

66.3/2)6
Т. 78

ТРУДОМ ВЕЛИК ЧЕЛОВЕК

ГОВОРЯТ РАБОЧИЕ КУЗБАССА





Партия добивается того, чтобы человек воспитывался у нас не просто как носитель определенной суммы знаний, но и прежде всего — как гражданин социалистического общества, активный строитель коммунизма, с присущими ему идейными установками, моралью и интересами, высокой культурой труда и поведения.

Ю. В. Андропов

ТРУДОМ ВЕЛИК ЧЕЛОВЕК

ГОВОРЯТ РАБОЧИЕ КУЗБАССА

СПРОСИ СЕБЯ СТРОГО

ПРОГУЛЬНЫЕ ДНИ — ВОРОВСТВУ СРОДНИ

НЕ ПРОСТЯТ СВОИ ЖЕ ТОВАРИЩИ

ОДИН ЗА ВСЕХ, ВСЕ ЗА ОДНОГО

О БРИГАДЕ СУДЯТ ПО ДЕЛАМ

ЧТО ДЕЛАТЬ С РАЗГИЛЬДЕЕМ?

ЛЮБОВЬ К ТРУДУ У ЛЮДЕЙ НА ВИДУ

ББК 66.3(2)6

Т78

Центральная библиотека
им. А. С. Пушкина
Дворец культуры
Редактор-составитель А. И. ИВАЧЕВ
г. Ленинск-Кузнецкий Кемер. обл.

Сборник содержит высказывания людей ведущих профессий в Кузбассе о рабочей чести и совести, о влиянии трудового коллектива на формирование настоящего человека. В них звучит хозяйская заинтересованность в результатах не только личного, но и коллективного труда.

Адресована широкому кругу читателей.

00x - 169658 - 2/17 95

Т78 $\frac{10205-52}{M 145(03)-83}$ без объявл.—83 0802010203

© Кемеровское книжное издательство 1983

● ● ●

«Именно в труде, и только в труде, велик человек, и чем горячее его любовь к труду, тем более величественен сам он, тем продуктивнее, красивее его работа».

Вполне возможно, что не все авторы статей, вошедших в настоящий сборник, помнили эти замечательные слова Максима Горького, когда делились своими раздумьями о значении труда. Тем примечательнее сам факт полнейшей созвучности их собственных мнений и выводов с мыслями великого пролетарского писателя — выходца из народа, с детства познавшего истинную цену труда, прошедшего суровые университеты жизни.

Вообще-то рабочий человек испокон веков интуитивно или вполне осознанно относился к труду не только как к неременному условию своего бытия, материальной основе существования, но и как к возможности проявить собственные творческие силы, умение и мастерство. Даже подневольный рабский труд не в состоянии был вытравить это изначальное чувство творческого отношения к делу. До наших дней, например, сохранилось немало поразительных по своим художественным достоинствам шедевров архитектуры, живописи, прикладного искусства, созданных тысячелетия назад неизвестными мастерами античной цивилизации и последующих исторических эпох.

Да и на капиталистическом предприятии рабочий небезразличен к тому, как выполняется им то или иное дело. На этой почве, по свидетельству М. И. Калинина, который сам был рабочим, в дореволюционной России, в условиях гнета и жесточайшей эксплуатации, трудящиеся подчас испытывали мучительное чувство противоречия. С одной стороны, они прекрасно понимали, что их усилия способствуют обогащению хозяев предприятий, а с другой — они просто не могли, не хотели делать работу кое-как, спустя рукава.

Так постепенно возникал и зрел психологический конфликт, который в конце концов трансформировался сначала в неприязнь, а потом в отвращение и даже ненависть к труду «на чужого дядю». И в этом состоит трагизм рабочего человека в мире эксплуатации и капитала. Труд из подлинного источника радости, средства общественного и нравственного самоутверждения человека низводился до каторжной необходимости гнуть горб ради заработка, чтобы прокормить, одеть и обуть себя и своих близких.

На что уж глобален даже для всей истории человечества оказался такой общественный переворот, как Великая Октябрьская социалистическая революция, которая захватила самые глубинные процессы бытия и сознания людей, но и она не сразу изменила их отношение к труду. И ничего удивительного в этом не было. Потребовалось время, чтобы трудовой люд, ставший сразу хозяином и работником, осознал свое новое социальное положение, когда труд — основная сфера деятельности людей — получила четкую гумани-

стическую направленность: все для блага человека, во имя человека.

Первым ярким проявлением этого нового понимания освобожденного труда явились коммунистические субботники. В. И. Ленин с удивительной прозорливостью разглядел в них событие всемирно-исторического значения. «Это — начало переворота, более трудного, более существенного, более коренного, более решающего, чем свержение буржуазии, ибо это — победа над собственной косностью, распущенностью, мелкобуржуазным эгоизмом, над этими привычками, которые проклятый капитализм оставил в наследство рабочему и крестьянину» (В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 39, стр. 5).

Субботники ознаменовали собой возникновение нового понимания человеком своих обязанностей и своей ответственности перед обществом, которое выразило свое требование предельно просто и емко: «От каждого — по способностям, каждому — по труду».

Этот социалистический принцип лежит в основе нашей морали и нравственности, определяет положение каждого члена в обществе, где осуществляется всеобщность труда для всех трудоспособных, причем возможность трудиться гарантирована всем без исключения гражданам Основным законом страны — Конституцией СССР. Нет и не может быть для сознательного советского человека выше чести и благороднее побуждения, чем трудиться в полную меру своих сил и способностей на благо народа.

По тому, как человек относится к труду, можно с полным основанием судить о степе-

ни его нравственной зрелости. Какими бы способностями ни обладал он от рождения, каких бы успехов ни добивался в своем культурном развитии, только в труде во имя общей цели он обнаруживает свою настоящую ценность, обретает истинное достоинство и уважение.

В социалистическом обществе при распределении благ предпочтением пользуется тот, кто трудом своим создает больше общественных, особенно материальных, ценностей. Значит, и его собственное благополучие зависит от количества и качества собственного труда. Причем самой высокой нравственной оценки заслуживает поведение тех людей, которые при постоянном достижении хороших практических результатов в труде проявляют еще и высокие моральные качества, скажем, добросовестность, хозяйское отношение к делу, коллективизм и взаимовыручку, стремление к повышению мастерства. В этом случае забота о собственном профессиональном и нравственном росте оборачивается в конечном счете заботой о деле, которое выполняешь, о цели, к которой стремишься. А поскольку и дела, и цели у нас общие, то, значит, это забота и о росте общественного богатства. Таких людей в нашем обществе ценят, их поощряют материально и морально, на них равняются, с них берут пример.

Сами же они, как правило, свой труд на общую пользу не зачисляют ревниво в свой личный актив, не бьют себя в грудь, подчеркивая значительность своих заслуг. Для них — это естественное состояние души и, если хотите, привычка.

Абсолютное большинство советских людей свято выполняют требования общества, работают добросовестно, творчески. Каждое будничное утро они начинают свой рабочий день, приступая на заводах и фабриках, в шахтах и на стройках, в лабораториях и магазинах, в клиниках и на лесосеках к делу, которое сами выбрали или которое им доверено. Десятки тысяч профессий, миллионы рабочих мест... И в огромном, сложнейшем народнохозяйственном механизме каждый словно бы занимает свою, только ему отведенную клеточку. И от того, насколько полнокровно она будет наполнена трудом, зависит в конечном счете здоровье и продуктивность всего организма, а следовательно, и общества, страны. И никто, наверное, не думает при этом о величии своих дел, хотя они, именно они, эти миллионы людей, своей будничной повседневной работой поднимают страну к новым высотам прогресса, приумножая ее силу и богатства.

Не только в нашей Кемеровской области, например, но и далеко за ее пределами хорошо известны имена шахтеров — дважды Героя Социалистического Труда Егора Ивановича Дроздецкого и кавалера трех степеней ордена Трудовой Славы Сергея Егоровича Сизых, сталевара, Героя Социалистического Труда Анатолия Михайловича Сорокина и бригадира строителей, Героя Социалистического Труда Дмитрия Михайловича Плотникова, прославленной ткачихи, лауреата Государственной премии СССР Нины Федоровны Бокиной, знатного животновода, Героя Социалистического Труда Ивана Семеновича Юферова и многих других замечательных тружени-

ков, каждому из которых присущи характерные черты настоящего рабочего человека — широкий государственный кругозор, творческое горение и новаторство, преданность идеалам партии, отеческая забота о молодой смене. Это в прямом смысле слова наша рабочая гвардия, на жизненном опыте которой учатся, на которую равняются тысячи тружеников земли Кузнецкой и даже больше того — весь миллионный отряд рабочего класса Кузбасса.

Авторы сборника представители самых разных, в основном, рядовых и наиболее массовых профессий из различных, но большей части — ведущих отраслей народного хозяйства индустриального Кузбасса. Как легко может заметить читатель, — это люди, как говорится, с чистой совестью, добросовестно, творчески выполняющие свое дело, умудренные опытом, а потому и имеют моральное право сказать свое слово о рабочей чести, долге и совести, о роли трудовых коллективов и их организующего ядра — партийных организаций, о значении наставников, советов профилактики, товарищеских судов, о силе, наконец, авторитета и личного опыта на формирование настоящего рабочего человека, на создание в коллективах чувства товарищества и такого жизнерадостного микроклимата, который, собственно, и составляет основу известной полушутливо-серьезной формулы о счастье: «Счастье — это когда утром хочется идти на работу, а вечером хочется идти с сознанием исполненного долга и чистой совестью домой».

Примечателен вот еще какой факт Авторы

никогда не встречались друг с другом, а их суждения — не ответ на вопрос какой-то анкеты, которые любят распространять иной раз различные общественные организации, социологи, психологи, службы научной организации труда. Исповеди авторов — это стихийно выплеснувшиеся на страницы книги полные гражданской заинтересованности отклики на решения ноябрьского (1982 г.) Пленума Центрального Комитета нашей партии, где Генеральный секретарь ЦК КПСС Ю. В. Андропов, в частности, сказал: «Необходимо создать такие условия — экономические и организационные, — которые стимулировали бы качественный, производительный труд, инициативу и предприимчивость. И наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны самым непосредственным и неотвратимым образом сказываться и на материальном вознаграждении, и на служебном положении, и на моральном авторитете работника».

Заметим, что тогда еще не состоялась знаменательная встреча Ю. В. Андропова с московскими станкостроителями, не был опубликован проект Закона СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями, в обсуждении которого впоследствии приняло участие свыше 110 миллионов граждан, высказано почти 130 тысяч поправок, предложений и пожеланий, а в результате подверглись изменениям 21 из 23 статей проекта, с учетом которых в июне был принят сам Закон на восьмой сессии Верховного Совета СССР.

Повторяем, что в обсуждении проекта Закона авторы сборника могли участвовать толь-

ко позднее, а мнение свое высказали заранее, полностью согласившись таким образом с мнением Ю. В. Андропова: «Нам нужна сознательная, рабочая дисциплина, такая, которая двинула бы вперед производство. Нам надо наполнить борьбу за дисциплину большим содержанием, связать ее непосредственно с выполнением производственных заданий, тогда не будет, так сказать, пустого выхлопа. Тогда будет выполнено то, что наметил ноябрьский Пленум Центрального Комитета партии».

Пустой выхлоп... Рабочий человек хорошо знает, что напрасно, без пользы дела потраченная минута рабочего времени — это ведь тоже пустой выхлоп. А она при нынешних масштабах производства в нашей стране равна дневному труду 200 тысяч человек. Это очень высокая цена.

Или, скажем, такой факт Ежегодно только в промышленности Кузбасса потери рабочего времени составляют более 800 тысяч человеко-дней. По этой причине государству недодается продукции более чем на 80 миллионов рублей. Каждый год прогулы совершают свыше ста тысяч человек. Удельный вес их в общей структуре потерь составляет в промышленности 39 процентов, в строительстве — 40,3, а в совхозах — 64 процента.

Есть над чем задуматься! И авторы размышляют над этим, называя конкретные потери, которые несут коллективы, в которых они сами трудятся, а главное — за редким исключением — поименно клеймят — иного слова трудно найти — позором тех, кто пренебрегает элементарными требованиями нашего

общества к каждому трудоспособному гражданину — работать добросовестно. И тут снова слышится и поступь, и голос, и нравственная норма поведения передового рабочего человека — его хозяйская заинтересованность в хороших конечных результатах не только личного, но и коллективного труда, остро отточенное чувство нового.

Уместно напомнить в связи с этим, например, что почин москвичей работать под девизом: «Честь и слава — по труду!» явился практическим ответом на решения ноябрьского Пленума ЦК КПСС. Инициатива эта продиктована необходимостью создания повсеместно обстановки нетерпимости к каждому случаю нарушения трудовой и общественной дисциплины, относиться к прогулу, опозданию на работу, самовольному уходу с производства как к чрезвычайному происшествию. Состояние дисциплины в коллективах москвичи решили рассматривать как один из главных показателей социалистического соревнования.

Но оказывается, как свидетельствуют авторы сборника, десятки и сотни кузбасских коллективов уже давно живут именно по тем же самым правилам и на их основе успели многого добиться.

Немало делается у нас и для того, чтобы активнее внедрялись бригадные формы организации и оплаты труда, широко распространялись оправдавшие себя методы работы по единому наряду, стабилизировались составы коллективов, сокращалась текучесть кадров. Так, на предприятиях и в организациях области сейчас создано уже 25 тысяч бригад, объединяющих полмиллиона человек. Причем

половина бригад работает на единый наряд, в каждой пятой из них применяется коэффициент трудового участия при распределении зарплаты. И опыт показывает, что здесь, как правило, выше производительность и дисциплина труда, здесь быстрее формируется коллективистская психология, остро проявляется общественное воздействие на лиц, нарушающих нормы нашей морали и нравственности.

Вместе с тем, как пишут авторы, на некоторых предприятиях непродуманное волевое внедрение бригадных методов чаще всего не приносит качественных преобразований в труде. Авторы ставят при этом вопрос шире, утверждая, что подобная работа не терпит кампанейского подхода. Каждый трудовой коллектив — это звено в цепи единого производства. Следовательно, надо работать строго по графику, уважать, беречь труд и время смежников. Безусловное выполнение производственных заданий должно стать законом, делом чести и рабочей совести каждого коллектива, каждого рабочего человека.

Сознательную дисциплину и организованность, ответственное отношение к делу, стремление всегда прийти на помощь товарищу — эти лучшие качества человека труда необходимо утверждать и в коллективах, и на заводской проходной. Поучительную книжку эту можно с полным основанием рассматривать как коллективное раздумье о великой и всепобеждающей силе труда, о рабочей чести, долге и совести. А лучшим эпиграфом к ней подходят слова Генерального секретаря ЦК КПСС, Председателя Президиума Верховного Совета СССР товарища Ю. В. Андропова,

сказанные в речи на июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС: «Партия добивается того, чтобы человек воспитывался у нас не просто как носитель определенной суммы знаний, но и прежде всего — как гражданин социалистического общества, активный строитель коммунизма, с присущими ему идейными установками, моралью и интересами, высокой культурой труда и поведения».

О БРИГАДЕ СУДЯТ ПО ДЕЛАМ

**А. ПЛАСТУНЕНКО, бригадир очистной
механизированной бригады
шахты «Байдаевская»**

Терпенье и труд все перетрут.

Пословица

С 1948 года работаю я на «Байдаевской». Одна запись в трудовой книжке, считай, вся сознательная жизнь связана с шахтой. Моряку дороги море, корабль, а мне — шахта, бригада. Выйдешь после смены на-гора, а землю заливают яркое солнышко. Над головой голубеет бездонное небо, сияют окна домов, спешат по своим делам люди. Хорошо!

Вот ведь какое дело, даже когда что-то не ладится по работе, вроде бы подбираются к душе некие таинственные кошки, точат когти, чтобы заскрести, вдруг спохватишься бригада! С ней не страшно. Терпение и труд — все перетрут. Старые, как мир, но исключительно мудрые слова.

Я из того самого поколения, чье детство пришлось на войну. Образование получил уже работая в забое. Сначала закончил восемь классов вечерней школы, потом Осинниковский горный техникум. Наломался в шахте, каж-

дый мускул стонет, а тут изволь садиться за стол, грызть науку. Зато до чего же мне дорог мой диплом техника! Правильно говорят: чем труднее достается победа, тем она слаще.

Может, высоты, которые я штурмовал, невелики. Но я завоевал их и горд этим. Я горжусь своей бригадой, товарищами по работе.

Бригаду принял от Николая Толмачева в 1971 году. Был когда-то у нас такой мастер, хороший, между прочим, человек. Прием-сдача произошли, конечно, без громких слов. Толмачев глянул на меня, и я понял в этом взгляде такую фразу: ну, мол, посмотрим, какой ты будешь бригадир? Что ж, я без обиды. До сих пор меня вроде не ругали, дело свое знал, и тут постараюсь не ударить лицом в грязь. Все-таки теперь речь пойдет не обо мне об одном. Теперь на моей совести целый коллектив, я в ответе за каждого. Обязан думать, чтобы на-гора ушел уголек, каждый тянул соответствующую лямку, ну и соответственно получал то самое материальное, которое именуется тусклым, как старая медная лампа, словом зарплата.

Так вот, бригада. Прежде всего, выделил Владимира Кузьмича Полухина. Считаю, мой ровесник, на два года меня моложе. Теперь ему пятьдесят, мне пятьдесят два. Если сложить вместе, получится сто два года. Совсем пустяк!

Кузьмича я знаю с шестидесяти годов. Настырный, как черт. Помню, он работал на проходке, а я ходил в слесарях по ремонту комбайнов. Приду к нему в забой, там — смажу, здесь — подкручу. И он возле меня. Как-то даже тянет нас друг к другу.

Вот же бывает так. Одного человека встретишь, глянешь на него, и сразу понятно: пустяк. А другой, наоборот, в мгновение укладывается в душе, некое шестое чувство тебе без предисловий! Интересно с ним побыть, потолковать о том, о сем, выкурить сигарету

Такой и есть Полухин. В бригаду он пришел раньше меня. Оставил проходку, заинтересовался механической крепью, лавами. У меня и сомнений не было: Полухин выручит

Я уже сказал о Кузьмиче — настырный. Мне лично этот штрих в его характере очень даже нравится. Перед трудностями не отступит, своего добьется, из любого положения найдет выход. Таким и должен быть коммунист. А Полухин к тому же еще и старый коммунист. В таком уж мы возрасте, что к нам сплошь и рядом применим этот термин — старый.

Второй — Юрий Федорович Липатьев. Тогда, как и теперь, работал комбайнером. Скажу двенадцать лет прошло, как мы работаем, считай, плечом к плечу, а у меня, пожалуй, не было случая обидеться на него. Да и то сказать, работаем на общее государственное дело.

Я иной раз вижу лозунг «Дадим Родине больше угля!» Для кого, может, это просто слова, а дня нас — забота, главная цель жизни. Что за зрелище — несет лента уголек! Тонны, десятки тонн, сотни... Свеженький, только рубленный, сверкает черное золото. Не зря сказано!

Мы — добытчики! Вся бригада, в том числе и Липатьев. Первый специалист по комбайнам.

Был такой случай. Рвалась цепь на перегружателе. Две смены маялись. Ни работы, ни угля. Кто только не перебивал у перегружателя. Нет толку. Даже наши механики не могли выяснить причину. Дошла очередь до Липатьева. Походил он вокруг машины, прикинул

Ребята, один рештак надо убрать!

Убрали. И что же вы думаете? Пошел перегружатель, как миленький заработал.

Короче говоря, было мне на кого опереться. Через год к нам пришел Олег Александрович Кожевников горнорабочим очистного забоя. Он специалист по гидравлике.

Нас несколько человек дошло до сегодняшнего дня. Уверен, и дальше пойдем, и остальные с нами плечом к плечу. Нам, четверым, самым первым были присвоены звания ударников коммунистического труда.

