностью комбината, получают не меньше повреждений. В этом году ремонт 167 вагонов, получивших «травмы», обошелся в 73585 рублей. Копровики повредили 44 вагона, мартеновские цехи — 73. Вот откуда идет нехватка вагонов.

Подъемная сила вагонов не используется полностью. В копровом цехе на перевозке металлошхты для мартеновских цехов используется 120 вагонов грузоподъемностью 40—57 тонн каждый. Но загружаются в них только 30—35 тонн металлолома, а остальное — мусор. Подсчитано: в течение года ненужного груза перевозится примерно 1 миллион 300 тысяч тонн. Если бы копровый цех проводил систематически очистку вагонов от мусора, ему потребовалось бы не 120 вагонов, а только 80—85, остальные можно было бы использовать для перевозки других грузов.

На железнодорожном транспорте сложилось сейчас неблагоприятное положение с кадрами. Нас это очень беспокоит. Необходимо решить вопрос подготовки кадров для железнодорожного транспорта через технические училища и просить Министерство черной металлургии направить нам инженеров и техников по специальности эксплуатационников.

Не всегда используется полностью новая техника. Дело в

том, что строительство железнодорожных объектов в комплексе с металлургическими цехами и агрегатами резко отстает.

Построили девятую и десятую доменные печи, стан «2500», аглофабрику № 4 и другие объекты. Здесь затрачены сотни миллионов рублей, а построить в установленные сроки пункт выбивки скардовин, пункт экипировки тепловозов и электрическую централизацию стрелок и сигналов на станции Заводская не смогли.

Построили замечательный склад привозных руд, но не построили станционные маневровые устройства на приемных бункерах и на пункте погрузки агломерата на четвертой аглофабрике, пункт экипировки тепловозов, автоматическую очистку стрелочных переводов на станции Рудная, не построена подстанция № 57. Все незавершенные объекты ЖДТ создают трудности в работе транспорта.

Завершение строительства нужных нам объектов даст возможность высвободить 62 человека персонала и 2 локомотива для работы на других участках.

Для нормальной работы железнодорожного транспорта необходимо решить в ближайшее время поставленные выше вопросы. Требования железнодорожников должны быть удовлетворены. Полный комплект объектов, четкая организация труда, полная укомплектовка штатов, бесперебойное снабжение необходимыми материалами — вот залог успешной работы транспорта — «нервной системы» комбината.

И. СОКОЛОВ, секретарь парткома железнодорожного транспорта комбината.

За трудовые успехи, достигнутые в честь Великого Октября, коллективу второго агрегата горячего лужения третьего листопрокатного цеха присвоено высокое звание — агрегат имени 50-летия Октября. Успешно коллектив справился с ноябрьским планом.

НА СНИМКЕ: лудильщик агрегата Алексей Васильевич Башкатов за проверкой качества жести.

Фото Н. Нестеренко.



КАК ОСВЕЩЕН ВАШ ЦЕХ

Натурные исследования естественного освещения горячих цехов показали, что фактическая освещенность на рабочих местах дневным светом в три раза ниже нормативной, хотя имеющиеся площади остекления вполне достаточны, чтобы обеспечить требуемый уровень освещенности при систематическом уходе за ними. Однако в эксплуатируемых цехах постоянно очищать стекла от пыли и вовремя менять разбитое остекление практически невозможно. Это всем хорошо известно.

Во-первых, слишком большой процент стекол (до 20 процентов в год от общей площади остекления) разрушается под воздействием лучистого тепла и при сезонном растрескивании и застеклении проемов для улучшения аэрации помещений.

Во-вторых, стекла очень быстро загрязняются. Очищать их необходимо не менее четырех раз в год (в марте, июне, сентябре и ноябре), а для этого нужно держать в штате цеха специальную эксплуатационную бригаду из двух, а то и более человек. Но даже если и будут созданы эти бригады, большинство стекол невозможно очистить от пыли, поскольку к ним нельзя добраться (окна корпусов стана «2500», мартеновского цеха № 1 и др.).

