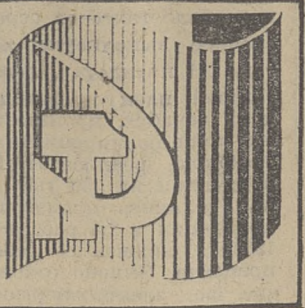


3 ТРЕТЬЕМУ ГОДУ ПЯТИЛЕТКИ — ВЫСОКУЮ ТРУДОВУЮ И ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДИСЦИПЛИНУ!

ДНЕВНИК СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ



ПРОМЫШЛЕННЫЙ ВЫПУСК

Рабочей минуте — строгий счет

Пусть разгильдяю будет стыдно!

Нарушения трудовой дисциплины у нас на заводе резиновой обуви стали основной причиной плохой работы. Из-за пьянства, прогульничества, разгильдяйства порой срывается план, приходится в негодность бросать с этими явлениями! Этот вопрос нас сейчас больше всего волнует.

В нашем транспортном цехе в прошлом году было допущено 97 случаев нарушения трудовой дисциплины. Иногда приходится слышать, что прогулы и пьянство допускают те, кто имеет небольшой стаж на заводе. Судя по нашему цеху, так нельзя утверждать. Об этом свидетельствует статистика. Те, кто работает менее года, нарушали дисциплину 30 раз, от года до трех — 43 раза, а те, кто больше трех, — свыше 20 раз. Причем 21 нарушение было совершено повторно.

Эти цифры говорят о том, что молодежь сейчас меньше нарушает трудовую дисциплину, чем старшее поколение. Как же так получается, что рабочие в годах чаще прогуливают, опаздывают на работу, чем молодые? Дело, видимо, в том, что долгие годы считалось, что удобным делом является нашими «ветеранами» по программе, все им склонило с рук. Возьмем, например, Павла Андреевича Махинова. Ему 54 года. За год, что я работаю в цехе, он трижды попадал в вытрезвитель, дважды лежал в хирургическом кабинете. Таких примеров можно привести множество.

Грустно становится от мысли, что подчас хороших работников не знаем так хорошо, как разгильдяев, с которыми постоянно приходится бороться. Из общего числа нарушений трудовой дисциплины в прошлом году 34 обсуждены на рабочих собраниях, одиннадцать человек уволено по статье 33, пункт 4. Какие же причины способствуют снижению дисциплины? На мой взгляд, это прежде всего отсутствие контроля за работой грузчиков со стороны мастеров. Расхолаживает рабочих и то обстоятельство, что почти каждую субботу приходится срочный груз, который нельзя оставить на воскресенье. Поэтому администрация просит рабочих «войти в положение», прощая заодно накопившиеся грехи.

Ну и, конечно, никак не способствует улучшению дисциплины пассивность в коллективах. Собрания нередко механически и мастера не готовят как полагают, люди на них предпочитают отключаться.

На 1983 год в цехе составлен план мероприятий по повышению эффективности работы и улучшению условий труда, по укреплению трудовой дисциплины. Пре-

дусмотрено активизировать деятельность комиссии по борьбе с алкоголизмом, организовать дежурства в вечернюю смену. В дни выдачи заработной платы будем проводить рейды на территории цеха и в бытовках.

В заключение хочу высказать предложение, которое способствовало бы повышению у людей ответственности. Нужно сократить очередные отпуска прогульщикам на число прогуловых дней. Пора начать высчитывать у нерадивых водителей, сломанных технику в пьяном виде, стоимость ремонта в десятикратном размере. Хорошо бы на видном месте поставить стенд, где ежедневно вывешивались фотографии пьяных, прогульчиков, «несунов». И нужен медицинский кабинет в цехе, который бы мог выявлять пьяных водителей не только перед началом работы, но и во время смены.

Т. КАНИНСКАЯ,
рабочая транспортного цеха Томского завода резиновой обуви, председатель цехкома.