На мой взгляд, такие люди, как Полухин, Липатьев, Кожевников, если можно так выразиться, делают авторитет бригады, куют ее репутацию. Возле них работает молодежь. Учится, набирается не только шахтерского, но и житейского опыта.

Возьму, к примеру, звеньевое Сергея Ивановича Петрова. Ему под пятьдесят. Трудился еще с Толмачевым. Щедрый на доброе человек. Пришел к нему в звено Василий Любаев. Парень окончил техническое училище. Видно, что работы не боится. А сноровки нет. Приставил Петров его к себе. Месяц прошел, другой, год. И теперь с уверенностью скажу: получился шахтер — настоящий, рабочая косточка.

Не скажу худого слова об Игоре Салдине, Вячеславе Ваньшове, о большинстве

других из молодежи, что пришли к нам. Ваньшев вступил в партию, оказали мы ему доверие. И справедливо. Шагает парень вперед. Достоинно и смело.

О бригаде судят по делам, о том, какая она не только снаружи, но и изнутри. Словом, встречают по одежке, провожают по уму

Да вот беда: ума у нас вроде хватает, а в одежке порой щеголяем такой, что как-то неловко людям в глаза смотреть.

Взять прошлый год. Снова не сдержали слова. Брали обязательство добыть полмиллиона тонн угля, выйти в пятисоттысячники, а недотянули. Не хватило всего-навсего пяти тысяч тонн. Лава нелегкая — в уклонных полях, падение до 35 градусов, плюс — под пожаром. Еще и кривая, газу много. Нам обещали через каждые сто метров пробурить скважины для проветривания, многое кое-что обещали. Но...

Первый раз вошли в горное нарушение — проскочили. Потом еще раз начало гнуть секции. Надо было остановиться, выправить их. Да какой там, «сверху» окрик:

Давай-давай, шахта план не выполняет...

— Хуже наделаем?!

— Ничего, обойдется.

Не обошлось. Секции до того покорежило, что потом две недели пришлось стоять на ремонте. Вот где погибли наши пять тысяч тонн и вместе с ними частичка нашего авторитета и наша мечта выбиться в ряды пятисоттысячников.

В этом году опять пришлось отказаться от заветного рубежа. 10 мая отработали одну лаву а следующую если пустим в начале ав-

густа, то это будет хорошо. Разрыв не менее трех месяцев. Еще не пройдена монтажная камера, проходчикам дел по горло. Я понимаю, у подготовителей есть свои трудности. Но главное, на мой взгляд, все-таки не в них. Слишком много недостатков в организации труда.

В самое ближайшее время нам придется наводить порядок в выработках, пройденных подготовителями. Вентиляционный штрек с завалами, не менее чем на четырех сотнях метров требуется поддирка. Проходчики не убрали после себя оборудование. Нам оставили. Видно, безразлично, что мы о них подумаем, вроде того, что наплевать на авторитет.. Конечно, здесь многое зависит от руководства, от инженерной подготовки забоев. Но и сами проходчики от горнорабочего до бригадира обязаны задумываться, засучив рукава, бороться с безответственностью.

Нам, рабочим, должно быть до всего дело, нельзя оставаться равнодушными к недостаткам, подводить друг друга. Авторитет трудового коллектива складывается не из мелочей. Им надо дорожить.

Мне могут сказать. вот, мол, Пластуненко, начал как бы во здравие, а кончает за упокой. Ничего подобного! Я не теряю бодрости духа. Помните? Терпение и труд все перетрут... Такой мой девиз.

СОЗДАТЬ ОБСТАНОВКУ ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТИ

Ю. ХОДЮНИН, секретарь парткома
треста Юргапромстрой

Вывод простой: где прогул,
там и простой.

Пословица

Воспитание и укрепление высокой сознательной дисциплины проходит более плодотворно в тех коллективах, партийные и профсоюзные организации которых постоянно держат эту проблему в центре своего внимания, обеспечивают комплексный подход к ее решению. Успех можно ожидать там, где широко используют различные формы и методы организаторской и идейно-политической работы с людьми, постоянно рассматривают состояние дисциплины на рабочих собраниях, создают в коллективах обстановку высокой требовательности друг к другу, непримиримости к недостаткам, к проявлениям недисциплинированности, безответственности и разгильдяйства.

Нужно признать, что в укреплении дисциплины кроются немалые резервы. В 1982 году, например, в подразделениях треста только из-за прогулов потеряно 1117 человеко-дней.

Несмываемые черные пятна накладывают на коллектив треста люди, попавшие в мед-

вытрезвитель. В 1982 году в медвытрезвитель был доставлен 181 человек, что на 94 человека больше, чем в 1981 году. Хуже всего то, что коллективы строительных подразделений, где работают эти люди, не дают строгой, принципиальной оценки случившемуся.

Чем еще можно объяснить, если не попустительством и всепрощением такие факты, как неоднократное попадание в медвытрезвитель одних и тех же рабочих? По три раза побывали в нем в 1982 году рабочие из ССУ-5 Пырсигов, из управления механизации Артюшкин, Корчуганов и другие. Какие меры наказания и воспитания были приняты к пьяницам? Видимо, никакие, а если и принимались, то формально. Очень часто бывает и так, что при обсуждении на собрании очередного пьяницы находятся люди, выступающие в роли адвоката.

Сознательная дисциплина советских трудящихся неразрывно связана с творческим подходом к своим обязанностям, поиском новых способов и приемов работы, путей экономии материальных ресурсов.

Важно, чтобы каждый, кто руководит производством, кто обеспечивает всеми необходимыми механизмами, материалами, постоянно спрашивал себя, все ли он делает, чтобы работать лучше, эффективнее, без простоев, не транжирить попусту время.

Нет необходимости напоминать, что служба участка механизации, например, призвана четко обеспечивать работу грузоподъемных механизмов и землеройной техники, служба УПТК — своевременно снабжать строящиеся объекты строительными материалами, а отде-

лы в строительных управлениях и тресте — всячески содействовать организованной и четко налаженной работе.

На практике же получается иная картина УПТК, например, порой неделями не может поставить строительные материалы на строящиеся объекты.

В борьбе за повышение трудовой и общественной активности трудящихся, воспитание сознательной дисциплины велики возможности трудовых коллективов, его низовых ячеек: бригад, участков.

Можно назвать немало бригад, где каждый случай нарушения дисциплины строго осуждается товарищами по работе.

В таких бригадах сведены до минимума нарушения трудовой дисциплины. Это бригады монтажников из СУ 1 С. В. Дядюка, каменщиков А. М. Юрченко, трубоукладчиков ССУ-5 Ф Ф Энгельмана. Почти все члены этих бригад освоили смежные специальности. В настоящее время эти коллективы работают уже в счет 1984—1985 годов. И на текущий год они взяли повышенные обязательства — выполнить план третьего года пятилетки к Дню строителя.

Благотворное влияние на создание в коллективе атмосферы дружной работы оказывает социалистическое соревнование, открытое и оперативное подведение его итогов, правильное использование материальных и моральных стимулов. Необходимо повсеместно обеспечить широкую гласность соревнования, вовремя отмечать лучших рабочих, тех, кто трудится с огоньком.

Если есть в коллективе маяки, нужно, чтобы они светили всем. Если есть в коллективе хорошие традиции, значит, нужно, чтобы о них знали. Воздать славу ветерану, ударнику, человеку, совершившему трудовой подвиг,— значит, активно способствовать формированию у трудящихся и прежде всего у молодежи нравственных критериев выбора правильных жизненных ценностей.

В коллективе треста такие маяки есть, они поистине заслужили самые добрые слова благодарности. Это Ф. К. Гептинг, Н. Л. Бланк, С. В. Дядюк, Ф. Ф. Энгельман, Г. М. Еремин, В. Г. Пашков, И. И. Гольман и многие другие.

Но не секрет, что даже в стабильно работающих коллективах за спиной правофланговых пытаются отсидеться прогульщики, любители пустопорожних разговоров и длинных перекуров в рабочее время.

В таких бригадах потери из-за лодырей не так ощутимы, они покрываются добросовестной работой всего коллектива.

В отстающих же бригадах положение гораздо хуже. Их, нарушителей дисциплины, не так уж много. Но убыток они приносят невосполнимый. Только за 1982 год в тресте из-за прогулов, простоев и неявок с разрешения администрации стройуправлений потеряно 2482 человеко-дня!

Поэтому везде должно стать правилом лодырь позор для коллектива, прогул пятно на всех, транжирить время — обкрадывать себя и государство.

Решения ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС требуют создать обстановку нетер-

пимости к каждому случаю нарушения трудовой и общественной дисциплины, считать их чрезвычайным происшествием. Поэтому состояние дисциплины надо рассматривать как один из главных показателей соревнования. При этом надо использовать весь арсенал наглядности «молнии», карикатуры и т. д., чтобы все видели лодыря и прогульщика, дабы не повадно стало другим.

Сознательную дисциплину и твердый порядок необходимо сделать нормой для каждого. Для этого необходимо прежде всего шире внедрять прогрессивные, бригадные формы организации труда, способствующие укреплению дисциплины, улучшать условия труда на основе механизации строительных процессов, совершенствования управления

Разве можно считать нормальным явлением, когда увольняются из СМУ-6 не по одному человеку, а целыми бригадами? Вслед за бригадой Газина, например, подали заявления на увольнение рабочие бригады Карабашева, одной из правофланговых, знаменитых наших бригад в СМУ-6. Это говорит о том, что в этом управлении низка ответственность руководителей за хозяйственную деятельность коллектива, не ведется воспитательная работа с кадрами.

Все наши усилия должны быть направлены на быстреее устранение имеющихся недостатков, на то, чтобы за счет дальнейшего повышения организованности и дисциплины добиваться положительных успехов в деле выполнения государственных планов.

ВСЕМ АРСЕНАЛОМ СРЕДСТВ

А. КУГАЕВСКИЙ, директор Мысковской
птицефабрики

Ум есть, как бы сладко поесть,
а надо потужить, как бы нажить.

Пословица

Мысковская птицефабрика треста Птицепром уверенно идет по пути интенсификации и повышения эффективности производства. За пятилетие продуктивность несушки поднята на 18 процентов и не знает себе равной в Кузбассе — 268,5 яйца в год. Валовое производство яиц и мяса, реализация и чистая прибыль возросли на две трети. Кормов расходуется меньше запланированного.

В чем секрет успехов?

«Необходимость создать такие условия — экономические и организационные, — которые стимулировали бы качественный производительный труд, инициативу и предприимчивость. И, наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны самым непосредственным и неотвратимым образом сказываться и на материальном вознаграждении, и на служебном положении, и на моральном авторитете работников», — сказал на но-

ябрьском (1982 г) Пленуме ЦК КПСС Генеральный секретарь Ю. В. Андропов.

Разберем под этим углом зрения нашу фабричную действительность.

У передовой птичницы З. Андрющенко (звеньевой — слесарь-оператор В. Ларин) каждая из 35 тысяч кур снесла по 279 яиц. Если бы так работали все, то фабрика произвела бы на 5 миллионов яиц больше. Это равносильно вводу в действие половины производственного корпуса. За ударный труд Зинаиде Афанасьевне начислено 2550 рублей зарплаты и 1204 рубля премиальных, она награждена бронзовой медалью ВДНХ.

В маточном корпусе супруги Ярковы получили по 310 яиц на несушку. Если бы на этот уровень вышли остальные звенья, мы получили бы дополнительно 17 миллионов яиц. Совместный заработок Виктора Григорьевича и Веры Федоровны составил 6411 рублей и плюс 3622 рубля премиальных.

Словом, за добросовестный труд получают у нас сполна Серебряных медалей ВДНХ удостоены Н. Николаева, Н. Лосева, Д. Бахтова, В. Иванова. В прошлом году из фонда материального поощрения израсходована 271 тысяча рублей (а в коллективе 626 человек). Но дело не в деньгах, они пошли в дело и возвратились сторицей.

Качественный производительный труд, инициативу и предприимчивость стимулируем и другим

Во-первых, учим людей. В 1981 году классных животноводов было 40,5 процента, сегодня — 54,5, шоферов — соответственно 84,6 и 94,4 процента, трактористов — 65,5 и 82,3. В

вузах и техникумах учатся 13 человек, в школе работающей молодежи — одиннадцать. В целом у нас достаточно высокий образовательный ценз. Проводим конкурсы «Лучший по профессии». В экономических школах рабочие изучают опыт наших передовиков и системы Птицепрома.

Во-вторых, вернувшимся из рядов Советской Армии выдаем за два года тринадцатую зарплату в половинном размере и единовременную помощь — сто рублей. За два последних года к нам вернулись одиннадцать парней. Среди них слесарь-оператор А. Балабанов, электрослесарь В. Жабин, начальник цеха инкубации С. Кавардаков и другие отличные ребята.

В-третьих, удешевлено наполовину питание в рабочей столовой и детсаду.

В-четвертых, стремимся развивать спортивную и культурную жизнь. Художественная самодеятельность давно уже стала неотъемлемой частью духовной жизни коллектива. Лучшим рабочим присваиваем звание «Ударник коммунистического труда». Их уже 124 — каждый пятый. Для передовиков фабрики, проживающих в наших домах, планируем отменить квартирную плату.

Что дал этот комплекс мер? В 1981 году текучесть кадров составляла 24 процента, в прошлом только 10,6. Исчерпывающи ли эти меры? Нет. В прошлом году потеряно из-за прогулов 265 человеко-дней. На фабрике по сути круглый год не работал один человек, который бы дал продукции на 23 245 рублей.

Разумеется, нарушители практически возместили ущерб. Лишены месячных и квар-

тальных премий на четыре тысячи рублей. Более десяти тысяч рублей составят вычеты по статье тринадцатой зарплаты.

Система наказаний, как и поощрений, достаточно гибка и продуманна. В 1981 году отодвинули очередность на квартиры десяти прогульщикам. За 1982 год «поощрим» таким же образом других непонятливых. Пятерых переводили на нижеоплачиваемую работу, двоих уволили, 78 дел рассмотрено на заседаниях общественных организаций профкома, цеховых комитетов профсоюза, товарищеского суда, совета бригадиров, совета профилактики. Рейды по борьбе с хищениями социалистической собственности активно проводят народные контролеры и комсомольцы прожектористы.

Да, арсенал средств укрепления дисциплины и повышения трудовой активности достаточно обширен. Откуда же тогда все-таки 265 потерянных дней?

На партийном собрании в январе мы искали ответ на этот вопрос. И выяснили, что свои средства воспитания используем далеко не в полную силу. Не хватает главного — последовательности и постоянства, то есть дисциплинированности у самих воспитателей. Взять совет профилактики. Хороший в начале своего создания взял курс, обрел авторитет и отдачу. Но потом смяк. Подал «пример выдержки» для неустойчивых.

Было бы, однако, недальновидно уповать только на эти средства. Ведь и без совета профилактики в одних цехах крепкая дисциплина, увлекательные профессиональные конкурсы, а в других прогульщики и равноду-

шие. Одни коллективы внутренне прочны, другие нет. Добрые связи внутри коллектива сильны еще от правильной организации и учета труда — вот в чем секрет.

Где внедрены у нас бригадная форма, работа на единый наряд, коэффициент трудового участия, там отдача каждого высока. На фабрике все знают передовые бригады промышленного стада кур-несушек, яйцесклада, убойного цеха. На этом, к сожалению, перечень кончается. Между тем никаких трудностей не представляет внедрение прогрессивных новшеств в кормоцехе, в бригадах выращивания молодняка. Более проблематично внедрение подрядных основ и КТУ у водителей рефрижераторов, в тепло- и электроцехе. Но для того ты и плановик, бухгалтер, инженер по труду или по технологии, чтобы творчески решать трудные вопросы. На партийном собрании было прямо сказано, что некоторые наши руководители проходят мимо нерадивых и лентяев, руководят вверенным цехом, службой непринципально, примиренчески, на грани нарушения производственной и технологической дисциплины.

Вот откуда идет слабинка. Вот почему неустойчивые продолжают пребывать в нарушителях. И мы решительно начали поднимать ответственность руководящего звена фабрики. Застрельщиком выступила партийная организация.

Многое предстоит сделать коммунистам. Усилить влияние в строительном и других вспомогательных цехах. Поднять ответственность руководящих кадров. Секретарь парткома А. Сычева не откладывает намеченное в

долгий ящик. В феврале созданы еще одна партгруппа, совет наставников, заслушан отчет начальника теплоцеха Ю. Светлова, где на прогулах потеряно 65 человеко-часов. Соответствующим службам и подразделениям дана твердая установка охватить бригадной формой с применением КТУ весь коллектив фабрики в течение двух ближайших лет

Словом, действия администрации, партийной, профсоюзной и комсомольской организаций приводим к единому знаменателю. Стремимся координировать весь процесс благоприятного воздействия на руководителя производства и на рабочего, на передовика, середняка и отстающего. Удастся превратить этот многоплановый процесс в стройную систему—нарушитель будет выглядеть у нас инородным, одиноким, не вызывающим сочувствия. Иначе не должно быть, если серьезно думать о выполнении Продовольственной программы.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД СОБОЙ

Н. ВОРОБЬЕВ, электрослесарь
шахты «Западная»

Труд человека кормит,
а лень портит

Пословица

Думается, что так остро и так принципиально вопрос о производственной, исполнительской дисциплине не ставился уже давно. «Прежде всего это требование жизни. Потому что без должной дисциплины трудовой, плановой, государственной мы быстро вперед идти не сможем. Наведение порядка действительно не требует каких-либо капиталовложений, а эффект дает огромный. Прогульщик, бракодел, лодырь наносят ущерб не столько себе, сколько коллективу, всему обществу в целом». Эти слова Генерального секретаря ЦК КПСС Ю. В. Андропова, сказанные им на встрече с московскими станкостроителями, глубоко запали мне в душу

Без малого тридцать лет работаю я на угледобывающем предприятии, с самого начала пуска шахты «Западная» тружусь на ней, замечаний по части трудовой дисциплины не имел. Впрочем, один ли я такой? Нет, конечно. Таких у нас подавляющее большинство. И

тем обиднее, когда видишь молодых, здоровых парней, толпящихся возле дверей винно-водочного магазина в ожидании опохмелки. Обидно и стыдно и за них, и за себя. Значит, мы, более зрелые люди, не сумели воспитать их, что-то прошло мимо нашего взгляда. И в то же время никак нельзя снимать вины с самих опустившихся ведь должна же, наконец, существовать ответственность перед самим собой, перед собственным будущим!

Как члену профсоюзного комитета шахты мне приходится присутствовать при каждом разборе нарушений трудовой дисциплины. К сожалению, и на «Западной» то кто-то прогуляет, то кто-то нетрезвым на работу выйдет. Незамеченными подобные эпизоды не остаются. Смотришь на такого, с позволения сказать, работничка и думаешь. откуда у него пренебрежение к своим обязанностям, к товарищам? Этакое злобное отношение к жизни вообще? Вот ведь человек прекрасно одет, обут, хорошо зарабатывает... А может, это как раз и идет от сытости, оттого, что все так легко и просто достается? Никакой борьбы за право называться рабочим — все приходило само собой. И жирела душа, ленились руки, цепенел ум... Но ведь другие, то есть большинство, не превращались в равнодушных, не спешили в пивные бары после отработанной смены! Наверное, есть над чем подумать, поразмыслить, почему, в то время как всюду не хватает рабочих рук, иные и не помышляют о труде, а другие не дорожат своим трудовым коллективом?

Не секрет и тунеядцы откровенные, и тунеядцы скрытые действуют на людей, особен

но молодежь, самым отрицательным образом. Дурной пример заразителен. Дескать, он может не работать, а почему это я не могу?!

Обычно люди старшего поколения сравнивают свою жизнь с жизнью современной молодежи. Да, мои сверстники начинали трудовой путь едва ли не детьми. Мне, например, пришлось работать в колхозе день и ночь. была война... Сегодня мирное время, прекрасная пора для творческих дерзаний. И печально, точнее возмутительно, видеть людей, прожигающих жизнь, оказавшихся, как говорят путейцы, под откосом.