Все это приводит к тому, что световая активность проемов используется в среднем всего на 18 процентов. Недостаток естественного света восполняется искусственным освещением, а это приводит к дополнительным затратам электроэнергии. Ежегодно из-за неудовлетворительного состояния световых проемов продол-

жительность использования искусственного освещения возрастает на 2310 часов.

Учитывая, что удельный расход электроэнергии в горячих цехах составляет около 30 ватт на один квадратный метр площади пола, дополнительный суммарный расход ее в год при общей площади горячих цехов на комбинате более 250 тысяч квадратных метров возрастает до 17,5 миллиона киловатт-часов. Если перевести это в рубли, то искусственное освещение в дневное время обходится комбинату в 160 тысяч рублей в год.

Таким образом, в горячих цехах эксплуатировать остекленные проемы крайне невыгодно, но и применение искусственного освещения в дневное время обходится на 24 процента дороже, чем использование окон и фонарей.

Однако существует еще один вариант освещения горячих цехов — через аэрационные проемы, сняв с них закрывающие щиты. Это позволит сэкономить около 700 рублей с каждых 100 квадратных метров площади цеха. Кроме того, отказ от остекления позволит ликвидировать наиболее трудоемкий процесс, связанный с постоянной очисткой и ремонтом остекленных проемов.

В настоящее время в связи с высокой температурой в рабочей зоне даже в зимнее время в проемах постоянно существует определенная площадь неостекленных фрамуг. Она вполне достаточна, чтобы обеспечить на рабочих местах нормативную освещенность, но эти проемы часто располагаются в малоэффективной зоне и поэтому не обеспечивают и 30 процентов необходимой освещенности.

В данном же случае предлагается неостекленные проемы располагать в верхней части наружных стен (над подкрановой балкой) или в прямоугольных фонарях. Площадь этих проемов зависит от тепловой нагрузки цеха. Чем выше эта нагрузка, тем больший период в течение года можно использовать неостекленные проемы для освещения.

Так, в зданиях мартеновских цехов, а также на станах «500» и «300» № 1 аэрационные светопроемы открытого типа могут быть использованы в течение всего года. На остальных сортопрокатных станах, на блюмингах, а также в горячих отделениях листопрокатных цехов неостекленные проемы на зиму (декабрь, январь и февраль) закрываются, и рабочие места в этот период освещаются искусственным светом. В весенний, летний и осенний периоды для освещения используются неостекленные проемы.

Конструктивная схема такого проема проста, устроить их в действующих цехах несложно.

Данное предложение проверялось экспериментально в зданиях сортопрокатного цеха на стане «300» № 3 и мартеновском цехе № 1. Результаты подтвердили возможность осуществления предлагаемой схемы и в других горячих цехах, что позволило бы улучшить внешний облик наших цехов, ликвидировать стекло из светопроемов и обеспечить рабочие места нормативной освещенностью.

В. ФЕДОСИХИН, ассистент кафедры архитектуры МГМИ.

СМОТР-КОНКУРС з а в е р ш е н

В течение двух лет, с октября 1965 по октябрь 1967 года, в цехах комбината проводился конкурс на лучшую постановку культурно-массовой и воспитательной работы среди трудящихся. Он охватывал своей программой и красные уголки. Смотр как бы ставил перед трудящимися цехов задачу более красочного и оригинального оформления уголков.

Недавно в профсоюзном комитете комбината были подведены итоги конкурса. Каковы же они?

Признано, что многие советы красных уголков активно включились в соревнование и провели много мероприятий по организации отдыха трудящихся. В некоторых цехах созданы коллективы художественной самодеятельности, во многих систематически читали лекции, проводили беседы, устраивали встречи ветеранов производства с молодежью, только что пришедшей в цех.

На должный уровень была поставлена эта работа на комбинате, в листопрокатном цехе № 2, в мартеновском цехе № 1, в цехе подвижного состава, на руднике.