Повсеместно обсуждаются материалы ноябрьского (1982 г.) пленума ЦК КПСС. В своем выступлении на Пленуме Генеральный секретарь нашей партии Ю. В. Андропов дал глубокий анализ состояния дел в экономике страны, поставил задачи на 1983 год. Особое внимание на Пленуме было обращено на необходимость укрепить дисциплину труда, повысить ответственность за порученное дело. «Следует решительнее повести борьбу против любых нарушений партийной, государственной и трудовой дисциплины», — сказал в своей речи Ю. В. Андропов. Плохая работа, бездеятельность, безответственность должны самым непосредственным образом сказываться и на материальном вознаграждении, и на служебном положении, и на моральном авторитете работников.

ПЕРЕД стартом нового, 1983 года передовые коллективы Москвы выступили с важной инициативой — развернуть движение за дальнейшее укрепление трудовой дисциплины. Эту инициативу горячо поддержали труженики Томской области. В центре внимания вопросы дисциплины и у подчиненных.

В самое ближайшее время на собраниях коллективов цехов и отделов предприятия будут широко обсуждены итоги прошедшего года и задачи на этот. Пока же мы хотим поделиться с вами выводами из анализа работы, рассказав о том, что мы ждем от третьего года пятилетки.

Несмотря на большие усилия партийной организации завода, командиров производства, всех работников коллектива, с государственным планом мы не справились. Нарядом с хозяйством недолго около трех миллионов /подшипников/.

Конечно, можно говорить об объективных причинах неудач. Например, нам не доставляли в прошлом году более 600 тонн металла для изготовления деталей подшипников. Не исключено, что перебои в снабжении повторялись и ныне. Но, чтобы в новом году обеспечить плановый выпуск комбайнов и тракторов, автомобилей и вагонов — а без них подшипников собирать эту технику нельзя, — необходимо сосредоточить внимание на внутренних резервах предприятия. И прежде всего речь нужно вести о дисциплине труда и исполнительности, об инициативе и предприимчивости руководителей всех уровней.

К СЖАЛЕНИЮ, далеко не все на нашем предприятии было благополучно. Безответственность заместителя директора завода В. В. Шапова привела к тому, что парк электродов и электроинструментов оказался на грани останки из-за отсутствия аккумуляторных батарей. По его вине ГПЗ-5

За эффективность хозяйствования ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОПТИМИЗМ

Директор ГПЗ-5 анализирует итоги года и делится планами на 1983 год

испытывал серьезные трудности с обеспечением фондами на материалы. В настоящее время В. В. Шапов освобожден от занимаемой должности. Серьезные нарушения вызвала деятельность службы главного металлурга. Само главного металлурга В. В. Стурского после многочисленных разборов пришлось отстранить от руководства. За серьезные просчеты в работе он получил строгое партийное взыскание. Исключен из рядов КПСС и освобожден от должности за неудовлетворительное руководство заместителем главного конструктора В. Д. Дяткина.

Неудовлетворительно организована на заводе и массовая — политическая работа, на низком уровне оформлены наглядная агитация, показатели социалистического соревнования. На эти недостатки нам было указано на выездном пленуме Октябрьского райкома КПСС.

Не изжиты на ГПЗ-5 опоздания, прогулы. Все эти недостатки мы знаем, критикуем и делаем из нее соответствующие выводы. Администрация, партийная и профсоюзная организации принимают меры, чтобы в этом году изжить негативные явления.

В МЕСТЕ с тем итоги прошлого года нельзя рассматривать только в отрицательном плане. За 40 лет существования завода на нем сложился в целом дружный, работоспособный коллектив. Люди тяжело переживали затнувшийся процесс спада производства. И

в результате укрепления производственного управления ГПЗ-5 стало возможным возродить строительство жилья, культурно-бытовых объектов, производственных зданий. Расширен ремонт жилого фонда, начато благоустройство территории заводского поселка.

Особое внимание уделяем повышению информированности работников завода о важнейших постановлениях партии и правительства, о перспективах развития нашего предприятия, положении с жильем. В рамках единого политико-воспитательного фронта мы сотрудничаем с рабочей аудиторией, отвечаем на многочисленные вопросы. Особенно хорошие отзывы приходится слышать о выступлениях главного инженера завода Ю. О. Гальвааса, главного технолога А. П. Путищева, заместителя главного инженера В. С. Кучковского. В результате этой работы улучшился психологический климат в коллективе, резко сократилось число жалоб в различные инстанции.