Не боюсь показаться нескромным, скажу своих детей мы с женой воспитывали в уважении к труду, к старшим, учили их преодолевать невзгоды, если таковые случались. Сейчас один сын учится в ленинградском институте, женился, дети появились. Разумеется, нелегко ему, но, думаю, лучше поймет, что значит учиться семейному человеку. После окончания института он вернется на шахту «Западная», откуда уходил в вуз. Буду надеяться, что рабочей чести сын не запятнает.

Давно замечено лодырь, разгильдяй, прогульщик чаще всего и выпивоха. Прогулы и пьянство рядом идут. Даже на примере нашего небольшого чуть более 30 человек — участка стационарных установок можно заметить такую закономерность.

Коллектив — воспитатель. Против этого утверждения трудно что-либо возразить. Вот и мы на своем участке тоже постоянно кого-нибудь воспитываем. К сожалению, не всегда успешно. Помню, как один из наших слесарей пришел на смену нетрезвым. Я ему смену не

сдал не в состоянии тот был отвечать за работу главного вентилятора. Не называю его фамилию прежде всего потому, что потом подобное с ним не повторялось. Осознал человек безнравственность своего поступка.

Однако, случается, другие не осознают. И доброжелательные советы товарищей принимают как личное оскорбление. Приходится только удивляться слепоте этих людей, отсутствию у них ответственности перед собой. А тут уж никакие уговоры не помогают. С такими приходится расставаться. Самое страшное, что среди уволенных, например, с нашего участка были женщины, матери. Больно и обидно, что целый коллектив оказался бессильным перед пагубной страстью к спиртному некоторых наших рабочих.

На той же встрече с московскими станкостроителями Ю. В. Андропов сказал: «Хочу особо подчеркнуть, когда мы говорим о дисциплине, имеется в виду вся трудовая производственная цепочка. И, конечно, все наши усилия пойдут насмарку, если развернувшаяся борьба за дисциплину скользнет по поверхности, разменяется на мелочи: кто-то опоздал на пять минут, другой зачастил на перекуры... Надо, чтобы во всех звеньях нашего производства сказался эффект от повышения дисциплины».

Действительно, мы порой скользим по поверхности. Сосредоточив внимание на отдельных разгильдяях, забываем анализировать ущерб, причиненный нарушителями технологической или снабженческой дисциплины. «Западная» последние несколько лет работает стабильно, но третий год пятилетки начала

неудачно, задолжала в январе более пяти тысяч тонн топлива. Наивно думать, что в этом долге виноваты только прогульщики и лодыри. Причина отставания, конечно, глубже. Правда, в феврале коллектив выдал на-гора уже более семи тысяч тонн угля сверх плана. Но надо ли допускать такую нестабильность в работе! Вероятно в каких-то звеньях нашего производства не на высоте дисциплина.

Как бы то ни было, в успешном или неудовлетворительном выполнении производственных заданий заняты люди. Это от них зависит, быть или не быть подъему или спаду, от их энергии, заинтересованности делом, настойчивости в достижении цели, от их осознанной ответственности и перед людьми, работающими рядом, и перед собой.

ОДИН ЗА ВСЕХ, ВСЕ ЗА ОДНОГО

Н. САДЫКОВА, крутильщица
объединения Химволокно

Была бы охота заладится всякая
работа.

Пословица

Цех вытяжки производства текстильной нити держал в напряжении все производство: выполнение плана давалось с большим трудом, ценой дополнительного напряжения. Когда же организовали комплексные бригады, все переменилось. Не сразу поверили в успех, одолевало сомнение: что выйdet из этого? По расчету, задание оставалось прежним, а рабочих должно быть на 27 меньше. Специалисты просчитали программу цеха, определили трудоемкость работ, среднюю зарплату рабочих. Вроде бы должно было получиться. Так и вышло.

Я хорошо помню тот день, когда мы начали работать по бригадному методу: это было 23 февраля 1981 года, день открытия XXVI съезда партии. Наша комплексная бригада была создана на основе комплекта, на котором помощником мастера был В. М. Кофанов, наш нынешний бригадир.

Инженеры отдела научной организации тру-

да очень многое сделали для приспособления нового метода работы к нашим условиям. Были разработаны графики для машин. Первые дни мы буквально сбивались с ног. Но с нами постоянно был представитель отдела НОТ, наблюдавший за работой. Через неделю вошли в ритм. Графики нас устраивали, были удобными. Мы увидели, как резко возросла выработка если раньше комплект выработывал за смену полторы тонны волокна, то теперь удавалось сделать две тонны и больше.

Выработку удалось увеличить потому, что при бригадном методе резко снизились потери рабочего времени за счет жестких графиков остановки машин и уменьшения простоя веретен. Если в одиночку крутильщица делала большой сьем за полтора часа и еще полчаса заправляла машину, то теперь бригада (вчетвером) тратит на это 45—55 минут

Надо сказать, что сейчас организация труда немного не такая, как планировал отдел НОТ. Полагалось иметь четырех сьемщиков, которые делают сьем волокна и заправляют машину, и двух крутильщиков, которые следят за работой машин. Пока было шесть машин, так и делали. Но когда их осталось пять, то мы попросту стали перерабатывать то волокно, которое рассчитано на шесть. То есть высвободили одну машину, сократив потери рабочего времени. А по цеху сейчас вместо тринадцати тонн на двенадцати машинах перерабатываем шестнадцать тонн на пятнадцати машинах. Видите, как растет производительность оборудования!

Другое изменение — не стало деления на сьемщиков и крутильщиков. За каждым из

нас закреплена машина. Съем и заправку на ней делает вся бригада, но крутильщик сам следит за технологической заправкой, делает дозаправку, готовит машину к съему и облагораживает продукцию. Сейчас все бригады цеха стали работать так же. Производительность труда при бригадном методе поднялась на 18 процентов, норму мы выполняем на 140—150 процентов, снизилась себестоимость, лучше стало качество, на десять процентов сократились отходы.

Система оплаты труда у нас сдельно-премиальная, по принципу: бригадная норма, бригадная расценка, коллективная премия. Премию и приработок распределяем с учетом коэффициента трудового участия. Действуют специальные положения, в соответствии с которыми совет бригады может понизить или повысить коэффициент любому члену бригады, в том числе и бригадиру

В нашей бригаде в самом начале был такой случай. Парень прогулял, а бригаду лишили премии. Выходит, один за всех, все за одного. Обидно было. С этим человеком поговорили мы на бригадном собрании, и больше у нас вообще прогулов не было. Нет и опозданий на работу

Каждый в коллективе старается работать с полной отдачей, но профессиональная подготовленность разная. Есть крутильщики послабее, но они стараются подтянуться до уровня сильных. Опытные же помогают им и советом, и делом, обучают передовым приемам работы. У нас в бригаде каждый может заменить друг друга и помочь на любой операции.

Наша бригада поставила цель. выполнить

пятилетний план за три года. Развернулось соревнование и в цехе. Это дало эффект, так как все бригады очень серьезно и с большой ответственностью относятся к взятым обязательствам досрочно выполняют план. Наша бригада, В. Кофанова, сейчас работает в счет августа 1984 года. В. Рускина в счет июля, С. Ляха в счет мая 1984 года.

Опыт нашего цеха повлиял на остальных. Он показал преимущество коллективного труда. Стали организовываться бригады и в других производствах. За 1981-1982 годы были созданы сохранились и работают бригады с единым нарядом в цехах окончательной крутки, химическом, химико-прядаильных, втором крутильном, перемоточно-сортировочном, товаров народного потребления, опытной установки.

Хороших бригад немало, на них равняются другие. Вот, например, сквозная комплексная химического цеха, объединяющая 76 человек. В бригаде люди разные по возрасту, опыту, квалификации. Непросто приноровиться друг к другу, но в том-то и сила бригады, что она не только объединяет людей, но и воспитывает в них дух коллективизма, сотрудничества, чувство локтя. И вот что характерно. Смена кадров в бригаде неизбежна, однако производительность труда не падает, а, наоборот, растет. Почему? Да потому, что приживается человек, принаравливается к работе быстрее. Ведь каждый заботится о новичке, так как все подчинено конечному результату труда.

В бригадах на вспомогательном производстве тоже, как и в основных, стали применять КТУ. Для распределения заработка он

самый трудный психологический момент. Нарушители трудовой дисциплины и рабочие, допускающие брак, обычно против него, так как в условиях коллективной ответственности неизбежно должна повыситься требовательность к ним. Администрация цехов даже опасалась, что люди начнут увольняться. Но, оказывается, напрасно.

Перевод ремонтного персонала на бригадную организацию труда позволил заметно улучшить технико-экономические показатели цехов. При том, что вводятся новые мощности и в основном и во вспомогательных производствах, строятся новые, за три года численность ремонтников не выросла. Сейчас в ремонтной службе объединения в бригадах работает около девятисот человек. Бригады комплексные и специализированные.

Для подъема производительности труда и улучшения качества ремонтных работ, усиления материальной заинтересованности введено положение о доплате за выполнение работ меньшим числом. Разрабатываются способы поощрения за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания. В прошлом году введен еще один показатель — коэффициент качества труда бригады, по которому корректируется бригадная премия. Его задача — влиять на качество продукции, на точность ведения технологического процесса.

На начало нынешнего года в объединении более 98 процентов рабочих работали в бригадах с единым нарядом. Бригадная организация труда высвободила 89 человек и подняла производительность труда в объединении почти на два процента.

ДЕСЯТЕРО ПРОТИВ К.

В. КАМЕШКО, начальник смены
объединения «Азот»

При работе коллективной
каждый грош вернется гривной.

Пословица

Смена № 1 цеха кальцинированной соды производства капролактама-3 — одна из лучших в объединении «Азот».

Я думаю, что погоду успеха делают люди. Судите сами в смене из десяти четверо — члены партии, трое комсомольцы. Стало быть, политическая и трудовая сознательность высокая. Профессиональная подготовка — тоже, у шести — среднее образование, у остальных — среднее специальное. А на такой фундамент и опыт и специальные знания ложатся прочно, быстрее дают отдачу. Это, как показывает жизнь и подтверждают социологи, — сильный объективный фактор и в улучшении работы, и в сплочении коллектива.

Расскажу о некоторых наших товарищах. Вот неугомонный профгруппорг, аппаратчик Н. И. Фоминцева. Пришла в цех семь лет назад из технического училища. Молодой за-

дор, любовь к спорту, организаторские данные снискали ей уважение в смене и в цехе. Все мы знаем, что вести профсоюзную работу очень непросто — она забирает много сил и личного времени. А ведь у Нины Ивановны свои семейные заботы и учеба в политехническом институте. Вот тут-то и проявляется вторая сторона медали — в смене нет пассивных активистов «разбирают» поручения, и смена как бы сама организуется.

А. И. Миничев пришел в цех с опытом работы на руководящих должностях. Быстро освоил несколько смежных профессий, оказался человеком ответственным и трудолюбивым. Его назначили старшим аппаратчиком. Его принципиальность и активное неприятие всякого рода недисциплинированности привели к тому, что он был избран в партбюро цеха и партгруппоргом смены.

Вера Тузова секретарь комсомольской организации. Работает немногим более года — проходила у нас практику и решила остаться. Очень легко вошла в коллектив, и все мы относимся к ней так, будто знаем ее давно.

У нас нет прогульщиков, благоприятный психологический микроклимат, хорошая дисциплина и требовательность друг к другу.

Наверное, и мне повезло, что я попал в такой хороший коллектив, как цех кальцинированной соды. В объединении я чуть ли не полтора десятка лет работаю, пришел сразу после службы в армии. Когда пускали третью очередь капролактама, перешел сюда. Пусконаладочный период — отличная школа повышения мастерства, квалификации, да и моральной закалки, много дающая человеку.

Нам пришлось тогда немало повозиться, чтобы довести оказавшуюся неработоспособной технологическую схему. Тогда я почувствовал, что не хватает теоретических знаний, и поступил в вечерний техникум.

В 1978 году меня поставили начальником смены. Трудно приходилось первое время не хватало опыта работы с людьми. Помогали мне руководители и парторганизация цеха. Особенно вспоминаю начальника цеха Г. Д. Каплина. Он сам в прошлом партийный работник, поэтому понимал, как много значит поддержка, уделял много времени и внимания зеленому начальнику смены. Мы говорим рабочая честь, долг, совесть. Но ведь они должны всегда находить поддержку, и тогда эти чувства крепнут.

Наша смена все чаще стала выходить победителем в соревновании, а в последние два года ей присваивали звание лучшей смены цеха. В прошлом году, например, мы одиннадцать раз завоевывали красное место в цеховом соревновании. Человеку, не знакомому с нашим производством, может показаться, что удалось это легко. Нет, не так. По нашим условиям, самое большое число баллов начислено за производственные показатели. Если работаешь нестабильно, допускаешь отклонения технологического режима — первого места тебе не видать. Профессиональная крепость плюс ответственность всех — вот что гарантировало стабильность наших показателей. Ответственность, я считаю, главное рабочее и человеческое качество. Все можно сделать, если надежны люди. Вот пример. За своевременный слив цистерн с каустиком на-

числяют дополнительные баллы, которые могут укрепить положение смены. На складе каустика работают наши две Клавдии — К. З. Кривенко и К. П. Сергиенко. Эти женщины за весь год не допустили ни одного случая перепростоя цистерн по своей вине!

Много внимания мы уделяем рационализации. Но тут дело не только в баллах: каждому хочется, чтобы было лучше и удобнее работать, а руководство цеха и смены старается сделать все, что можно. Так, по предложению А. И. Миничева была изменена конструкция регулирования вакуума на одном из участков работы. Это намного облегчило труд персонала.

Нет, стать победителем нелегко: другие смены тоже сильные. Комсомольско-молодежная смена № 4 С. И. Рябухи награждена грамотой министерства, смена № 3 Л. Д. Шарова весь юбилейный год буквально наступала нам на пятки.

Но тревожит другое. Да, у нас в смене и в цехе хорошая обстановка, нет прогульщиков и летунов. Но сколько их еще в объединении! Меняют в год по несколько рабочих мест, нигде не задерживаясь. Вспоминаю, как три года назад пришел в смену дежурным слесарем К. Мы знали, что в его трудовой книжке уже несколько вкладышей, что увольняли его за прогулы. Но слесаря сменного обычно найти трудно, и мы решили взять его. Надеялись, что десять порядочных людей перевоспитают одного лентяя. И как намучились с ним! Убеждали, принуждали, наказывали — лишали премии, тринадцатой зарплаты. Приобщали к общественной работе. В цехе вроде человек,

а за проходной все было по-прежнему пьянствовал, дебоширил в семье. Не раз ходили к нему домой — его жена к нам обращалась. За те полгода, что он проработал у нас, смена четыре раза из-за него теряла право на призовые места в соревновании. Он понял только одно что в нашем коллективе ему не позволят вести себя так, как он привык. И ушел из цеха. Каково же было мое удивление, когда я встретил его на территории объединения! Оказывается, его перевели в другой цех и дали даже более высокий разряд! Думаю, что и там он не задержится. Но сколько и там попортит нервов хорошим людям! А ведь это не единственный случай.

Отдел кадров, не желая увеличивать показатель текучести, переводит летунов в другие цехи. Может быть, по-своему он прав — вряд ли летуны с других предприятий лучше. Но и мириться с этой фигурой нельзя. Для летунов и прогульщиков, я считаю, нужно ввести кое-какие наказания и ограничения в трудовой кодекс. Говорят, что, мол, социалистическому государству не к лицу ужесточать трудовой кодекс. Я не согласен. Ведь ужесточение будет касаться не всех, и даже не большинства, а меньшей, недобросовестной части — лодырей и пьяниц. От такого ужесточения демократия не пострадает, а только выиграет. Конкретно: не увольнять, пока провинившийся не проработает полгода или год на нижеоплачиваемой работе, высчитывать из отпуска и стажа прогулянные дни, если прогул более двух дней, то стаж прерывать. Упростить процедуру лишения выпивохи права получать самому зарплату

И еще об одном хочу сказать. Как-то невольно стал свидетелем разговора мужчин. «Ну, как работа идет?» спросил один. «А я уволился с «Азота»,— отвечал другой,— в РСУ устроился. Благодать. Получаю зарплату да еще и халтурку имею. И вообще порядки у нас более вольные». И в самом деле. наступила весна, и мы в цехе почувствовали, как увеличилось число увольняющихся. Разумеется, у кого-то уважительные причины. Но настораживает, что многие в это время уходят в различные ремонтные, наладочные и другие мелкие, порой недавно возникшие организации. Видно, там платят не по труду и с дисциплиной вольготней. Но парадокс крупные предприятия вроде нашего или «Карболита» ведомственные ревизии, городские и общесоюзные проверяют вдоль и поперек. А эти мелкие, где наверняка нарушений больше, будто заговорены, в том числе и от народного контроля.

как бригадир, дал задание слесарю Ивану Александровичу Лебедеву, то проверять его не нужно: надеешься, как на себя. Иначе ему не позволяет работать совесть.

Такое же отношение к работе у сварщика Семена Григорьевича Азиатцева. У него пятый разряд, хотя сварщик он не дипломированный. А «положит» под давлением такой прочный и красивый шов, что залюбуешься. А почему? Все по той же причине: работать кое-как ему совесть не позволит Или взять слесаря Анатолия Митрофановича Бондаренко. Иной придет на работу, лишь бы день провести. А этот, немолодой уже человек, берется за любое дело с такой энергией, что не всякому молодому за ним угнаться. То же можно сказать про слесаря Павла Кречетова.

Эти люди — костяк, гордость нашей бригады, каждый проработал в ней много лет. Но и остальные, кто пришел после них, дела не портят. А дело у нас не простое. Следим за техническим водоснабжением станции. Цена прогулу или другому нарушению дисциплины в бригаде очень большая. И это понимает каждый. Поэтому работаем без прогулов. Больше того. В любое время дня и ночи, в выходной каждого из нас, бывает, вызывают на станцию устранять аварию. И тот же Лебедев или Азиатцев без слов берутся за устранение дефекта. Знают, что так надо коллективу.

Не бывает у нас двух мнений, когда надо бригаде остаться на полтора-два часа после смены, закончить ремонт насоса. Казалось бы, чего тут. Закончил смену — по закону отдыхай. Это так. Но в то же время каждый в

бригаде знает и другое: закончив в этот день ремонт, мы освободим на целые сутки вахту, люди не будут дежурить вокруг нас, возмутся за другое дело, а во-вторых, отремонтированный нами насос — это от 18 до 30 тысяч кубометров воды в час для станции. Это ее бесперебойная работа. И мы это понимаем и остаемся. Все такие случаи не перечислишь, они бывают часто.

Мне могут возразить вот мол, Лапшов расхвалил свою бригаду, а ведь в целом по ЦЦР дисциплина не блещет

Действительно, я буду необъективен, если скажу, что в цехе все в порядке. Коллектив Томусинской ГРЭС и в первую очередь коммунистов, меня, как члена парткома, беспокоит слабая дисциплина в цехах централизованного ремонта и топливно-транспортном. Условия работы здесь тяжелее, чем в других цехах. Немало работает людей с низким уровнем образования. Далек не у всех высокая сознательность. Вот и появляются пьянки. А с них-то все и начинается. Где пьянство — там прогулы, низкое качество работы.

А нарушитель четко себе уяснил «Людей на производстве не хватает, значит, мне все можно. Мной дорожат, мне все простят». Так думают даже неплохие в принципе работники. Что уж говорить о категории типичных нарушителей дисциплины? А в нашем цехе к таким, по моему наблюдению, относятся люди с небольшим разрядом, малым стажем работы. Приходит такой в цех, работать ему с первых дней неохота, вот и начинает искать место получше, благо предприятия кругом нуждаются в рабочих. Потому-то я и убежден,

что текучесть кадров внутри бригады — самое страшное дело. Ни в коем случае нельзя ее допускать. Нам в ЦЦР надо больше думать о внедрении малой механизации. Много еще ручных работ

Убежден, что вся основная воспитательная работа должна проводиться в бригаде. Разбор на профкоме, товарищеском суде, перенос очередности на квартиру и т. д. — это, по моему, уже «пожарные» меры.