И особо были отмечены успехи коллективов мартеновских цехов № 2 и № 3. Здесь красные уголки стали центром культурно-массовой и воспитательной работы. В третьем мартеновском создан даже альбом истории цеха. В него занесены все основные этапы трудового пути сталеплавыльщиц, пройденного с первых дней создания цеха и по нынешний день. Это единственный в своем роде пример.

Победителями в смотре-конкурсе вышли коллективы второго мартеновского цеха и коксохимического производства — им присуждено ведущее второе место (первые места не учреждены). И третье место было разделено между следующими цехами: мартеновскими № 1 и № 3; листопрокатным № 2, листопрокатным, рудником и цехом подвижного состава.

Лучшим цехам-активистам будут вручены денежные премии, ценные подарки и Почетные грамоты.

К. ПУНЬКАЕВ, председатель культурно-массовой комиссии профкома.



НЕУДАЧА.

Фотоэтиюд Н. Амелченко.

ЧЕРЕЗ ТРИ ДНЯ,

то есть 10 декабря магнитогорцы станут свидетелями еще одного спортивного состязания.

К нам в город приезжают для участия во Всесоюзных соревнованиях сильнейшие волейбольные команды нашей страны. За призом добровольного спортивного общества «Труд» вступят в единоборство волейболисты Москвы, Ленинграда и других городов Союза.

Примут участие в соревнованиях и наши магнитогорские спортсмены. Соревнования продлятся 7 дней.

Л. КУРГАНОВ.

ПОСОВЕТУЙТЕ, ЧТО ПОЧИТАТЬ...

С такой просьбой многие читатели обращаются к вопросу к Антонине Никитичне Блажновой — сотруднику правобережной библиотеки металлургов. А контингент читателей библиотеки довольно разнообразен. Это рабочие и служащие комбината, студенты и учащиеся технических училищ и школ, сети партийного просвещения. Одни увлекаются классической, другие — приключенческой и научной литературой, третьи — произведениями иностранных писателей. Словом, разные люди и разные у них характеры, самые противоположные и противоречивые вкусы, и каждому надо «угодить», помочь советом, порекомендовать и подобрать книгу, которая была бы наиболее ему полезна.

Это умеет делать Антонина Никитична.

«Люблю быть с книгами, люблю быть с людьми», — говорит она. Именно это и побудило ее стать библиотекарем. А. Н. Блажнова окончила филологический факультет Магнитогорского педагогического института. Возможно, в том, что она еще и педагог, и заключается успех ее работы. Своей осведомленностью она помогает людям расширять кругозор, обогащать их духовный мир.

А. Н. Блажнова справляется на любом участке работы в библиотеке. Будь то обзоры литературы в рабочих общежитиях, дежурства в читальном зале, работа на абонементе, или кропотливая, но необходимая обязанность по обработке книг — за любое дело она болеет душой.

«Хорошая книга — просто праздник», — сказал Горький. Донести до читателя эту хорошую, умную книгу, порадовать его этой книгой, помочь ему ее найти, разобраться в ней — в этом, собственно, сущность деятельности библиотекаря.

А. Н. Блажнова выступает с обзорами новинок литературы, поступившей в библиотеку, устраивает конференции по кни-

гам в интернатах, где живут молодые рабочие мартеновского, доменного, прокатного, обжимного и многих других цехов комбината.

Знакомство с критической литературой, продумывание предполагаемых вопросов помогает ей организовать встречу с читателями настолько интересно, что они долго не хотят расставаться с героями книги, бурно ее обсуждают, задают вопросы, активно выступают со своими взглядами, мнениями, мыслями.

На днях ею будет подготовлена конференция по книге Г. Немченко «Пашка, моя милиция». Она будет проводиться в интернате. Конференция, я уверена, разбередит умы и души ребят, пробудит в них большой интерес к книге, к жизни, приведет новых читателей в библиотеку. И вновь к Антонине Никитичне Блажновой будут обращаться: «Посоветуйте, пожалуйста, что почитать».

В. АНДРЕЮЩЕНКО.