С ЛОЖИЕ задачи ставятся перед коллективом завода план 1983 года. Нам предстоит значительно увеличить производство подшипников, расширить масштабы жилищного строительства, реконструировать предприятие. Есть еще у нас аварийные здания как жилье, так и производственные. Получать развитие так называемые «вспомогательные» службы и цехи, являющиеся важнейшим звеном в системе производства, но до последнего времени не заслуженно обходимые вниманием. Заводские станкостроители продолжают мероприятия по автоматизации ручного труда. И, конечно, мы готовимся оказать летом и осенью помощь сельскому хозяйству в заготовке кормов и уборке урожая.

Но все же главное для нас — выполнить план производства подшипников, внести достойный вклад в реализацию намеченной партии Продовольственной программы. Вдохновленный решениями ноябрьского (1982 г.) пленума ЦК КПСС, используя внутренние резервы, коллектив завода во главе с партийной организацией поставленную задачу выполнит.

А. БЕККЕР,
директор ГПЗ-5.

ПРИГЛАШАЕМ ОБЪЯСНИТЬСЯ ПРЕОДОЛЕНИЕ ОТСТАВАНИЯ— РЕАЛЬНО

Завод керамических материалов и изделий, несмотря на увеличение выпуска кирпича в первой декаде и соответствующую горючку прошлого года, в полтора раза, отстал за это время от графика на целых две суток. О причинах срыва и о мерах, принимаемых в этом направлении, рассказывает директор предприятия В. М. ПРЯДКО:

— Как и на всяком современном производстве, при изготовлении кирпича строго завышено несколько подразделений различной ведомственной подчиненности. Но основная ответственность за выпуск продукции лежит на предприятии строиндустрии.

Январский срыв — результат слабой организации труда в самом начале года. Сейчас в связи с этим принимаются действенные меры. Укрепляется нивное руководство заводом. На должности бригадиров назначаются инициативные, требовательные рабочие.

В стадии завершения разработка принципиально нового договора о сотрудничестве с нашими смежниками. Соблюдение условий этого документа позволит координировать нам работу автомобильных, других служб. Принимаются меры по повышению квалификации специалистов. Развернута широкая борьба за претворение в жизнь лозунга: «Не уходи с рабочего места, не выполняй задания!».

Все мероприятия направлены на повышение трудовой и производственной дисциплины рабочих, развитие их творческой активности. Условия нового договора предусматривают дополнительную материальную ответственность за результаты труда каждого на каждом рабочем месте.

Вместе с тем требуется реорганизация некоторых служб завода. В частности, увеличивать нагрузку на производственный плановый отдел и отдел труда и заработной платы. Мы сознательно идем на этот шаг. Стройки области не должны страдать из-за дефицита кирпича.

Все еще в резерве...

— Рабочих у нас здесь сейчас немало, — рассказывает А. Л. Кастерина. Две бригады штукатуров, маляров, плотников, мозаичники, привлеченные. Ада Леонидовна работает в отделе труда и заработной платы управления «Отдестрой». По долгу службы она занимается организацией социалистического соревнования на объекте, где мы беседуем (три секции 288-квартирного дома «Томскжилстрой» по ул. Лебелева должны быть сданы в эксплуатацию в первом квартале).

А два подвезда, на которых сейчас ведутся отделочные работы, — 20 февраля, — уточняет А. Л. Кастерина.

Задачи определены, а как они решаются? Где это можно посмотреть? — У нас есть специальный стенд, — незамедлительно реагирует Ада Леонидовна, но тут же замолкает. Дело в том, что доброту выполненной работы «Окрай гласности социалистического соревнования» посетует уже не первый день и даже не первую неделю. Оправдания типа: «Сами понимаете, один год конился, другой только начался. Очередь, народ!» (И. М. Панинских, прораб) — в начале второй декады вряд ли можно принять всерьез. Ясно другое: с первых дней нового года на объекте трудятся люди, а вот один из важнейших рычагов рационального использования рабочего времени — это дисциплина.