Заметил я и другое: административное взыскание во много раз по своему воздействию слабее серьезного разговора с нарушителем в бригаде. К тому же после административного наказания нарушитель какое-то время озлоблен, считает, что его наказали несправедливо. А другой демонстративно начинает работать хуже. В то же время у нас был случай, когда нарушитель — мужчина в годах — не выдержал, рыдал горькими слезами, когда спрос ему учинили в бригаде сами товарищи. Впоследствии он исправился.

Текучесть в нашем цехе довольно высокая. Не обходит она и нашу бригаду, которой я руковожу 18 лет. Как, например, делаем мы, когда приходит в бригаду к нам новичок? Сразу говорим ему: «Хочешь работать — работай. Бригада у нас коммунистическая. Вот наши грамоты, вот наши вымпелы, вот наши передовики, работающие по 15 лет. Если не выдержишь требований, если есть склонность к водке, лени, то лучше сразу скажи». Тогда он знает: «Если я допущу нарушение, мне за это достанется от бригады, ведь меня предупреждали...» Если уж бригада приняла человека в свои ряды, то она и должна нести за него ответственность.

И скажу без похвальбы: новички в нашей бригаде закреплялись, становились хорошими рабочими.

Впрочем, был и другой случай. Помню, мы взяли к себе слесарем парня, до этого работавшего в совхозе. Месяца полтора он отработал нормально и вдруг пришел на работу с похмелья. Поговорили мы с ним в бригаде, отправили домой. А вскоре он опять повторил нарушение. И вот когда все меры воздействия мы испробовали, то прямо ему сказали:

— Бригада у нас хорошая, разваливать ее не позволим. Ищи другое место.

Вся бригада выразила ему недоверие. Я до сих пор убежден, что мы поступили правильно. Но нет-нет, да и засомневаешься, может, стоило с ним подольше повозиться? И что будет с ним дальше? Ведь видишь же по утрам у вино-водочного магазина пьянчуг и тунеядцев. У них трясутся руки с похмелья, они «сшибают» по 15—30 копеек, а то и отнимают деньги у стариков. И это, конечно же, глубоко безнравственно, более того, преступно. А ведь когда-то это, возможно, были неплохие работники. Да и сейчас их можно заставить работать. Нужно заставить! Ведь они живут за счет общества, паразитируют на нем.

Задумываешься откуда берутся у нас тунеядцы? И приходишь к выводу: уж больно легко мы отпускаем с производства тех, кто склонен к водке, прогулам. Стараемся отделаться от них, чтоб поменьше было себе хлопот. А таких людей нельзя просто так отпускать с производства. Если его увольняют, допустим, по 33-й статье, то администрация

предприятия должна сообщить об этом в милицию. Пусть его поставят там на учет И постоянно напоминают, чтобы работал. Тогда он живо найдет работу, а не будет тунеядствовать.

А как получается на деле? Недавно я с удивлением узнал в отделе кадров, что плотник ЖКО нашей электростанции Д. К. Телепов за прогулы уволен в январе этого года по... собственному желанию.

Такая же резолюция поставлена на заявлении А. В. Шилова из нашего цеха, загулявшего на несколько дней и забывшего про всякую работу. И это не единственные примеры. Кому нужна такая гуманность начальников цехов по отношению к людям, допустившим безнравственные поступки? Из-за нежелания иных руководителей выносить сор из избы, осложнять себе жизнь наносится вред всему обществу. Ведь прогульщик, пьяница, не получив отпора за свои деяния, спокойно устраивается на другое предприятие, и все начинается сначала. Получается, что сами помогаем нарушителям. Так дисциплину не укрепишь.

Еще раз повторяю свое убеждение, что главная забота о дисциплине лежит на бригаде. Если есть костяк — три-четыре «старика», для которых рабочая честь, долг и совесть дороже денег, то для такой бригады не страшны даже двое-трое потенциальных нарушителей. Главное, не кучковать их, распределить между всей бригадой, чтоб ответственность за них нес каждый, и я уверен, бригада их перевоспитает на свой лад. Знаю, что такой же подход к воспитанию в бригаде мастера

А. Г. Диденко из нашего цеха, мастера Д. П. Солдатова.

К сожалению, бывает и наоборот. В бригаде мастера М. Сидорова недавно произошел случай групповой пьянки. Разве это допустимо? Разбор, конечно, будет. Но уже сейчас можно сказать, что воспитательная работа в этой бригаде запущена. Дисциплину надо поднимать всем, каждому. От этого зависит, как мы будем жить дальше.

Вот такими соображениями мне захотелось поделиться по важнейшей, считаю, на сегодня проблеме — дисциплине.

ЧТО ПО ПЛЕЧУ ТОЛЬКО ДРУЖНЫМ

В. РАССОХИН, секретарь партбюро
Казского рудоуправления
объединения Сибруда

Кто ветру служит тому дымом
платят.

Пословица

В речи Генерального секретаря ЦК КПСС Ю. В. Андропова на ноябрьском (1982 г) Пленуме прозвучало требование повести самую решительную борьбу против любых нарушений партийной, государственной и трудовой дисциплины. Государственная дисциплина в нашей стране определяется строгим соблюдением законности в выполнении плановых заданий. Партия рассматривает план как закон, выполнение которого обязательно для каждого коллектива.

Однако за 1982 год наше предприятие не справилось с годовой программой; недодано 84,3 тыс. тонн руды, долг по концентрату составил 28,9 тыс. тонн, по бурению глубоких скважин — 19,9 тыс. погонных метров, проходке горных выработок — 267 погонных метров. Такая работа рудоуправления отрицательно сказалась на результатах работы го-

рода в целом и объединения Сибруда. Все основные причины можно свести к одной — низкой трудовой, производственной и исполнительской дисциплине. Так, например, неподтверждение качества руды по многим блокам и камерам стало следствием безответственного, беспринципного отношения к своим обязанностям работников геологической службы при планировании и оценке качества.

Высока аварийность электрического и механического оборудования на транспортном участке № 6 из-за забуров, выхода из строя электровозов, вагонеток. Это следствие безответственного отношения руководства шахты и этих участков к контролю за качеством ремонта оборудования, поддержанием точных путей, троллейного провода в исправном состоянии, повышением организации труда и материальной заинтересованности.

Поистине стали болезнью на многих предприятиях, в том числе и у нас, такие явления, как прогулы, опоздания, ранние уходы с работы, праздные шатания на рабочих местах. В рудоуправлении за 1982 год было зарегистрировано только 17 прогулов с потерей 40 человеко-дней.

Иногда прогулы скрывают Коллектив в тяжелых условиях принимает все меры по выполнению поставленной программы и уверен, что добьется своего. Однако один прогульщик рушит планы всего коллектива. По условиям социальное соревнование, если хотя бы одним человеком допущен прогул или другое нарушение, коллектив уже не может рассчитывать на призовое место, независимо от того, насколько хорошо он потрудились. Если в начале месяца

ца кто-то прогулял — все равно, как ни старайся, уже обеспечено последнее место. Поэтому многие руководители и члены таких коллективов порой скрывают прогул. А что бывает прогульщику? Максимальное наказание для него — лишение премии за «упущение» в работе. Все это является положительным примером для других. О них надо говорить открыто, не прощать их. Видимо, лучше будет, если исключить из условий соревнования соответствующий пункт, а основным критерием при определении передовиков считать добросовестный труд. Борьба же с нарушителями дело самого коллектива. К тому же все знают, что за каждый прогул в первую очередь строго спрашивается с руководителей. Их лишают премий, наказывают в дисциплинарном порядке. Если вести решительную и принципиальную борьбу с прогульщиками, то надо поддержать руководителей, хотя в первое время неизбежен рост прогулов. Но так же неизбежно резкое снижение в дальнейшем

Следует поддержать высказывания трудящихся, чтобы людей, уволившихся с предприятий по неуважительной причине, принимать на другое предприятие по более низкому разряду, по минимально установленным окладам, на более низкие должности. Эти меры позволяют сократить количество летунов.

Проанализировав текучесть кадров на нашем предприятии за 1982 год, мы выявили, что текучесть увеличилась. Она составила 17,5 процента. Основные причины неудовлетворенность заработной платой, необеспеченность жилой площадью. Предприятие работало нестабильно, из-за невыполнения плана

не выплачивались премии, снизились заработки. Идет третий год 11-й пятилетки, а мы еще не построили ни одного дома. Поэтому наша ближайшая задача — добиться стабильной работы коллектива по всем показателям и ускорить строительство жилья.

Большой урон приносят летуны государству тем, что они теряют время на расчеты, переезды, устройство на другом месте. Часто руководители пользуются предоставленным правом задерживать увольняющихся на месяц. Правильно ли это? Практикой доказано, что такие увольняющиеся стремятся отработать как-нибудь этот установленный срок, при этом производительность их падает до 40 процентов, не сразу она повышается и в новом коллективе. Не лучше ли будет увольнение производить по решению собрания коллектива?

Немалую роль в укреплении трудовой дисциплины оказывает материальная заинтересованность. Здесь свое слово должны сказать передовые методы труда хозподрядный и бригадный методы с умелым применением коэффициента трудового участия, другие прогрессивные методы труда, а также оплата по труду. Нужно осуществлять максимальный переход на сдельную оплату труда. Сейчас многие пенсионеры любят вспоминать о том, как они раньше работали, когда существовала сдельно-прогрессивная оплата труда. В то время, говорят они, основные оклады были значительно ниже, чем сейчас, зато премии достигали двух или более окладов. Люди стремились перевыполнять плановые задания. Теперь же никто не борется за 15—20% премии, им и одного оклада достаточно.

Для поддержания хозподрядного метода надо создавать организационные и экономические условия, заинтересованность ИТР, способствующих организации этого метода. Пока этого нет

Никак нельзя сбрасывать со счетов в укреплении трудовой и производственной дисциплины материальное снабжение. Если посмотреть за год, со снабжением вроде бы дела обстоят нормально, но зачастую материалы поступают на предприятие далеко не своевременно. А ведь без наличия коронок, буров, машинного масла и других материалов люди не могут заниматься своей непосредственной работой, не удовлетворены отработанной сменой.

Путей и методов для укрепления трудовой дисциплины и сокращения текучести кадров много, только надо умело их использовать. Следует внимательно прислушиваться к мнению самих трудящихся. Честных и добросовестных людей у нас значительно больше, чем людей, склонных к нарушениям. Специальные комиссии, созданные на предприятиях, должны способствовать контролю по укреплению трудовой дисциплины.

Вступив в новый, 1983 год, коллектив Казского РУ принял социалистические обязательства добыть сверх плана 12 тыс. тонн руды, произвести сверх плана концентрата 4500 тонн, горных выработок 25 погонных метров, пробурить глубоких скважин 400 погонных метров, повысить производительность труда на 0,1 процента. Эти задачи по плечу только дисциплинированному коллективу.

ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК ПОТЕРЯЛ СОВЕСТЬ

П. РЖЕНЕВСКИЙ, механизатор колхоза
«Путь к коммунизму»
Промышленновского района

Тит поди молотить! Спина болит
Тит, пойдем водку пить!
Бабенка, подай шубенку!

Пословица

Наш колхоз «Путь к коммунизму» во втором году пятилетки справился с государственными планами. К столу трудящихся поставлено 3107 тонн молока, 505 тонн мяса. На фуражную корову надоено по 3084 килограмма молока.

Еще выше рубежи на нынешний, сердцевиный год пятилетки. В социалистических обязательствах наметили продать государству 3150 тонн молока, 540 тонн мяса, 2000 тонн зерна, надоить на фуражную корову по 3100 килограммов молока и поставить его первым сортом не менее 85 процентов.

Задачи сложные и ответственные. Однако достижения наших передовиков показывают, что они нам по плечу. Например, звено доярок, которое возглавляет коммунист, член райкома партии А. Е. Самохина, надоило от каждой коровы в среднем по 3192 килограмма молока. Постоянно высокие привесы на от-

корме животных обеспечивают Г Г Кубракова, М. И. Зорин и другие.

Многие мои товарищи-механизаторы добиваются высокой выработки на трактор, качественно выполняют различные сельскохозяйственные работы. Среди них Владимир Степанов, Виктор Долматов, Петр Алексеенко, Борис Червов и другие. На севе или на уборке, на заготовке кормов или вспашке зяби они трудятся не щадя своих сил, намного перевыполняют норму при хорошем качестве выполненных работ.

Лично я в прошлом году на выдавшем виды комбайне СК-4 скошил в валки 770 га зерновых и на тракторе ДТ-54 выработал 900 условных гектаров. Столь же высокие показатели и у большинства моих товарищей.

Но сегодня, положив руку на сердце, я с уверенностью могу сказать, что труженики полей и ферм нашего колхоза могли бы добиться еще больших результатов, если бы все одинаково добросовестно относились к своим обязанностям. К сожалению, все еще высокие затраты на производстве мяса, молока, зерна.

В колхозе еще не изжиты случаи пьянок в рабочее время, прогулы. Особенно это заметно в дни выдачи зарплаты. В это горячее время все колхозное производство лихорадит и, надо сказать, медвежью услугу оказывают в эти дни и работники торговли. Именно накануне, как нарочно, они завозят дешевое вино, которое у нас окрестили «бормотухой», а нечто-нибудь другое из промышленных или продовольственных товаров.

Для любителей выпить труд в тягость. Придя на работу, они уже с утра думают о «ста

граммах». Есть у нас и такие горе-работники. Например, Денисов, Матвеев, Агафонов и еще кое-кто. Конечно, их меньшинство. Но вред они наносят непоправимый. Скажем, Денисова, да и других, не раз разбирали на собраниях. Их наказывали, судили товарищеским судом, штрафовали. Но эти меры мизерные, как комариный укус. Стоило лишь принять нам решение о принудительном их лечении, как сразу же мы столкнулись с такими преградами, которые преодолеть оказалось не под силу всему колхозу. Считаю, что решение коллектива о направлении пьяниц на лечение должно быть окончательным.

А какой ущерб наносят пьяницы и прогульщики животноводству. Стоит не выйти на работу скотнику или доярке, как коровы остаются недоеными и некормленными. Падают надои и привесы. А с виновных как с гуся вода. В худшем случае выговор или разбор на товарищеском суде. Было бы правильно, чтобы виновные отвечали сполна и возмещали весь причиненный ущерб.

Последствия пьянки многолики. Одно из них — хищение. Здесь принцип один: украл, продал, выпил. Воровство ничем нельзя оправдать. И тот, кто посягнул на общественную или личную собственность, должен наказываться самым суровым образом. Скажем, украл мешок комбикорма — плати за него в пятикратном размере.

Есть еще одно зло, которое вредит делу не меньше других, — безответственное отношение к своей работе и стяжательство. Нынешняя техника по своей мощности такова, что позволяет (особенно пока она новая) легко пере-

крывать существующие нормы. Отдельные механизаторы, увеличивая скорость, перегружая моторы, быстро выполняют ту или иную операцию на пашне, не задумываясь о конечных результатах. Лишь бы побольше получить сегодня, а что будет завтра — их не волнует. Уверен, что перевод на работу по единому наряду, а ее оплата по конечным результатам все бы поставили на свое место. Выбили бы козыри у тех горе-механизаторов, которые живут сегодняшним днем, стремятся урвать побольше, а сделать поменьше.

Конечно, все эти недостатки мы видим сами, и с людьми, которые еще пьянствуют, прогуливают, воруют, неправильно ведут себя в общественных местах и в быту, работу ведем. Мы понимаем, что влияние коллектива — самая сильная мера воздействия. Но меры взыскания для тех, кто нарушает трудовую и производственную дисциплину, должны быть тверже. Получил провинившийся наказание — он должен запомнить его на всю жизнь, да и других еще уберечь от него.

Словом, мы можем работать гораздо лучше. Для этого не так уж много надо сделать. Капитальных же затрат не нужно совсем. Долг коммунистов, всех тружеников колхоза укрепить высокую трудовую дисциплину, всемерно бороться с пьяницами, халтурщиками, рвачами. Каждому на своем рабочем месте добросовестно выполнять свои обязанности, досрочно справляться с планами и социалистическими обязательствами. К этому обязывают нас решения майского и ноябрьского (1982 г.) Пленумов ЦК КПСС.

СПРОСИ СЕБЯ СТРОГО

**М. ХОРОШАЙЛОВ, механизатор совхоза
«Кубитетский» Тяжинского района**

Не за свое дело не берись,
а за своим делом не ленись.

Пословица

Давно не давали покоя мысли-раздумья «Почему так получается — посевные площади, вроде бы, не расширяются, техники становится все больше, а с уборкой все равно не управляемся к сроку?»

Хорошие урожаи получать научились — по 20 и больше центнеров с гектара на круг Государство для нас не жалеет ни удобрений, ни техники. У нас есть толковые специалисты — агрономы и инженеры. Разве сравнишь все это с тем, что было хотя бы лет 10 назад?

А сроки уборки все-таки не становятся короче: как 10 лет назад со всей уборкой управлялись за полтора месяца, так и сейчас тянем ее 40—50 дней. И только потому, считаю, что поубавилось в нас хозяйского беспокойства о хлебе и вообще о земле.

Выходим в поле нередко поздно солнце уже высоко, доярки идут с фермы, хозяйки уже отстряпались, а мы только комбайны заводим. Это хорошо, что есть у нас передовые ком-

байнеры, по 7, а то и по 10 тысяч центнеров намолачивают за сезон. Но рядом с чемпионами есть такие, кто на таком же, как твой, комбайне и до двух звездочек с грехом пополам дотягивает. К примеру, наш Н. Дмитриенко на новеньком «Сибиряке» сжал за сезон ... со 100 гектаров. По утрам «вытягивался», в рабочее время мог и выпить. И ни сам с себя, ни мы с него не спросили строго.

Задумываюсь не только о дисциплине самих механизаторов, хотя ой как много наболело! Вот, к примеру, в последние годы как-то перестали спрашивать с тракториста или комбайнера «Сломал. А почему?»

Как получилось нынче с В. Подуковым? Пьяный перевернул комбайн. Потом, а это было в самое горячее время уборки, две недели его налаживал. И никто не додумался высчитать стоимость ремонта с него лично.

Спрашивать надо за каждый случай любой поломки, потому что тут причина одна грубое нарушение технологической дисциплины. И — по карману! Только так выведем из своей среды микробы страшной инфекции — бессовестного отношения к технике, а значит — к урожаю.

А теперь еще об одном наболевшем об организации труда механизаторов, о распорядительности руководителей. Почему Новопрображенское отделение провело жатву быстрее всех в совхозе? И почему урожайность там повыше? Только потому, что комбайны там не простаивали из-за отгрузки зерна, а руководители отделения по-хозяйски смотрели за качеством уборки. Совсем немного? Но

ведь четкость в работе уборочного конвейера и спрос за качество уборки — это же основа для трудовой дисциплины каждого в отдельности участника жатвы, а уж комбайнера — тем более.

Или вот пример самый свежий. Наш отряд плодородия работает в разных отделениях. Скажу так: мы возили бы в полтора два раза больше, если бы не было разное с рыхлением и погрузкой перегноя.

Разворотливы руководители в Новоображенке: бурты перегноя подготовлены, погрузчик на месте, схема внесения органики разработана и удобрения вывозятся быстро, отряд перевыполняет задания, у механизаторов неплохой заработок.

В Кубитетском отделении иная картина. Бурты не подготовлены. Строгой схемы внесения удобрений нет. Руководители отделения работу по вывозке перегноя отдают на откуп начальнику отряда плодородия сами в нее не вникают. Мол, перегной — ваше дело, вот и возите.