В. АГРОНОВ.

Редактор В. М. ШУРАЕВ.

Коллектив цеха ремонта металлургического оборудования № 1 выражает глубокое соболезнование заместителю начальника цеха Васильеву Ивану Степановичу по случаю преждевременной смерти его сестры ВАСИЛЬЕВОЙ Анны Степановны.

Левый берег, ул. Кирова, 97, (гостиница, 2-й этаж). Телефоны 3-38-04, 3-47-04, 3-31-33, 3-07-98, 3-14-42.

ТЯЖЕЛАЯ — ГРУППА

(Отрывок из документальной повести «ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ»)

(Продолжение. Начало в №№ 135, 136, 140, 142, 143).

Трамвай дребезжал. Кондукторша — поперек шире в своих одеждах — сердито задвинула дверь на заднюю площадку; две старушки внимательно и, как показалось Петру Александровичу, испуганно поглядели на него: время было позднее. За окном потянулась серая лента заводской стены, с другой стороны темнел Урал, а за ним рассыпалось озеро огней — правый берег. Все ширится и ширится. Говорят, скоро будут строить южный переход...

Старый трамвай прогремел по мосту, натужно гудя мотором, повез по молчаливому городу. Как-то девушка скользнула на остановке в дверь, за ней один за другим вскочили четверо рослых парней. Однако в вагон не вошел никто — все они остались за дверью на задней площадке. Кондукторша выругалась вполголоса:

— Шпана. И билет не берут! — Так выйдите сами к ним, — посоветовал Кандыба.

Кондукторша сердито глянула на него, застегнула сумку:

— Чтобы сумку очистили, что ли?..

— А что, шалят?

— «Шалят», — усмехнулась кондукторша, — грабят, а не шалят!

Кандыба и сам слышал, что в городе неспокойно, но не придавал этому значения. Он не без основания полагал, что не столь уж много случаев здесь, сколько разносит людская молва.

«Эх, ребят бы сюда с миноносца, — размышлял он, — ночи за три очистить бы город от нечисти... И как это не догадаться люди организовать в народные дружины. Каждый за себя. Вот оно и получается раздолье для хулиганов».

Трамвай между тем прошел городские строения, шел по поселку Крылова. Старушки переговаривались все тише. На задней площадке послышалась возня. Кондукторша прижала свою сумку, старушки замолчали.

Кандыба резко встал, распахнул дверь.

На площадке его не ждали. Парни прижали девушку в угол, один держал ее за руки, она молча старалась выкрутиться. Второй, стоя спиной к Петру Александровичу, снимал часы с руки девушки. Сорвал, сунул часы себе в карман, зло обернулся. И тут же гаркнул:

— Атааа!!!

— Стой! — рявкнул Кандыба.

Парни на ходу сыпанули в двери, в руках у Кандыбы осталась кожаная перчатка: он успел-таки схватить грабителя, но тот на память оставил лишь перчатку.

— Спасибо, — насмешливо поблагодарила девушка.

Но Кандыба не заметил ее тона. Ошеломлен он был чрезвычайно: грабитель был не кто иной как ученик его группы. Более того — это был избранный сегодня староста Анатолий Ковальковский.

(Продолжение следует).

Объявление

С 1 января 1968 года магнитогорский промышленный комбинат бытового обслуживания вводит систему абонементного ремонта технически сложных бытовых машин и приборов.

Просьба к владельцам холодильников, стиральных машин,

пылесосов, полотеров, швейных машин, автомобилей, мотоциклов, мотороллеров, мопедов зарегистрировать их в БЮРО ОБСЛУЖИВАНИЯ с 10 декабря по 1 января 1968 года, где на каждую бытовую машину будут заведены карты обслуживания.

Наш адрес: Набережная, 2. Часы работы: с 8 часов утра до 8 часов вечера, без выходных дней. Телефон 2-08-78.

ПИШИТЕ, ЗВОНИТЕ, ПРИХОДИТЕ

НАШ АДРЕС