пользования рабочего времени — это дисциплина. Социалистическое соревнование еще находится в резерве.

А табеля выхода на работу? Ни одного опоздания с начала года? Но, даже с трудом поверив в это, вряд ли удержаться от изумления, увидев уже в обеденный перерыв аккуратно поставленные «восьмерки».

Кстати, об обеденном перерыве. Бригадир штукатуров А. В. Фурсова:

— Времени на него затрачивается неоправданно много. Только-только в очереди постоять. А ведь в начале декабря на объект была организована доставка обедов. Как было удобно! Добавим: так удобно было всего неделю. Потом возить еду прекратили. Два часа потребовалось на поиски сантехмонтажников. На рабочем месте — подвал второго подъезда — их не было. Наконец удача — в 13.35 они появились. П. В. Усачев:

— Вообще-то обед у нас с двенадцати до часу. Но, чтобы быстрее покончить с этой процедурой, уходим на полчаса раньше. Насколько быстрее, мы уже убедились.

На вопрос: «Сколько людей занято сегодня на сантехмонтаже?» В. Фурсов ответил, не задумываясь:

- Пятеро.
- А старший кто?
- Да все мы сейчас старшие, бригадир в отпуске.

Вот так: «все старшие», «все ответственные», а значит, и каждый «сам себе голова». Кстати, А. А. Кивайло, главный механик цеха, курирующий сантехмонтажные работы, на вопрос о контроле за рациональным использованием рабочего времени ответил буквально следующее:

— Контроль очень строгий. Сегодня вышли четыре человека.

Увы, приходится не согласиться с Александром Андреевичем. Нет должного контроля! Это — все еще только резерв. И не только у монтажников. Перечисленное, разумеется, не исключает наличия резервов рационального использования рабочего времени. Недоуменных восклицаний подобно тому, что вырвалось у бригадира мозаичников Н. Н. Тищенко («Ведь второй месяц лежит на объекте лебедка, а мы попрежнему тащем материалы на себе!»), — привести можно немало. И ведь знают о них и прорабы, и начальники участка, и руководители рангом повыше. Но одного знания, как видим, недостаточно. Резервы надо использовать!

И. ВОЛОДИН.



Не первый год работают вместе на шлифовально-заточном участке цеха № 2 Томского завода режущих инструментов заточники А. Н. Зыкова и Ф. Я. Голубева.

бева. В совершенстве освоив свою специальность, опытные рабочие ежедневно выполняют сменное задание на 110 и более процентов.

НА СНИМКАХ: ударники коммунистического труда заточники А. Н. Зыкова и Ф. Я. Голубева. Фото И. Потапова.



С КЕМ СОРЕВНОВАТЬСЯ ЛИДЕРУ?

На базе нашей укрупненной бригады на пяти звеньях создан лесогазовый комплекс. В него вошли ремонтники и бурильщики для проведения подготовительных работ. Прошел год, как мы работаем в таком составе. Можно подвести некоторые итоги.

Новая организация труда дала много. Улучшилось содержание, закреплены за лесогазовым комплексом механизмы, повысилась взаимовыручка. Если кто-то из трактористов заболел или уйдет в отпуск, его в любое время может подменить, к примеру, бригадир ремонтников В. И. Бердов. Если не хватает сучкорубов, сансар может и собрать сучки, и обогреть. Ведь получаем зарплату от конечного результата, от заточенного кубометра. С внедрением такой организации тру-

да увеличилась выработка на трактор более чем на 1.000 кубометров в год. Безусловно, руководить коллективом стало легче и мастеру, и начальнику лесопункта, потому что многие аловые вопросы, которые раньше выносились на планерки, сегодня решаются внутри комплекса. Другое дело, мое участие как бригадира в процессе лесогазового ограничения выросло, где я непосредственно работал.