Отряду плодородия не придан бульдозер: эти машины — на отделениях. Понимаем: такой техники совхозу не хватает. Но тем более надо быть разворотливее! Здешнему бульдозеристу С. Разуменко поручено очищать дороги от снега, «подталкивать» для погрузки силос. Слов нет — нужная работа. А пришел наш отряд на отделение грузить нечем, Сергей занят. И мы стоим два часа, три, пока его дождемся. Нервничаем, а уж завтра приезжаем сюда не к семи часам, а к десяти. Почему бы для бульдозериста другой распорядок не установить? Или вторую смену

на бульдозер назначить? Почему до этого управляющий отделением В. Д. Дмитриенко сам не додумался?

Вот откуда начинается дисциплина! Думаю, что рабочий коллектив вправе спросить с руководителя, почему он не обеспечил бесперебойную работу порученного ему участка, почему нарушается ритм труда.

И о роли коллектива. С некоторых пор у нас стал такой порядок. проштрафился механизатор сразу его к директору или прямо — к участковому. Вот самый последний пример. Чернышевский механизатор В. Гусельников сейчас работает на ремонте в Кубитете. Как-то с обеда вернулся в мастерские навеселе. Заметили, сообщили участковому — штраф. А почему бы не сделать проступок Гусельникова темой обсуждения на собрании механизаторов? Понимаю: для заведующего РТМ А. И. Кравченко, управляющего отделением А. Ф. Кондакова, бригадира Ф. Ф. Лира так проще: раз — и меры приняты. Эти руководители, видно, не понимают такой исход для самого виновника самый выгодный и легкий: выложил две десятки — и делу конец. А если бы рабочее собрание? Да прочистить виновника до блеска. И польза ему самому, и другие на ус намотали бы.

Знаю, не только у коммунистов, а у всех наших механизаторов очень живой отклик вызвали решения ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС, слова Генерального секретаря ЦК КПСС Ю. В. Андропова «Следует решительнее повести борьбу против любых нарушений партийной, государственной и трудовой дисциплины».

Обращаюсь к себе самому, к своим товарищам, ко всем, кому доверена работа на земле: «Спроси себя строго, так ли ты работаешь, как этого требует наше время, всего ли себя отдаешь делу, не зря ли ты имеешь прямое отношение к красивому русскому слову хлебороб?»

Подумай, очень хорошо подумай!

ВЕЛИКАЯ СИЛА ВОЗДЕЙСТВИЯ

В. ФАЛЛЕР, скотник совхоза «Литвиновский»
Яшкинского района

Тот не член артели, кто прячется
от работы во все щели.

Пословица

Вопрос об укреплении трудовой дисциплины и повышении ответственности каждого рабочего остро встал не случайно. Слишком велики потери от недисциплинированности.

Я часто думаю, почему же так получается, что некоторые люди утратили чувство ответственности за свое дело, работают с прохладцей лишь бы день прошел? Конечно, не все делают так. В основном у нас хорошие труженики. Но нерадивые, хоть их и единицы, убытки приносят большие.

Но порой не все зависит от рабочих. Вот пример. Планерки при директоре проходят утром. С восьми до девяти часов управляющие, специалисты, бригадиры обсуждают дела, предстоящие на день. После этого, допустим, прораб дает задание, что и как сегодня делать бригадирам, а те уже непосредственно рабочим. Выходит, что рабочие стоят без дела до десяти часов, пыхтят около конторы заведенные тракторы, машины. Убытки при

этом никто не считает. Почему эту же планерку не провести вечером и итоги дня подвести, и задачи на завтра определить? От нерасторопности, неоперативности, неорганизованности все это.

Хочется сказать еще об особой роли бригадиров. Они конкретные организаторы производства на конкретном участке, в небольшом коллективе. Почему им не наладить работу так, чтобы поток дел был непрерывный, чтобы каждый рабочий знал, чем он будет заниматься сегодня, завтра и послезавтра?

Иногда бригадирам не хочется брать на себя ответственность за решение какого-либо вопроса, и ждут, как решит администрация, а время идет, рабочие не загружены. В таком случае искусственно создается обстановка непроизводительной потери времени. А происходит это потому, что в бригадиры и управляющие порой попадают случайные люди.

Я в совхозе работаю давно, а начинал еще в колхозе имени Коминтерна, и скажу, что раньше трудовая дисциплина была лучше. Больше ответственности было и у руководителей, и у рабочих. Достаток колхоза определял достаток каждой семьи, каждого рабочего. Хорошо работаешь — больше выработаешь трудодней, больше на них получишь хлеба и прочих продуктов. А сейчас достаток людей складывается не только из того, что зарабатывают в совхозе. Большим подспорьем стало подсобное хозяйство. Можно пойти на более высокие заработки на стройку, влиться в бригаду и взять подряд. Появилась возможность делать всяческие, хорошо оплачиваемые «калымы» и «левые» рейсы.

Я думаю, вся работа по укреплению трудовой дисциплины должна быть особенно усилена в конкретном коллективе. Для пьяниц и прогульщиков нужно создать такую обстановку, чтобы у них, как говорят, земля горела под ногами. Именно такая обстановка спасла меня в свое время от окончательного падения. Не скрою, все было и пьянствовал, и прогуливал, чуть семьи не лишился. Но взялись за меня основательно со всех сторон. Прошел курс лечения и вот уже четыре года я чувствую себя человеком и в коллективе, и дома. Мир открылся мне с другой стороны. Теперь жалею, что столько сил, времени, здоровья потрачено впустую, ни на что.

Я не сочувствую тем людям, которые повторяют мои ошибки. Я им говорю. одумайтесь, посмотрите, на что вы тратите свою жизнь, поверьте мне, перенесшему все это, и возьмите себя в руки, люди вам помогут избавиться от всего дурного. Но редко кто обращает на такие слова внимание. По-видимому, нужно каждому получить собственный горький опыт.

Одними увещеваниями дела не поправишь, нужны решительные меры. Не каждый проступок товарищей вызывает осуждение у коллектива. Бывает так, что один бригадир советит нерадивого или доярка какая-нибудь шум устроит по поводу беспорядков, а остальные молчат, потому что некоторые из них завтра сами могут оказаться в нарушителях. А бывает так, что с одного «шкуру спускают», а другому за то же самое ничего не делают. Я считаю, это неправильно. Каждый случай нарушения трудовой дисциплины дол-

жен обязательно быть вынесен на обсуждение коллектива, наказание может быть разное. Даже выписка из решения общего собрания, где вынесено порицание нарушителю, сделает свое дело, не говоря о «Колючке» или «Листке народного контроля», вывешенных в конторе. Это уже свидетельствует о том, что коллектив осудил прогульщика, и нет у него здесь «жалельщиков».

Не учитывается на ферме трудовое участие каждого в общем деле, не дается оценка работы. Придешь утром на смену и не знаешь, как поработала предыдущая смена. Может, они проспали и не чистили ни разу стойла, а может, всю ночь были на ногах. Но зарплату и те, и другие получают одинаковую. А надо бы так: проспал скотник ночь, не ставь ему полную смену, а два-три часа. В следующий раз он задумается, что спать не годится, конец месяца подойдет получать нечего.

Чтобы доярка узнала свои надои, нужно где-то в тетради их искать. А почему на стене в графике их не записывать? Правильно поступают в тех бригадах, где условными значками ежедневно оценивают работу каждого члена бригады. А в конце месяца каждому по труду Хороший учет сильно дисциплинирует. У каждого появится стремление работать лучше. Ведь чем выше общий результат, тем больше и наша зарплата. Значит, сама жизнь нас подводит к бригадному методу организации и оплаты труда.

Я работаю скотником уже много лет и знаю, как важно вовремя накормить корову. Допустим, мы двое заехали во двор и стали раздавать корм, а третий приступил к работе

на полчаса позже. Коровы тянутся, ревут, доярки ругаются. Создалась нервная обстановка. В итоге будет потеряно несколько килограммов молока. Вот во что обойдется полчаса опоздания скотника. А некоторые рассуждают так: «Ну, подумаешь, полчаса, ведь все равно приду, сделаю все, что нужно». Вот тут-то без строгого учета не обойтись.

У нас есть один скотник, который ленится. Работал он в одной смене, и все его ругали, а с него как с гуся вода. Но вот теперь перевели его в другую смену. Мужики там оказались крепкие и поставили ему условие: или работай так же честно, как мы, или уходи. Не дали ему поблажек, и работает он сейчас наравне с ними. Это еще раз говорит о том, что у коллектива велика сила воздействия на человека.

ПРОБЛЕМУ РЕШАТЬ В КОМПЛЕКСЕ

**Г КРАСНОВ, секретарь парткома
Западно-Сибирского металлургического завода**

Любовь к труду у людей на виду.

Пословица

Исключительно важное значение в дальнейшем осуществлении планов коммунистического строительства имеют решения ноябрьского (1982 г) Пленума ЦК КПСС, предложения и рекомендации, изложенные Генеральным секретарем ЦК КПСС Ю. В. Андроповым на Пленуме, на торжественном заседании, посвященном 60-летию образования СССР

Администрация, партийная и профсоюзная организации завода направляют свою работу на решение поставленных партией задач, на борьбу против любых нарушений партийной, государственной и трудовой дисциплины. Одной из форм повышения ответственности руководителей цехов, секретарей партийных и комсомольских организаций за воспитание рабочих, за укрепление трудовой дисциплины являются ежемесячные идеологические рапорты как в общезаводском масштабе, так и в отдельных подразделениях. На них заслушиваются отчеты администрации и руководите-

лей общественных организаций о трудовой дисциплине и о мерах, принимаемых в коллективах по ее укреплению.

В борьбе с нарушителями дисциплины надо использовать всю силу убеждения, добрым советом и словом поддерживать оступившегося. У нас на заводе немало таких коллективов. Взять, к примеру, первую бригаду второй доменной печи, руководит которой коммунист старший горновой Б. А. Гречишников, а партгруппу возглавлял долгое время мастер С. Е. Шелевейстров. Земля горит под ногами у нарушителей в этом коллективе. Рабочие в лицо высказывают недовольство отрицательным их поведением и нежелание вместе работать. На общих собраниях лишают прогульщиков части премии. Да плюс ко всему их фамилии становятся известны всему коллективу цеха. В бригаде сегодня полный порядок еще и потому, что система оплаты труда с применением коэффициента трудового участия — сильный воспитывающий фактор.

По итогам прошедшего года мы в 2,5 раза увеличили охват трудящихся бригадной формой организации труда с самым широким внедрением КТУ. Ежедневная оценка труда дисциплинирует каждого. Так, в коксохимическом, кислородном производствах за прошлый год количество нарушителей трудовой дисциплины сократилось на 30 процентов, в литейном в два раза. В этих коллективах улучшился микроклимат, повысилась производительность труда.

Но ни для кого не секрет, что в стабильно работающих коллективах за благополучными показателями порой скрываются многие по-

тери, а за спиной передовиков кое-где пытаются отсидеться прогульщики, бракоделы, пьяницы и бездельники. В прошлом году потери рабочего времени составили 5420 человеко-дней. И подавляющее большинство трудящихся завода не хочет дальше мириться с таким положением.

Совместным решением парткома, завкома профсоюза, комитета комсомола и дирекции одобрен почин трудящихся мелкосортного цеха и цеха изложниц, которые по примеру москвичей призвали всех работников завода крепить дисциплину труда и за счет этого добиться значительного снижения потерь рабочего времени, непроизводительных расходов, аварий и брака в работе.

«Не давать больше поблажек тем, кто своим поведением и отношением к работе вредит общему делу» — вот девиз инициаторов. И чтобы он стал не только словом, на заводе делается немало. К прогульщикам, пьяницам, нарушителям общественного порядка, помимо дисциплинарных мер, применяется и ряд других. Их лишают всех видов премий, вознаграждений за выслугу лет, за годовые результаты работы завода. Им не предоставляются в летние месяцы путевки в дома отдыха и санатории, отпуска переносятся на зимний период, на более поздние сроки сдвигается очередь на получение жилья.

На заводе становится традицией анализ причин правонарушений. Они часто являются следствием употребления рабочим спиртного до или во время смены. В автотранспортном и железнодорожном цехах проводится ежесменная проверка персонала перед началом

работы на признаки опьянения. Для выявления лиц, склонных к употреблению спиртного, и их лечения созданы наркологический кабинет и стационарное отделение. За годы работы наркологической службы (с 1975 года) прошли лечение 2590 человек. За последние три года из числа прошедших лечение 470 трудящихся стали практически здоровыми.

Но мы прекрасно понимаем, что эффективность работы предприятия, состояние производственной, технологической и трудовой дисциплины во многом определяются стабильностью кадров, заботой о них. Поэтому все усилия партийной, профсоюзной организаций завода направлены на решение этого вопроса. Разработан «Комплексный план технико-экономического и социального развития коллектива завода на 1981—1985 годы», включивший и все мероприятия по улучшению условий труда, питания и быта трудящихся. Проводится плановая работа по внедрению средств механизации и автоматизации производственных процессов. Много в этом плане сделано в углеподготовительном цехе коксохимпроизводства, аглоизвестковом, доменном, сталеплавильном цехах, в метизном производстве. Повысился уровень механизации, он составил 55,8 процента. Снизилось вдвое число аварий. Соответственно снижены и убытки из-за них. В 1982 году улучшены условия труда и облегчен труд 480 трудящимся, в том числе 185 женщинам. На выполнение мероприятий по охране труда и улучшение его условий израсходовано 2442,8 тысячи рублей.

Большое внимание партийный комитет завода уделяет созданию для рабочих нормаль-

ных жилищно-бытовых условий. Во втором году пятилетки их улучшила тысяча семей трудящихся завода.

Учитывая то обстоятельство, что на заводе трудится много молодежи, под особым контролем находится строительство спортивных сооружений, детских садов. Потребность в последних полностью удовлетворена, исключая жителей Ильинского района.

Сдан в эксплуатацию заводской санаторий-профилакторий «Озерный» на 300 мест и водолечебница. По оздоровительным и туристическим путевкам, в домах отдыха и профилактории отдохнули в прошлом году более 5,5 тысячи человек.

Развивается подсобное хозяйство. Трудящимся продано 120 тонн свинины и 63 тонны овощей.

Должен сказать, проводимый комплекс мероприятий по улучшению условий труда, быта, организации воспитательной работы позволил снизить текучесть кадров до 14,1 процента, число прогульщиков по заводу сократилось на 374 человека. Заметно улучшили работу по укреплению трудовой дисциплины партийные организации коксохимического, огнеупорного и метизного производств, цехов изложниц и литейного.

И в целом коллектив завода достиг неплохих показателей. Производственная программа 1982 года по всему металлургическому циклу выполнена, выдано сверх плана более двух тысяч тонн чугуна, 35 тысяч тонн стали, 9 тысяч тонн проката, 85 тысяч тонн агломерата и 21,8 тысячи тонн кокса. Выполнение заказов для сельского хозяйства составило сто

процентов. В целом, дополнительно к плану, реализовано продукции почти на пять миллионов рублей.

Успех обеспечили люди. Нагревальщику металла обжимного цеха А. В. Пекруну, вальцовщику среднесортного цеха Ю. Н. Пшенину, агломератчику С. А. Белову, оператору поста управления мелкосортного цеха В. Т. Меленюку, сталевару первого конверторного цеха И. Е. Неваленному, горновому доменного цеха В. А. Лобанову присвоено звание «Почетный металлург». 18 человек награждены знаком «Отличник социалистического соревнования черной металлургии СССР», более пятисот рабочих награждены грамотами, более двух с половиной тысяч получили благодарности, ценные подарки, денежные премии.

Партийный комитет завода намерен совершенствовать работу по дальнейшему укреплению трудовой дисциплины. В этом направлении разработан и разослан по всем структурным подразделениям для реализации план конкретных мероприятий.

В цехах завода прошли рабочие собрания, в ходе которых от трудящихся поступили предложения, направленные на борьбу с нарушителями. Многие советы и рекомендации представляют несомненный интерес и будут рассматриваться и в партийном, и в профсоюзном комитетах завода.

Необходимо отметить, что снижение и рациональное использование рабочего времени зависит и от режима работы служб быта, здравоохранения, торговли района, города и др. Поэтому сегодня и этот вопрос требует своего решения.

Многое предстоит сделать партийному комитету, чтобы повысить эффективность работы. Вопросы укрепления дисциплины труда включаются в программы политического и экономического образования. Заканчивается разработка специального цикла лекций и бесед.

Высокая трудовая дисциплина — это ритмичное выполнение установленных планов, своевременное и качественное выполнение кооперированных поставок и заказов народного хозяйства, строгое соблюдение режима экономии и бережливости. На решение этих задач и направлена организаторская работа парткома и партийных организаций завода.

НЕ ПРОСТЯТ СВОИ ЖЕ ТОВАРИЩИ

Т. ЛЫМАРЕВ, председатель
профсоюзного комитета
Беловской ГРЭС

Доход не живет без хлопот
Пословица

Энергетики Беловской ГРЭС в третьем году одиннадцатой пятилетки работают под девизом «На основе высокой дисциплины труда и образцового порядка обеспечить наивысшую выработку электроэнергии при наименьшем расходе топлива! Если не я это сделаю то кто же?» Этот девиз как призыв к каждому в отдельности работать с высокой отдачей, и касается он всех — от рабочего до руководителя.

Производственно-массовая комиссия профкома совместно с администрацией в этом году вновь пересмотрела положение о социалистическом соревновании между трудовыми коллективами. Среди основных показателей отсутствие нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка, текучесть кадров, заболеваемость. Учитываются также участие в спорте, в художественной самодеятельности, самообразование. Первое же подведение итогов после всех этих перемен заставило неко-

торых наших руководителей изменить точку зрения на вопросы воспитательной работы.

Как мы поступали? При положительных результатах производственной деятельности цех лишается классного места хотя бы из-за одного допущенного нарушения трудовой дисциплины или общественного порядка, высокой текучести кадров или высокой заболеваемости. Такой подход требует от руководителей цехов, бригад, смен высокой организованности на каждом участке, на каждом рабочем месте, а также использования целой системы мер, направленных на укрепление трудовой и исполнительской дисциплины. Цель ясна ни один случай нарушения трудовой дисциплины не должен остаться безнаказанным. Нарушителей надо разбирать на собраниях профгрупп, коллективов бригад, смен, на заседаниях товарищеского суда

Для того чтобы обсудить поведение дезорганизатора, порой необязательно созывать многолюдные цеховые собрания. Строго спросить с нарушителя должна прежде всего бригада. Ведь реакция тех, с кем работаешь рядом, — самое сильное средство.

На многих примерах мы убедились, что в борьбе за укрепление дисциплины важна не строгость наказания, а его неотвратимость. Пусть даже сведется она к необходимости встать перед лицом товарищей и объяснить свое поведение, выслушать их оценку. Многие нарушители боятся этого больше, чем любого взыскания.

Иные руководители, покрывая нарушителей дисциплины, рассчитывают с помощью этого сохранить кадры, не понимая, что разлагают

людей и лишь усугубляют дефицит кадров. Когда в наших коллективах шло обсуждение материалов ноябрьского (1982 г) Пленума ЦК КПСС, рабочие сами решительно требовали положить конец иногда еще допускающимся случаям безнаказанности нарушителей дисциплины.

Хорошие результаты дает сложившаяся на нашем предприятии практика заслушивания отчетов начальников цехов, смен, мастеров на партийных и профсоюзных собраниях, расширенных заседаниях профкома и администрации, заседаниях президиума профкома.

Каждому отчету предшествует тщательная подготовка, во время которой всесторонне изучается и анализируется положение на доверенном ему участке работы. Обсуждение отчетов всегда проходит в доброжелательной атмосфере, но, разумеется, не без критики, порой довольно резкой.