Месяц назад совет бригады решил, что мне лучше работать на резервном тракторе. В начале рабочего дня, если все машины исправны, выезжаю в то звено, где есть запас хлыстов, и трелем с напарником там двумя тракторами. Если же в каком-то звене поломка, еду

туда. Таким образом, активно участвую в работе сам и в то же время вижу, как трудится весь коллектив. И на каком-то этапе могу объединить усилия двух звеньев. Как было, к примеру, в звене И. Г. Шмидкина, когда оно не успевало убирать сучья. Делаем и другие перестановки.

Выгода такой организации производства очевидна, она помогает выполнять напряженный план этого года. Обязательство наши так: годового план в объеме 98 тысяч кубометров древесины выполнить к 1 декабря и заточить дополнительно до конца года 7 тысяч кубометров; добиться экономии запасных частей, троса и горюче-смазочных материалов на сумму 500 рублей.

Только один пункт наших обязательств повис в воздухе. Нам не с кем соревноваться. Лесогазовый комплекс — единственный на предприятии, весь план лесопункта он берет на себя и выполняет его. На остальных же участках бригады небольшие — на базе двух-трех тракторов. Естественно, с ними соревнования у нас не получится.

Недавно разработали новые условия соревнования на ЛПК. В них на первый квартал для нашего комплекса заложены отдельные показатели. Выполним, к примеру, план на 120 процентов, получим второе классное место, на 130 — первое. И все. Нам некого догонять, и нас никто не догонит. А это приводит к

тому, что порой работаем не с полным напряжением сил.

А. ГОЛОЩАПОВ,
бригадир лесогазового комплекса Томского лесопромышленного комбината.

ОТ РЕДАКЦИИ: Полное объяснение тревога бригадира. Должна быть сравнимость результатов, должно быть трудовое соперничество. А ведь в области есть коллективы, с которыми мы можем померяться силами. Например, А. Голощанов. Подойди к лесогазовому комплексу на базе таких же тракторов устойчиво трудится в Асиновском леспрохозе (бригадир Н. Даниленко). Организация соревнования — обязанность отделов труда и заработной платы комбината и объединения «Томлеспрохоз». А они порой сподвигают эту работу к подвигу результатов и сбору всевозможных справок. Не на высоте оказался здесь и профсоюзный комитет Томского ЛПК.

Иск бесхозяйственности! «Утекает» горючее...

В нашей стране много внимания уделяется экономному расходованию горюче-смазочных материалов. Но зачастую мы вынуждены вести речь не об экономии, а об экстренной борьбе с потерями. И это подтверждают материалы проверки Томской лаборатории государственного надзора за стандартами и измерительной техникой.

Учет топлива, приобретаемого в нашу область издалека, должен начинаться сразу же, то есть его количество необходимо еще раз измерить. Подобные требования оговорены нормативной документацией. Однако на многих предприятиях, в частности в совхозах, на такой учет махнули рукой: АЗС Зырянской нефтебазы, сколько указано в накладной, столько и заправил автомобиль.

Время последних проверок госнадзор выявляло, что 90 процентов топливозапасных колонок эксплуатировались в неисправном состоянии. Например, в Асиновском районе на этих колонках не работают стрелки и счетчики, рабыты стекла, в «пистолетах» течет. Не обращают внимания на такие «мелочи», как учет топлива, в совхозе «Красное знамя» Томского района. Остатки снимаются «на глазок», резервуары не покрашены, калибровочные таблицы отсутствуют.

Плохо обстоит дело на многих предприятиях, в частности в совхозах, на такой учет махнули рукой: АЗС Зырянской нефтебазы, сколько указано в накладной, столько и заправил автомобиль.

на каждые 1.000 литров не доливает 22 литра, так как неисправна бензопомпа. Только за три часа работы одной бензопомпы излилось бензина А-76 составили 308 литров. Направляется вопрос: куда исчезают лишние? А тут из заправочной станции «Дорремстройтреста» колонки, наборот, передают по 1,5 литра на каждые 50 литров отпускаемого бензина.

Подобные «порядки» создают все условия для притока и других серьезных нарушений государственной дисциплины.

А. ПОРШНЕВ,
старший инженер Томской лаборатории госнадзора за стандартами и измерительной техникой.