Большое значение партком, администрация и профком придают созданию в коллективах здорового морально-психологического климата и авторитета рабочего человека. Нравственный облик таких передовиков социалистического соревнования, как старший машинист котлотурбинного цеха, лауреат Государственных премий СССР А. Г. Прохоров, бригадиры ремонтных бригад Г. В. Филиппов и П. М. Руденко, — тот образец, который мы постоянно используем в практической работе по нравственному воспитанию трудящихся. Их активная жизненная позиция, сознательное отношение к общественному делу — убедительный пример для подражания.

Весомое значение в воспитательной работе

на электростанции играют товарищеский суд, совет профилактики, комиссии по работе среди женщин, рабочие собрания, стенная печать. Высокий уровень критики и самокритики, создание обстановки всеобщего осуждения вокруг бракоделов, прогульщиков, пьяниц — эти задачи мы постоянно держим под контролем. Товарищеский суд в прошлом году разобрал все четыре случая прогулов. Фамилии нарушителей общественного порядка у нас вывешивают на стенде под рубрикой «Они позорят нас», рассказывается, какой они допустили проступок и как наказаны. Совет профилактики стал чаще использовать такую крайнюю меру, как отправка на принудительное лечение в наркологический диспансер без отрыва от производства.

Партийный комитет, профком и дирекция электростанции считают, что обеспечить высокую дисциплину на производстве и в быту, воспитать коммунистическое отношение к труду можно и нужно не только повышением спроса, но и созданием нормальных условий работы на производстве и хороших условий для плодотворного использования свободного времени. Так, объявленный смотр-конкурс на лучшее хозяйственное содержание столовых, душевых, бытовок помог нам обеспечить хорошую работу столовой и ее филиалов в цехе № 1

Работа инженерно-врачебной бригады позволяет своевременно устранять неблагоприятные факторы воздействия на организм человека — сквозняки, высокую температуру, низкую освещенность. Для уменьшения простудных заболеваний приняли решение построить

бани-сауны, которые уже действуют в топливно-транспортном цехе, женской душевой главного корпуса, профилактории. В течение последних трех лет заболеваемость среди трудящихся все время снижается.

Механизация и автоматизация производственных процессов, сокращение тяжелого ручного труда, создание подсобного хозяйства, продукция которого в первую очередь используется для трудящихся (магазин «Сервис» на территории электростанции), санаторий-профилакторий, спорткомплекс, Дворец культуры, библиотека и загородный пионерский лагерь санаторного типа, коллективное садоводство, огородничество и животноводство — все это элементы постоянной заботы партийного, профсоюзного комитетов и администрации станции о трудящемся человеке.

А раз забота проявляется немалая, то и спрос с нарушителей дисциплины мы обязаны вести жесткий, используя более активно и эффективно все названные здесь формы и методы.

ЗАВИСИТ ОТ КОЛЛЕКТИВА

**Б. АЛЕХИН, бригадир проходчиков
шахтоуправления имени М. И. Калинина**

Без волнения, без заботы
не жди радости от работы.

Пословица

Кому из бригадиров не знакома ситуация техника на ходу, вовремя поступают материалы, запасные части, и людей подгонять не приходится. Но стоит войти в полосу снабженческих неурядиц, как тут же падают заработки, увеличивается текучесть кадров, начинает прихрамывать дисциплина.

В наболевшем разговоре об укреплении порядка на производстве многие вполне справедливо обращают большое внимание на эту сторону дела. Однако нельзя не заметить и того, что в равных условиях одни коллективы трудятся высокопроизводительно, постоянно справляются с заданиями, а другие с такой же регулярностью срывают за планом план.

Взять нашу бригаду. Никаким предпочтением у снабженцев она, разумеется, не пользуется. Тем не менее долгие годы работает в скоростном режиме, готовит за месяц, как правило, по 300—400 метров выработок ос-

нового направления, из которых каждый пятый-шестой метр дополнительный.

Мне кажется, всякого рода нехватки по рукам и ногам связывают только те коллективы, где мало заботятся о перспективе, не используют всех возможностей для преодоления трудностей. Чтобы не оказываться в тупике, нужно, как наш начальник участка К. В. Штайнбах, четко, до мелочей представлять всю работу на месяц, а то и на два месяца вперед, загодя беспокоиться об обеспечении тем или иным видом крепи, оборудования. Повторяю загодя! Если прийти к снабженцам и потребовать выделить все необходимое, допустим, на завтра или послезавтра, то при всем желании выполнить такую просьбу они наверняка не смогут. Мое твердое убеждение в том, что ссылками на неразворотливость снабженцев некоторые руководители отстающих бригад и участков прикрывают собственную неразворотливость.

И потом источником дефицита может быть самая настоящая расточительность. Раскопали же недавно народные контролеры нашего шахтоуправления, как было сказано в «молнии», склад оборудования в заброшенной выработке. Нет ничего важнее, чем понять, отчего и как подобные факты происходят, выработать средства их предупреждения.

Если бы отношение к технике, материалам как-то отражалось на зароботке горняков, случаев бездумного растранижирования народного добра заметно бы поубавилось. Верный путь к бережливости — хозрасчет. Беда в том, что на угледобывающих предприятиях он все еще не вышел из младенческого возраста, раз-

говоры о нем ведутся где-то в стороне от бригад.

Инициатива, поиск также в состоянии резко ограничить круг дефицита. У бригады И. Ф. Калюги с киселевской шахты «Краснокаменная» нашего давнего соперника по социалистическому соревнованию мы позаимствовали интересный способ разделки сопряжений выработок более качественный и менее трудоемкий, что в конечном итоге ведет к экономии. Наша комплексно-творческая группа усовершенствовала систему орошения комбайна ГПК, увеличив долговечность его режущего органа, нашла возможность примерно в два раза снизить затраты при настилке временных узкоколеек. В январе нынешнего года мы повторно использовали почти 250 кругов металлокрепки, то есть примерно двадцать процентов месячной потребности.

Короче, состояние трудовой дисциплины определяется большей частью не снабжением, как это подчас преподносится, а неписаными нормами, которые устанавливает для себя бригада и которыми она руководствуется.

Для создания обстановки высокой требовательности, взаимовыручки, пристрастного отношения к авторитету коллектива, на мой взгляд, крайне необходим орган рабочего самоуправления. У нас им является совет бригады. В воспитании людей он просто незаменим. Ведь лодыри, прогульщики далеко не одинаково относятся к одинаковым словам осуждения, произнесенным, скажем, в комитете профсоюза и в участковой раскомандировке.

Там, рассуждает нарушитель, выступают с речами уполномоченные на то лица, им за

воспитание деньги платят, тут — говорят товарищи, с которыми ежедневно делишь горняцкие радости и трудности. Товарищей, таких же рабочих, не упрекнешь в исполнении обязанностей ради «галочки», от их слов не отмахнешься.

Наш совет наделен самыми широкими полномочиями. Без его согласия никто не может ни принять человека на работу, ни уволить, ни поощрить, ни наказать. Недавно я подсчитал, что текучесть кадров в бригаде ежегодно колеблется в пределах трех-четырех процентов. Это достаточно редкий показатель спаянности коллектива, достигнутый в основном благодаря совету бригады. Ведь он не только, как говорится, распекает. Если кому-то нужна помощь совет бригады ее окажет, если кто-то заболел совет не забудет проведать. Непоказное внимание, неподдельную заботу люди чувствуют тонко и стараются в ответ проявить лучшие стороны характера.

Трудно уже и припомнить, когда в последний раз мы обсуждали прогульщика. Перевелись они в нашей бригаде. Теперь повестка заседаний может звучать так. учеба в школе работающей молодежи. Или того деликатней. поведение в быту

Мы заметили, что один из шахтеров живет как бы двойной жизнью образцовой в забое и довольно непривлекательной за пределами шахты. Пришлось ненавязчиво вникать в хитросплетения его личных обстоятельств. Он не обиделся, понял действуем, не переступая грани дозволенного, и хотим ему искренне помочь.

В компетенцию совета входит и распреде-

ление зарплаты с помощью коэффициента трудового участия.

О КТУ доводилось слышать разноречивые мнения. Вплоть до того, что у отдельных рабочих он рождает заинтересованность в увеличении количества нарушений в бригаде, поскольку чем больше «отнято» у прогульщиков зарплаты, тем выше вероятность роста заработка остальных. Скажу прямо. беспочвенные опасения. Никакого коэффициент не ссорит. Практика свидетельствует: чем меньше нарушений, тем больше зарабатывают все вместе и каждый в отдельности. КТУ находится в полном соответствии с основным принципом социалистического распределения благ по труду.

Коэффициент трудового участия дает возможность повсеместно укоренить простое и важное правило подвела — отвечай без скидок на какие бы то ни было заслуги. В последнее время у нас не бывает даже неявок на собрания без уважительной причины. Уже все усвоили пренебрежение к коллективу неизбежно обернется вычетом одной пятой части коэффициента, что равнозначно потере примерно полутора сотен рублей.

Перед коэффициентом, как перед законом, — а это и есть бригадный закон! должны быть все равны, и он должен действовать неотвратимо.

...И НИКАКИХ ПОБЛАЖЕК!

**Н. КОРЧУГАНОВА, секретарь парторганизации
Тайгинского строительного управления № 1
Дорстройтреста Кемеровской дороги**

Прогульные дни воровству сродни.

Пословица

Сейчас, когда советские люди находятся под впечатлением решений ноябрьского (1982 г) Пленума ЦК КПСС, когда по всей стране трудовые коллективы подхватывают почин москвичей работать под девизом «Честь и слава по труду!», в нашем коллективе строительного управления № 1 также идет поиск путей улучшения организации труда, укрепления трудовой дисциплины.

У нас состоялись совещания руководителей предприятий и общественных организаций, командиров среднего звена, на которых были обсуждены задачи по укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению ответственности каждого за порученное ему дело, по устранению недостатков в организации труда.

Тогда и было принято решение проводить еженедельные проверки использования рабочего времени на стройобъектах нашего управления. В настоящее время партбюро совмест-

но с администрацией, профкомом разрабатывают и другие мероприятия, направленные на укрепление дисциплины труда. Обсуждение их состоится на партийном собрании.

Проведенные в январе текущего года рейдовые проверки по использованию рабочего времени показали, что в целом наши рабочие вовремя приходят на работу, не отлучаются без особых на то причин с объектов, трудятся полный рабочий день. Бывают, правда, досадные исключения, когда люди простаивают или даже уходят домой раньше времени из-за отсутствия материалов. В этом немалая вина мастеров, в чьи обязанности входит обеспечение подчиненных какой-то другой работой. Материалы рейдов рассматриваются на планерных совещаниях, и мастера теперь знают, что простои будут расцениваться как ЧП.

Приведу и еще один пример безответственного отношения к своему делу руководителя. 28 января был проведен рейд по проверке использования рабочего времени на строительных объектах локомотивного депо. Все рабочие явились на работу вовремя, а вот их руководитель, прораб Е. Г. Завтраков, опоздал на семь минут. Эти минуты были, конечно же, потеряны и для рабочих, так как они не знали, чем заняться.

С прорабом состоялся принципиальный разговор, думается, он сделает из него правильные выводы. Да и другие наши командиры производства постараются быть для подчиненных примером дисциплинированности.

Не изжиты пока среди строителей и нарушения трудовой дисциплины. Как правило, нарушителями дисциплины бывают молодые

рабочие, недавно влившиеся в коллектив. Расскажу об одном из таких, ученике каменщика Анатолии Евгенове. Этот двадцатилетний парень за неполных три года сменил семь мест работы.

Особого рвения к работе А. Евгенов не проявил и здесь. А недавно он совершил проступок, за который предстанет перед товарищеским судом предприятия

20 января с. г. к концу рабочего дня Евгенов был уже изрядно пьян. Несомненно, напился он в рабочее время, и это не должно было укрыться от внимания его товарищей по бригаде и мастера В. Ф. Теущакова, который находился на объекте. Но «доброта» мастера обернулась для Евгенова крупной неприятностью. Отстрани Теущаков подвыпившего парня от работы, отправь его домой, как это положено делать в подобной ситуации, отнесись к нему со всей строгостью, глядишь, и не совершил бы Анатолий своей дикой выходки. А дело вот в чем. Когда все рабочие покинули объект, Евгенов продолжал слоняться по помещениям вновь отстроенного здания детсада. Затем он сорвал с пола одной из комнат свеженастеленный линолеум и, свернув его в рулон, ушел, не реагируя на замечания сторожа. Так нарушение дисциплины — выпивка в рабочее время повлекло за собой проступок, граничащий с преступлением.

После этого случая Евгенов перестал выходить на работу. Может быть, он надеется на то, что перейдет, как это случалось с ним не раз, на другое предприятие и там ему будет легче и проще, чем у нас? Хотелось бы сказать Евгенову и подобным ему летунам не

ищите легких путей. Не будет, не должно быть поблажек лодырям, пьяницам и прогульщикам ни на одном предприятии. Везде будут предъявлять к ним суровые требования, направленные на их воспитание и перевоспитание.

Приходится сталкиваться с фактами, когда и люди зрелого возраста, которые, казалось бы, должны служить примером молодым, допускают грубые нарушения трудовой дисциплины. Например, маляр Т. Г. Шубина проработала в нашем управлении более 30 лет 7 января она совершила прогул без уважительной причины, объяснение дать отказалась. Не явилась Шубина 13 января и на заседание местного комитета, куда была приглашена. Это, конечно же, не избавило прогульщицу от наказания. Решением местного комитета Т. Г. Шубина будет лишена в 1983 году дополнительного отпуска, полагающегося ей за выслугу лет

Совершила прогул на почве пьянства и штукатур Н. С. Соина. Вместе со своим мужем, рабочим дистанции гражданских сооружений, Соина устроила среди рабочей недели гулянку. Эту семью мы, конечно же, теперь возьмем под контроль. Молодые еще люди. Соины переложили воспитание своих малолетних детей на престарелую бабушку, а сами ничем не интересуются, в общественной жизни коллектива никакого участия не принимают, устраивают дома пьянки со скандалами.

Во время дежурства народной дружины управления мы посещаем семьи своих рабочих, которые считаются неблагополучными, быва

ем у тех, за кем утвердилась недобрая слава любителей выпивок, дебоширов. Такие визиты дружинников будем продолжать, потому что они дают неплохие результаты.

Что хотелось бы сказать в заключение? Нарушения трудовой дисциплины можно свести на нет. Нашему коллективу это по силам, и мы будем стремиться к тому, чтобы ни один, пусть даже незначительный, случай нарушения не остался незамеченным.

КАЖДОМУ ВОЗДАВАТЬ ПО ЗАСЛУГАМ

В. ШВЕЦОВ, секретарь Тисульского
райкома КПСС

Все любят добро, да не всех
любит оно.

Пословица

Вопросы укрепления трудовой и производственной дисциплины, правопорядка и усиления борьбы с антиобщественными проявлениями сегодня находятся в центре внимания нашего общества. Они были остро и принципиально подняты на ноябрьском (1982 г) Пленуме ЦК КПСС. Генеральный секретарь ЦК КПСС товарищ Ю. В. Андропов подчеркнул «Следует решительнее повести борьбу против любых нарушений партийной, государственной и трудовой дисциплины».

Это указание получило самое горячее одобрение всех советских людей, всех трудовых коллективов. Нарушения трудовой дисциплины вызывают у них справедливое возмущение и протест

Еще на заре социалистического строительства В. И. Ленин заострял внимание партийных и государственных органов, коммунистов, всех рабочих на необходимости крепить дисциплину, поднимать организованность,

развивать инициативу трудящихся масс, устанавливать точную ответственность каждого за исполнение им своих обязанностей.

Руководствуясь постановлениями партии и правительства на этот счет, районная партийная организация проводила и проводит работу по укреплению дисциплины, сокращению потерь рабочего времени, обеспечению порядка и законности. Тем не менее эти проблемы в нашем районе и сегодня остаются весьма актуальными.

Разве можно мириться с тем, что, например, в 1982 году потери рабочего времени по району составили около 20 тысяч человеко-дней, в том числе в колхозах и совхозах 14,5 тысячи. За год в хозяйствах совершили прогулы 948 человек. А в четырех строительных организациях за это время прогулы составили 1500 человеко-дней, на 567 больше, чем в 1981 году. И еще одна цифра за прошлый год в медвытрезвителе РОВД побывало 1200 «клиентов».

А какими показателями выразить материальный и нравственный ущерб, который наносит пьянство и связанные с ним прогулы? В сельском хозяйстве, особенно в животноводстве, это приводит к недополучению продукции и огромным потерям. Если перемножить среднюю выработку одного работающего в колхозах и совхозах на количество прогульных дней, то получается, что в результате производственной недисциплинированности, расхлябанности и пьянства в хозяйствах района за 1982 год недополучено продукции более чем на 200 тысяч рублей.

Настораживающим является и тот факт, что

В некоторых трудовых коллективах количество прогулов имеет тенденцию к росту или остается на прежнем уровне. Во многих организациях в порядке вещей стали случаи неявки на работу с разрешения администрации. Участились опоздания на работу, преждевременные уходы на обед и самовольное продление перерывов в работе. При этом мы еще не учитываем недобросовестное отношение отдельных работников к порученному делу, их низкую выработку и другие факторы, влияющие на производительность труда и выполнение планов.

Беспокоит то, что в ряде парторганизаций совхозов, колхозов, промышленных предприятий и организаций, сельских и поселковых Советов народных депутатов работа по укреплению дисциплины и порядка ведется бессистемно, без должной настойчивости и заинтересованности, а потому и не дает должных результатов. Не достигнуто главного: чтобы эти вопросы постоянно стояли в центре внимания партийных, советских, профсоюзных и хозяйственных органов, всего идеологического актива района.

Дисциплину нельзя укреплять без настойчивой борьбы с пьянством, из-за которого совершается 90 процентов всех прогулов. По причине пьянства не выходит на работу каждый день примерно один процент рабочих мужчин, занятых в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве.

Пьяниц и прогульщиков нужно рассматривать и как политических пособников наших идеологических врагов. Исходя из такой оценки мы должны сегодня строить воспитатель-

ную работу с этой категорией нарушителей дисциплины и норм нашей жизни.

Особенно нетерпимы случаи пьянства среди коммунистов. Такие коммунисты подают плохой пример для беспартийных, подрывают авторитет нашей партии среди рабочих. Искоренением пьянства партийные организации должны заниматься со всей принципиальностью.

Крепкая дисциплина — надежный инструмент повышения эффективности производства и качества всей работы, закон планового социалистического хозяйствования. И укреплять ее нужно всем арсеналом административных, организационных и идеологических мер.

Вот почему важнейшей задачей всего идеологического актива следует считать значительное улучшение организаторской и политико-воспитательной работы, направленной на укрепление трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени на производстве, формирование стабильных коллективов. К решению этих задач необходимо подходить комплексно. В каждом трудовом коллективе детально разобраться в причинах потерь рабочего времени, определить конкретные меры по уплотнению рабочего дня, добиваться, чтобы каждая трудовая минута использовалась с наибольшей отдачей. Среди наших резервов на первом месте стоит укрепление трудовой и исполнительской дисциплины.

Нужна большая организаторская и массово-политическая работа, цель которой — дойти не только до каждого цеха, участка, бригады, но и до каждого рабочего места. Каждый трудящийся должен понимать, что выполне-

ние плана зависит и от его трудового вклада, его инициативы, творческого подхода к делу, дисциплинированности и исполнительности.

Большую помощь в этой работе призваны оказать пропагандисты. Их долг — на занятиях и в повседневном общении со слушателями развивать политическую и трудовую активность масс. В этом же направлении нужно перестроить свою работу политинформаторам и агитаторам, лекторам общества «Знание», всем активистам идеологического фронта.

В работе по укреплению трудовой дисциплины особое значение имеет повышение роли трудовых коллективов, их воздействие на каждого работника, воспитание чувства гордости за свою профессию, предприятие, свой коллектив.

Важное место здесь принадлежит низовым производственным звеньям — бригадам, цехам, где наиболее эффективно могут использоваться индивидуальные формы воспитания, средства активного влияния на состояние дисциплины, весь ход производства.

В районе развернуто социалистическое соревнование за успешное выполнение планов 1983 года. Трудовыми коллективами приняты юбилейные обязательства в честь 200-летия Тисуля. У тружеников сельского хозяйства широкую поддержку получили инициативы коллективов совхоза «Тамбарский» — за организованное проведение зимовки скота, увеличение производства и заготовок продуктов животноводства в зимний период 1982/83 года, и колхоза им. XXII партсъезда за своевременный и высококачественный ремонт техники накануне весенних полевых работ

Социалистическое соревнование — одна из старейших, проверенных временем форм работы по мобилизации трудящихся на решение хозяйственных задач. Но и сегодня надо заниматься его совершенствованием. Однако в некоторых коллективах относятся к соревнованию формально, а потом, когда провалят выполнение обязательств, начинают выискивать так называемые объективные причины.

В отстающих коллективах обязательства не обосновывают экономически, не подкрепляют необходимой инженерной подготовкой, рабочим не создают условий для высокопроизводительного труда. Итоги трудового соперничества подводят с большим опозданием, в узком кругу, не анализируя состояния дел, не вырабатывая мер помощи отстающим, не придавая должного значения поиску резервов, обобщению и распространению передового опыта. Беден арсенал моральных форм поощрения, а ритуалы награждения будничны и невыразительны.

И еще один недостаток в этой работе. Победителей соревнования, честных тружеников у нас знают, оказывают им почести, которых они по праву заслуживают. Но лодыри, пьяницы зачастую остаются в тени, да еще и норовят воспользоваться теми же благами и льготами, что и все.

Нужно, чтобы и их своеобразная «слава» и «подвиги» были на виду. Методов показа для этого имеется достаточно.

Очень важно и другое — умение создать такую атмосферу, чтобы на каждом предприятии, в каждом коллективе знали, кто и как работает, и каждому воздавали по заслугам.

Необходимо более четко использовать систему материальных и моральных стимулов, обеспечить справедливую и объективную оценку трудового вклада соревнующихся. На практике иногда выходит так, что трудовые коллективы, бригады, работающие в равных условиях, добиваются разных результатов, а заработную плату получают одинаковую. Такие факты отрицательно воздействуют на морально-психологический климат в передовых коллективах, а у отстающих порождают изживенческие настроения. «Зачем напрягаться, все равно заплатят».

Поэтому надо решительно изживать формализм в организации социалистического соревнования. На этом проверяется эффективность идеологической работы. Нам нужно вместе с тем обеспечить широкую поддержку инициативы трудящихся города Москвы, которые решили без привлечения дополнительных сил и средств, а только за счет внутренних резервов и прежде всего на основе решительного улучшения дисциплины и организации труда, в третьем году пятилетки добиться значительного повышения эффективности производства.

Показатель состояния трудовой дисциплины отныне должен стать одним из основных при определении победителей социалистического соревнования.

Нужно ли говорить, как важна сегодня роль общественных организаций, товарищеских судов, женсоветов, групп и постов народного контроля. У нас есть положительные примеры их деятельности. В колхозе «Колос» на протяжении семи лет руководит товарищеским судом А. А. Горх. Члены товарищеского суда

регулярно заседают, активно помогают парткому, правлению колхоза решать вопросы укрепления дисциплины и правопорядка. Большую работу проводят товарищеские суды совхозов «Барандатский» и «Тамбарский».

К сожалению, нечего сказать о работе товарищеских судов в совхозах «Тисульский», «Дудетский», «Победа», в ряде предприятий и учреждений. Они вообще не занимаются воспитанием гражданской ответственности наших людей перед обществом.

Ряды рабочего класса в народном хозяйстве района постоянно пополняются молодежью. Естественно, она нуждается в особой поддержке. Именно молодые рабочие чаще нарушают трудовую дисциплину. Поэтому в воспитании у молодежи высокой ответственности за порученное дело важное значение имеют шефство и наставничество.

Большая работа по развитию наставничества проводится на руднике «Берикульский», в коллективах АТП, райпо. Однако в целом по району и в каждом коллективе эта работа нуждается в серьезном улучшении.

В борьбе за высокую дисциплину труда, воспитание ответственности и сознательности многое могут сделать средства массовой информации и пропаганды. Районная газета «Новая жизнь», стенная печать, наглядная агитация и система партийного, комсомольского и экономического образования стремятся ярко и убедительно показывать экономическое, нравственное и социальное значение дисциплины труда, широко распространять опыт коллективов, деятельность которых характеризуется высокой трудовой дисциплиной.

Для усиления роли наглядной агитации в этом плане решено на каждом предприятии, в колхозах и совхозах организовать постоянно действующие выставки «Цена рабочей минуты». В целях всеобщего осуждения прогульщиков, пьяниц, хулиганов, создания вокруг нарушителей нетерпимой обстановки оформить стенды, щиты, сатирические окна «Не проходите мимо», «Пьянству бой!» и другие.

В воспитании дисциплины труда мы стараемся поднять роль учреждений культуры, работа которых еще не стала достаточно массовой и эффективной. Очень редко в клубах и сельских Домах культуры проходят вечера, устные журналы, встречи, чествования — чаще они вообще закрыты. Во всех культурно-просветительных учреждениях следует проводить в выходные дни массовые мероприятия, а в библиотеках организовывать постоянно действующие тематические выставки новой литературы по вопросам укрепления дисциплины.

В третьем году одиннадцатой пятилетки перед тружениками колхозов, совхозов стоят большие и ответственные задачи по выполнению Продовольственной программы. Высокие рубежи наметили для себя коллективы промышленных предприятий, строительных, транспортных организаций, сферы обслуживания населения.

В решении всех этих задач главную роль должны сыграть усиление воспитательной работы с людьми, укрепление трудовой и государственной дисциплины. К тому нас обязывают решения ноябрьского (1982 г) Пленума ЦК КПСС.

ЧТО ДЕЛАТЬ С РАЗГИЛЬДЯЕМ

**А. ШАТРОВ, бригадир монтажников
Байдаевского управления № 1
треста Кузбассшахтостроймонтаж,
Герой Социалистического Труда**

Не там коллектив, где людей много,
а там, где они дружны.

Пословица

Никогда не считал, но думаю, что исколесила наша бригада тысячи километров по земле Кузнецкой. Что и говорить, приятно видеть все, что построено руками своими и товарищей. На шахтах «Новокузнецкая», «Капитальная», «Распадская», имени Димитрова монтировали копры и подъемные машины, на обогатительных фабриках «Абашевская», «Сибирь» и других — различное оборудование. На многие километры протянулась к шахте им. 60-летия СССР линия электропередач. В нее тоже вложены мастерство, знания и опыт бригады. Крепким оказался орешек...

При сооружении линии были допущены отступления от проекта. Нам поручили перемоттировать ее. Работали на высоких фермах в сорокаградусные морозы. Трудностей — хоть отбавляй, но люди не пасовали, не жаловались. График опередили на несколько дней, поставили нам оценку «хорошо». Работать по принципу тяп-ляп не привыкли.

А разве забудешь, как в бездорожье трое суток доставляли первый «Ковровец» в Междуреченск? Я бы назвал их днями подвига моих товарищей. И таких эпизодов память хранит немало. В юбилейный год Союза ССР трудились с особым подъемом, на ударной вахте каждый старался раскрыть свои способности и возможности. План трест наш Кузбассшахтостроймонтаж выполнил по всем технико-экономическим показателям и в награду получил переходящее Красное знамя ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ. В этом есть скромный вклад и нашей бригады, других коллективов.

Идет третий год пятилетки, сердцевинный, как называют его. Задачи, поставленные перед каждым из нас, сложные. Решения ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС обязывают строже оценивать возможности, полнее учитывать личный вклад каждого работника. Наш источник благосостояния — честный, добросовестный труд.

В рабочей среде всегда презирали лень, праздность, разболтанность. Не раз задумывался я о природе разгильдяйства, почему оно столь многолико и живуче? Есть еще люди, которые хотят жить за счет чужого труда. Они не считают позором опоздать на смену, раньше времени уйти домой. И своих позиций нарушитель не сдает. Думаю, потому все это, что у него выработался своего рода иммунитет против нравучений и административных мер, он к ним приноровился. Неубывающая потребность в рабочей силе тоже на руку разгильдяям.

Обвинять хозяйственных руководителей и

общественные организации в пассивности и мягкотелости было бы неверно. Обсуждение, оргвыводы — все это есть, и, пожалуй, в избытке. Тем не менее даже в нашем вполне благополучном управлении не удастся искоренить негативные явления. В прошлом году, например, двенадцать прогульщиков выкрали из бюджета рабочего времени 23 человеко-дня, девятнадцать побывали в медвытрезвителе. Монтажник И. П. Бутков очутился там трижды! Долго мучались с ним в управлении, на конец уволили. Он и в другом коллективе, оказывается, поет песенку на старый мотив.

Кто не знает вреда, который наносят семье, государству прогульщики и пьяницы! Пришла пора оградить наше общество от тлетворного влияния гуляк и лодырей, заставить их уважать советские законы и порядки. Не обидно трудиться за товарища заболевшего, другое дело — за разгильдяя.

Сейчас самая строгая мера наказания за недисциплинированность — увольнение. А так ли уж страшна она? Давайте поразмыслим, куда идет уволенный? Да на предприятие или стройку, расположенные за сотни метров. Я поинтересовался в отделе кадров, сколько прогульщиков уволили у нас в 1982 году. На считали пятерых. А приняли? Тоже столько. Не правда ли, как в той задачке про бассейн с двумя трубами? В одну втекает, и вытекает по другой. «Наши» нарушители идут к соседям, а «их» разгильдяи — к нам. И еще не известно, кому повезло. Администрация пытается воздействовать угрозой увольнения, а в ответ — наглая ухмылка «Ничего, наш брат всюду требуется». Или «На другом месте

больше заработаю». Выходит, даже увольнение — не воспитательная мера.

Нужно к борьбе за порядок в коллективе активнее привлекать рядовых тружеников, сам коллектив — его волю, авторитет. Мне лично по душе, как решают этот вопрос на шахте «Нагорная». Ни одно нарушение не остается там без внимания общественности. Совет профилактики действует прямо-таки здорово, провинившийся вторично на его заседание попадать боится.

Не каждого, кто перешагнет порог отдела кадров, принимают здесь на работу. Лица, нарушивших дисциплину на прежнем предприятии, обязательно посылают на переговоры в коллектив участка или бригады, где им предстоит трудиться. Именно от него зависит, будет ли новичок принят на шахту. Я не удивлюсь тому, когда слышу лестные слова о лучших бригадах «Нагорной», в которых по двадцать-двадцать пять лет нет нарушений трудовой дисциплины. Да, разгильдяй не посмеет выкинуть какой-нибудь номер, он знает, чем это чревато.

Приходилось наблюдать такую ситуацию. из-за чьей-то неразворотливости не доставлены вовремя металлоконструкции или железобетонные изделия. Простаивает кран, теряются минуты, часы, нервничают монтажники. Мастер пытается успокоить их:

— Вина не ваша, учтем, когда наряды закрывать будем. Гарантирую: в зарплате никто не пострадает...

— Ни к чему ваша гарантия! — шумят монтажники. — Мы привыкли получать зарплату за честную работу!

— Так ведь простой вынужденный, и мастер тут ни при чем, и мы не виноваты,— замечает кто-то.— Несправедливо, чтобы мы теряли заработок. А упущенное потом наверстаем...

Пошумели, поговорили и успокоились. Вскоре все наладилось, и простой остался незамеченным. Будь идеальная организация труда, и то, вероятно, возникнут какие-нибудь недочеты, неожиданные ситуации. Однако это исключение из правил, из ритма стройки.

Честная работа, на мой взгляд,— это полная самоотдача, стремление все сделать на совесть, доброту, чтобы, покидая построенное здание, установленное оборудование, ни в чем не мог себя упрекнуть человек, для которого добросовестная работа прежде всего, не позволит бездумно транжирить рабочее время.

Почин москвичей, развернувших соревнование под лозунгом «Честь и слава — по труду!», близок нам, мы берем его на вооружение.

Каждый из нас хозяин на своем рабочем месте. Советскому рабочему присущи высокое достоинство, глубокое самоуважение. Ему не знакомо чувство страха потерять работу, чувство неуверенности в завтрашнем дне. Мы вправе гордиться этими великими завоеваниями социализма. Но свободный труд в нашем обществе предполагает и большую ответственность, строжайшую самодисциплину. Если этих качеств нет у работника, значит, к нему должен быть предъявлен особый спрос, особое внимание администрации, общественных организаций предприятия, нас, рабочих.

Нынче мы монтируем здание погрузки угля на шахте «Абашевская». Год давно начался, а строители треста Кузнецкшахтострой все еще раскачиваются. Работают по пословице: «Сначала — раскачка, а потом — горячка». Нам уже сегодня нужны фундаменты и нулевой цикл, а их нет. Между тем на «Абашевской» нам предстоит освоить 520 тысяч рублей. Кроме того, управлению надо ввести в строй котельную с тремя котлами на Ерунаковском месторождении угля, сдать к Дню шахтера клетевой ствол на «Бунгурской», построить дегазационную установку на шахте «Капитальная»... Всего не перечесть! Объем работ огромный и напряженный.

У нас хватит сил и желания выполнить все это строго по графику и с хорошим качеством. Поручкой тому — наша рабочая честь, наш долг и совесть.

ПУТЬ К ВЕРШИНЕ

Л. ТЕЛЯТНИКОВА, мастер цеха № 28
завода «Кузбассрадио»

Дерево смотри в плодах,
человека в делах.

Пословица

Было такое время, а точнее три года назад, когда коллектив нашего участка, что называется, и понятия не имел, как это можно выполнить месячное задание. От штамповки бежали, как от огня, текучесть кадров была более чем великой. Теперь уже давно говорят, как о дружном, стабильном коллективе, который план каждого месяца заканчивает на несколько дней досрочно. Что же произошло?

Борьбу за дисциплину на участке мы начинали с коренного изменения существующей организации труда. Нужно было создать людям условия для плодотворной работы, всех делом обеспечить. А потом уже требовать сполна. Иначе мы рисковали окончательно растерять кадры на этом участке.

Реорганизация «штамповки» в нашем цехе началась с разделения мелкосерийной и крупносерийной продукции. Это способствова-

ло и улучшению организации труда, и сразу погасило конфликт между рабочими участка А. Х. Миллера и моего участка. Нечего делить стало — у каждого своя работа.

Поддержала администрация цеха и наше предложение о переводе на сдельно-премиальную оплату слесарей-наладчиков. Экономист цеха Нина Дмитриевна Малышева разработала систему оплаты, условия премирования.

Создали мы на участке три бригады, и каждого наладчика закрепили за конкретным коллективом, за конкретными машинами. Теперь его заработная плата зависела не только от выполнении плана всем участком, но и от работы его бригады. Случалось, что участок план выполнял, а какая-то из бригад недотягивала — подводило снабжение. Здесь уже конкретно разбирались — нет вины наладчика, значит, и премии его не лишали.

Все эти меры не могли не сказаться на выполнении плановых заданий. Участок стал работать стабильно.

Однако более-менее решив проблемы количества, столкнулись вплотную с проблемами качества. Обнаружили на сборке брак. Брак-то был наш, а вот кто конкретно его сделал, невозможно было определить. К решению пришли сообща. Во-первых, за каждой бригадой закрепили конкретные изделия, во-вторых, в самих бригадах осуществили пооперационное разделение труда. Изделия перестали быть безымянными. Теперь мы всегда точно знаем, кто их изготовил, кто где ошибку допустил. Возросла ответственность.

Все осуществленные мероприятия значительно облегчил переход бригад на работу по

единому наряду Штамповщицы уже были готовы к этому шагу. А коллективная ответственность стала еще более способствовать улучшению результатов работы.

Вместе с трудовыми успехами и честь к коллективу пришла. Участок стали называть в числе передовых на заводе. Наша комсомольско-молодежная бригада Натальи Тарыкиной в заводском и городском соревнованиях лидирует. Немало трудовых побед и на счету бригады, возглавляемой ветераном участка Александрой Константиновной Рубанович.

Именно за ударный труд Александра Константиновна и Тамара Рыжкова были отмечены бесплатными путевками в Болгарию, Людмила Короткова и Наташа Тарыкина по таким же путевкам побывали в Румынии. Сейчас собирается в Германскую Демократическую Республику Елена Молодцова.

Конечно, это заслуженные награды, и давались они именно за большие успехи. И все же такие оценки не могут не стимулировать коллектив к дальнейшим свершениям.

Хочу заметить у нас на участке кадровая проблема теперь решена. И если раньше к нам присылали на помощь слесарей-сборщиков, то в настоящее время мы сами зачастую помогаем смежникам.

С людьми всегда трудно. У каждого свой характер, свой взгляд на вещи, свое отношение к делу. Вот мы говорим — коллектив решает, коллектив воспитывает. Так ведь коллектив этот вначале создать нужно. А для того подобрать ключик к каждому человеку, помочь ему раскрыться, показать лучшие свои стороны.

Мне приходилось работать со многими руководителями. Случалось, и обижали меня незаслуженно, и как потом тяжело было работать. И вот, возглавив участок, поняла, как это не просто найти подход к каждому, как не просто завоевать авторитет. Уже из опыта своей работы скажу: руководитель в первую очередь должен быть справедливым и обязательным, а еще очень важно прислушиваться к мнению людей, пробуждать в них интерес к общему делу.

Вот у нас как было? Многие на участке недовольны были существующей дисциплиной. А высказывали шепотом, по углам. А как вынесли все на общее обсуждение, как дали отпор всем захребетникам, двойной эффект получился: нарушители задумались, остерегаться стали, и коллектив свою силу почувствовал.

Не буду рассказывать обо всем. Но на одном случае все же хотелось бы остановиться. Татьяну Ф. перевели к нам с другого участка как «мертвую единицу». То есть в списке она была, а на работе не показывалась. Долго мы с ней бились. и домой ездили, и разговаривали по душам, и на собраниях обсуждали. Одно время даже уволить хотели, но девчата из комсомольско-молодежной взяли шефство над Татьяной. Сейчас дела у нее идут все лучше и лучше.

Коллектив окреп, обрел уверенность, и успехи его налицо. Сегодня бывшие нарушители в числе лучших рабочих. Серьезно работают в вопросах воспитания советы бригад, профсоюзный комитет.

Раньше штамповщицы уходили с рабочих мест — не было работы. Сейчас такого не

случается, помогло внедрение планов-графиков, определяющих объем работы по бригадам на неделю, на месяц. Установлен строгий контроль за сделанным. В результате чего бригадир регулирует процесс. У нас бывают перебои со снабжением, но хорошие связи со смежниками и оперативная перестройка работы позволяют избежать простоев.

Случается, отдаю распоряжение бригадиру, а в ответ возражения, и достаточно обоснованные. Приходится соглашаться, бригадир в своем коллективе хозяин. Иногда мне приходят мысли провести на участке день мастера, то есть поставить вместо себя бригадира или кого-нибудь из штамповщиков. Уверена, справятся.

На днях разговорились мы с мастером смежного участка Александром Христиановичем Миллером. У каждого своя обида. Да и как не расстраиваться. В январе план выполнили на 124 процента, 110 процентов составила производительность труда, а из соревнования коллектив выбыл. Та же самая история и в феврале будет. И все из-за С. Б. Смирнова. Который год бьемся и без толку. Обсуждали без счета и на собраниях, и на товарищеском суде, и на советах профилактики, лишали «тринадцатой» зарплаты, премий, всех льгот. Коллектив отстранил его от бригадирских обязанностей. Ничем пронять не можем. Все обещает, мол, лечиться пойду, пить брошу. Да мы уже ему не верим. Уволить такого по статье, так ведь в другой коллектив пойдет и там будет пакостить. На участке настаивают отправить его на лечение в ЛТП. Но окончательное решение должен цеховой ко-

митет принять, а там что-то либеральничают

Ну разве не обидно? Все старались. А вот один нашелся, в душу людям плюнул. Да еще каким людям!

Однако такой, как Смирнов, у нас единственный, и против него все. Разве это не достижение?!

Мы верим в свои силы и задачи берем по плечу. Нынче городу нашему 45 лет исполнится. Решили в честь этой даты трехлетний план за два с половиной года освоить. А пятилетку в обязательствах наметили выполнить к 115-й годовщине со дня рождения В. И. Ленина.

ДУМЫ О РАБОЧЕЙ ЧЕСТИ

Л. ГАВРИЛОВА, электромонтер
железнодорожного цеха объединения «Азот»

Душой измерь, умом проверь,
тогда и поверь.

Пословица

Мое поколение начинало работать в годы войны. В 17 лет я пошла на железнодорожный транспорт. Транспорт был военизирован, и, кажется, даже мысль о том, что можно сделать прогул, была преступлением. Работали без выходных и без скидок на молодость.

Но вот что характерно — дисциплина не была в тягость. Наверное, потому, что всем распорядком жизни в детские годы были приучены и приготовлены к обязательности труда. Я горожанка, выросла в Кемерове. Как и у всех в городе в те времена, был огород и у нас — картофель в поле и участок капусты в районе коксохимзавода. Родители для нас, шестерых детей, были примером трудолюбия и уважения друг к другу. Отец почти 40 лет отработал на одном месте с одним перерывом — уходил на фронт. До конца дней своих оставался работать вечерами и в выходные, но в доме не было разговоров про отгулы.

В воспитании нет мелочей, и очень много значит привитое с детства чувство долга, обязательности. Как и большинство матерей нашего времени, наша мама была неграмотной. Уроков наших не проверяла, но очень строго следила за посещением школы и за поведением. Всякое неуважительное отношение к школе наказывалось очень строго. Помню, даже копку картофеля старались организовать так, чтобы дети не пропустили уроки. Наверное, поэтому все мы (кроме старшей сестры, погибшей на фронте) работаем всю жизнь на одном месте и служим каждый своему делу преданно.

29 лет я работаю в объединении «Азот». Сюда пришли работать дочь и сын. Когда отец ушел из семьи, сыну было 16 лет. Его сберег от всех бед труд и наш коллектив. Теперь у него уже 12 лет стажа, тоже на одном месте.

Товарищи постоянно избирали меня председателем цехового комитета профсоюза, 21 год членом профкома объединения. Постоянное общение с людьми и помогает мне видеть некоторые причины ухудшения дисциплины. Особую тревогу вызывают молодые люди, юноши и девушки, которые приходят по направлению райисполкомов. В большинстве своем это люди, не пожелавшие учиться в школе и прожившие в полном безделье месяцы и даже годы. У себя в железнодорожном цехе мы пытаемся поставить их на ноги. Но, признаюсь, очень это трудно. Первую беседу о дисциплине руководители цеха завершают росписью новичка, закрепляют за ним наставника, подключают совет профилактики, что-

бы узнать наклонности, интересы, стремления человека. Но чаще всего у этих юнцов нет никаких стремлений и желаний. Кажется, ведь нет ничего проще — выполняй свои обязанности, не нарушай дисциплину. Нет, начинается тревожное время. Наставнику и работать некогда — надо за руку держать подопечного. Начинаются каждодневные разборы, встречи с родителями, посылка в школу. Подключены все, а он безмятежен.

Вот два свежих примера. Оба подростки 17 лет Игоря Зайцева, жителя поселка Пригородный, за восемь месяцев за прогулы, опоздания и уход с работы обсуждали в коллективе 19 раз! Был товарищеский суд, предупреждали, несколько раз на работу водили за руку. В марте 1982 года он написал заявление на расчет и, не отработав положенный срок, перестал ходить в цех. По его словам, решил отдохнуть перед армией. Живет на алименты от папы.

Мы поставили в известность военкомат, участкового милиционера, написали письмо начальнику Кемеровского райотдела А. А. Смольнину. Никто не занялся тунеядствующим подростком. Решили тогда в наказание уволить его по статье 33, за прогулы. Но для этого нужно решение комиссии по делам несовершеннолетних при райисполкоме. На заседание комиссии Зайцев и его мама не пришли, и уволить его нам не разрешили. Я снова пришла к Игорю, говорю, что его на работу приведет милиция. «Не пугайте», — отвечает он. И прав — ему бояться нечего. Так и уволили согласно поданному заявлению.

У Игоря Грека мама, папа и бабушка хоро-

шие, трудолюбивые люди. Как говорит отец, Игорь ни в чем не знал отказа. И сейчас ни в чем себе не отказывает. Отдыхает по неделям. Когда ему не дали путевку на турбазу (в порядке наказания), он подделал все подписи и уехал. Наконец, все наши воспитательные моменты ему надоели, и, даже не рассчитавшись, он просто не стал ходить на работу. Домой является только надеть чистое белье, которое старательно готовит мама.

Мама остается мамой, но, кроме чувства жалости, должно быть и святое чувство материнского гнева! Составитель поездов Виктор Новиков имеет две семьи, в каждой по ребенку. Более полугодом прячется 30-летний мужчина в квартире у мамы. Павел Сбитнев, 25 лет, отработав один месяц, явился к родителям в Промышленновский район, покинув производство без какого-либо предупреждения. Пришлось немало поработать, чтобы выяснить, где он находится. Ведь для того, чтобы уволить, нужно разыскать его для заседания профкома. Я считаю, что в таких случаях нужны общие усилия родственников, коллектива, и, конечно, органов милиции. Все-таки записано у нас в Конституции кто не работает, тот не ест. Надо заставить работать.

К сожалению, как и т. Смольнин, отреагировали на наше обращение работники Рудничного, Ленинского и Центрального райотделов милиции. «Увольняйте».

Но дело не только в этом. Надо руководству объединения больше думать о создании современных условий труда в цехе. Непрерывное производство, труд составителей и их помощников, стрелочников, грузчиков под от-

крытым небом при любой погоде. Хозяйство цеха большое — 85 километров путей, две станции. Люди порой работают на расстоянии шести-восьми километров от цеха. Это усложняет контроль, руководство вынуждено полагаться на чувство ответственности каждого. Нужны кадры дисциплинированные, умеющие в трудный момент принять правильное решение самостоятельно. А последние четыре года цех работает с недокомплектом в 80—90 человек.

Решая вопросы современной технологии, никто не решает проблемы отгрузки продукции. При пуске многотоннажного агрегата селитры цеха № 13 не были построены складские помещения и весы для взвешивания вагонов. Это привело к тому, что наши железнодорожники оказались втянуты в технологию цеха. При строительстве производства карбамида не было смонтировано маневровое устройство. Это значит, что для поставки и уборки вагонов цеху тоже постоянно нужен тепловоз.

Очевидно, кто-то не имеет чувства ответственности. На новую пятилетку были составлены мероприятия по развитию магистрального и промышленного транспорта на подъездном пути объединения. Главные проблемы должны были решаться в 1980—1982 годах. Прошел 1983 год, а дело ни с места. Не строят пункт экипировки тепловозов, что было намечено на 1981 год. Не заканчивается строительство новых выходов со станции Заводская-1 на станцию Предкомбинат. Это не позволяет повысить пропускную способность станции Предкомбинат

Мучительно медленно тянется создание электрической централизации стрелок и сигналов. Сейчас наконец решился вопрос с оборудованием, но камнем преткновения стало строительство здания поста, без которого монтаж начинать невозможно. А ведь стрелочников не хватает, работать им тяжело. До сих пор не начато строительство пункта механизированной подготовки крытых вагонов. Их обрабатывают дедовским методом, с помощью лопаты и метлы. Мы решили по примеру москвичей с завода имени Лихачева сами ремонтировать вагоны. Нужно место и условия.

А механизация ручного труда? До сих пор этим занимались всевозможные группы механизации, которые создавали при отделе главного механика. Они в основном бездействовали. В 1981 году при парткоме объединения была создана комиссия по механизации трудоемких работ. Возглавил ее член парткома Г. М. Николаенко. В конце прошлого года мы его спросили, почему же не работает комиссия? Николаенко ответил, что не может заниматься механизацией, так как в ней не разбирается!

Наш коллектив, — а работает здесь более полутысячи человек, — понимает сложность положения на транспорте. Он сумел выйти победителем в соревновании по объединению в честь 60-летия создания СССР. Но энтузиазм большинства надо подкреплять организаторской работой и усилиями управленческого звена.

ПРИШЛА НА СТРОЙКУ МОЛОДЕЖЬ

**А. СОКОЛОВ, бригадир плотников-бетонщиков
Новоколбинского разрезостроительного управления
треста Кемеровошахтострой**

Чтоб в почете быть, надо труд свой
любить.

Пословица

Три месяца назад всей бригадой мы проводили в армию Анатолия Копасова. Как и полагалось, говорились напутственные речи, добрые пожелания, слова благодарности.

— Отслужишь, возвращайся в бригаду, — было последнее, что сказали мы Толе.

В искренности этих слов сомневаться невозможно. Анатолий действительно заслужил нашу признательность за те два года, что проработал в бригаде после окончания СГПТУ 18. О молодом рабочем ничего плохого сказать нельзя. Юноша сразу нашел свое место в жизни, понял и принял все трудности, связанные со стройкой. Ни разу за эти два года он не дал повода к неудовольствию, работал от души, был дисциплинирован и трудолюбив. За два года он неплохо освоил специальность плотника-бетонщика, познакомился с каменными работами, получил азы монтажного дела. Естественно, отшлифовал и свою основную специальность, кото-

рую получил в СГПТУ, — газосварщика. Сейчас Анатолий специалист широкого профиля.

Собственно, именно многопрофильность и отличает современного строителя. На сегодняшней стройке невозможно ограничиться какой-либо одной специальностью. Это нужно прежде всего для того, чтобы избежать простоев, чтобы рабочее время использовалось по-рабочему, а не на ожидание отсутствующих материалов. То есть изучение смежных профессий стало необходимостью.

Вот эту самую закономерность и уловил Анатолий Копасов. Он не требовал, как другие, обеспечить его работой по специальности, потому что понял, что на стройке замыкаться в кругу одной специальности не позволит сама жизнь, поэтому беспрекословно выполнял все задания бригадира. То есть показал самую высокую дисциплину труда.

К сожалению, осознать свое место на стройке умеет, видимо, далеко не каждый. Волею обстоятельств этим летом в мою бригаду попало звено отделочников после окончания того же СГПТУ 18. Девушки пришли на строительство обогатительной установки разреза «Кедровский» в самый горячий предпусковой период. Им поручили оштукатурить яму привозных углей. Объект действительно трудный, требовалось немало выдержки, терпения и силы воли. К тому же часто не хватало раствора, и нередко полученный с вечера наряд приходилось утром изменять — не сидеть же сложа руки! Но девушки забунтовали: мы, мол, отделочники, дайте работу по специальности и не на таком трудном объекте. Дока

зять, что удовлетворить их желание бригадир не в силах и что задание придумывает не он сам, я не мог. Девушки начали нарушать трудовую и производственную дисциплину.

Согласен, что молодым отделочницам нужно еще набираться навыков и умения, и в более спокойной обстановке дело бы пошло быстрее. Но можно же понять, что эти трудности временные, что руководство стройки крепко надеялось на их помощь. А вместо помощи — прогулы, опоздания, отказ выполнять задание. И это с первых месяцев трудовой биографии! И сейчас в нашей бригаде, получившей звание призера по итогам работы за четвертый квартал, отделочницы — самые злостные прогульщицы. Значит, молодые работницы не почувствовали себя причастными к общему делу, а о рабочей совести и гордости имеют очень смутное представление, коль так грубо нарушают трудовую и производственную дисциплину, игнорируют требования бригадира.

Молодым рабочим, приходящим на стройку, не мешало бы уяснить, что высокая дисциплина труда — закон для каждого. Это подчеркивал и Генеральный секретарь ЦК КПСС Ю. В. Андропов в речи на ноябрьском Пленуме, решения которого в первую очередь направлены на повышение эффективности производства за счет укрепления трудовой и производственной дисциплины.

Однако, говоря о только что пришедших на стройку, нельзя не сказать, что в трудовом и нравственном воспитании молодежи решающую роль играют их старшие товарищи, ветераны производства. И кто знает, как повели

бы себя молодые отделочницы, если бы иначе отнеслись к своим обязанностям наставники из бригады Поповой, присланные на помощь! Наставничество они восприняли с явной неохотой и время, проведенное с выпускницами, считали потерянным часто оставляли свое рабочее место, подавая неприглядный пример. Подобное поведение опытных строителей наверняка сыграло плохую роль в адаптации молодежи в той трудной обстановке, в которой они оказались по стечению обстоятельств. А если бы старшие подруги поддерживали их морально и настроили их оптимистически? Безусловно, не возникло бы дел о нарушении трудовой и производственной дисциплины молодыми строителями.

Значит, за молодых ответственны и все мы, их старшие товарищи. Мы должны воспитать в них чувство ответственности за свое поведение, за трудовую и производственную дисциплину, без которой немислимо любое производство.

Ну а сама молодежь тоже не должна уповать только на других и ждать помощи. Ей присущи энергия, задор, самоотверженность. Направить в нужное русло свою энергию вот что должно стать долгом чести каждого молодого рабочего.

СОДЕРЖАНИЕ

- 14 О бригаде судят по делам.
А. Пластуненко.
- 20 Создать обстановку требовательности.
Ю. Ходюнин.
- 25 Всем арсеналом средств.
А. Кугаевский.
- 31 Ответственность перед собой.
Н Воробьев.
- 36 Один за всех, все за одного.
Н Садыкова.
- 41 Десятеро против К.
В. Камешко.
- 47 Дисциплина категория нравственная.
В. Лапшов.
- 54 Что по плечу только дружным.
В. Рассохин.
- 59 Если человек потерял совесть.
П Рженевский.
63. Спроси себя строго.
М. Хорошайлов.
- 68 Великая сила воздействия.
В. Фаллер.
- 73 Проблему решать в комплексе.
Г Краснов.
- 80 Не простят свои же товарищи.
Т Лымарев.
- 85 Зависит от коллектива.
Б. Алехин.

- 90 ...И никаких поблажек!
Н Корчуганова.
- 95 Каждому воздавать по заслугам.
В. Швецов.
- 104 Что делать с разгильдяем.
А. Шатров.
- 110 Путь к вершине.
Л Телятникова.
- 116 Думы о рабочей чести.
Л Гаврилова.
- 122 Пришла на стройку молодежь.
А. Соколов.

Трудом велик человек. / [Редактор-сост
Т78 А. И. Ивачев]. — Кемерово Кн. изд-во,
1983. — 128 с.

15 к., 3000 экз.

Сборник содержит отклики рабочих Кузбасса на решения ноябрьского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС.

10205—52
Т **М 145(03)—83** — без объявл.—83 0802010203

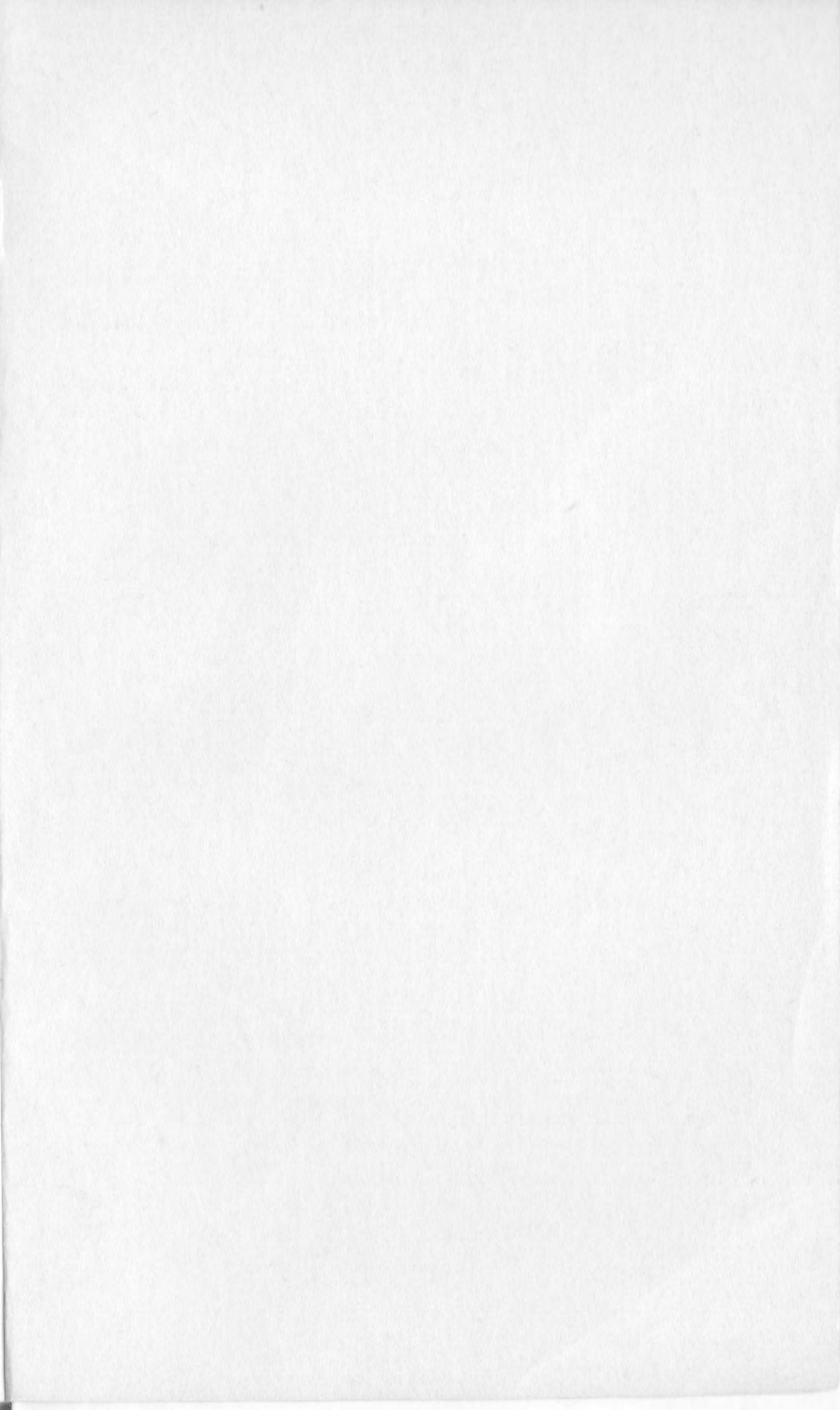
ББК 66.3(2)6

**ТРУДОМ ВЕЛИК
ЧЕЛОВЕК**

Редактор-составитель
Александр Илларионович Ивачев
Ведущий редактор **Э. П. Дубровская**. Художник
А. С. Ротовский. Художественный редактор
В. П. Кравчук. Технический редактор **Г. В. Адо-**
ва. Корректоры **Е. И. Тимощук, Л. В. Волковская**.

ИБ № 906

Сдано в набор 23.08.83. Подписано к печати 18.10.83.
ОП 09250. Формат 70×90¹/₃₂. Бумага типографская № 1
Гарнитура Литературная. Печать высокая. Усл. печ. л.
4,68. Усл. кр.-отг. 4,94. Уч.-изд. л. 4,23. Тираж 3 000 экз.
Заказ 14670 Цена 15 коп. Кемеровское книжное изда-
тельство. Полиграфкомбинат. Адрес издательства и ти-
пографии: 650059, г. Кемерово, ул. Ноградская, 5



ГОВОРЯТ РАБОЧИЕ КУЗБАССА

Спроси себя строго
Прогульные дни — воровству сродни
Не простят свои же товарищи
Один за всех, все за одного
О бригаде судят по делам
Что делать с разгильдяем?
Любовь к труду у людей на виду

