

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ОБЩЕСТВЕННО - ПОЛИТИЧЕСКИЙ И НАУЧНО - ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ХОЗЯЙСТВО И ПРАВО

3/83

«...НУЖНА СОЗНАТЕЛЬНАЯ, РАБОЧАЯ ДИСЦИПЛИНА...»

В конце января этого года Генеральный секретарь ЦК КПСС товарищ Ю. В. Андропов посетил московское производственное объединение «Станкостроительный завод» имени Серго Орджоникидзе. Он побывал в цехах, ознакомился с продукцией головного завода объединения. В бригадах и на участках Юрий Владимирович беседовал с рабочими и мастерами, интересовался организацией их труда, учебы, отдыха.

Во время рабочего перерыва в конференц-зале завода товарищ Ю. В. Андропов встретился с представителями цехов и заводоуправления — рабочими, бригадирами, техниками, инженерами, руководителями предприятия, партийной, профсоюзной и комсомольской организаций.

Главный разговор шел о проблемах укрепления трудовой дисциплины.

Выступая перед собравшимися, Юрий Владимирович Андропов, в частности, сказал: «Важно улучшать качество работы, убыстрять ее темп, удешевлять производство продукции. Вот какая неотложная задача встала перед нами.

Где же, говоря ленинскими словами, то самое звено, за которое надо ухватиться, чтобы вытянуть всю цепь? Цепь-то большая, тяжелая. И хотя нельзя все сводить к дисциплине, начинать надо, товарищи, именно с нее».

О том, как вопросами укрепления трудовой дисциплины занимаются в московском производственном объединении «Станкостроительный завод» имени Серго Орджоникидзе, рассказал корреспонденту журнала его генеральный директор Николай Сергеевич Чикирев, интервью с которым мы предлагаем вниманию читателей.

Отметим, что Н. С. Чикирев трудится на заводе с 1942 года. Пришел сюда 14-летним пареньком, учеником токаря. Одним из первых в стране освоил метод скоростного режима резания металла, за что удостоен Государственной премии СССР.

* * *

— Николай Сергеевич, читателям нашего журнала было бы интересно вкратце узнать о структуре объединения, особенностях его производства.

— Станкостроительный завод на юго-западной окраине Москвы был возведен в начале тридцатых годов при непосредственном участии и помощи Серго Орджоникидзе.

14 мая 1946 года завод выпустил первые в стране автоматические линии — для ЗИЛа.

В 1964 году на базе завода имени Серго Орджоникидзе было образовано производственное объединение. Сюда входят пять заводов.

Сегодня наше объединение — одно из ведущих в отрасли по производству автоматических линий, станков с числовым и программным управлением для оснащения предприятий автомобильного, тракторного, сельскохозяйственного и других отраслей машиностроения.

Производство у нас особое. Каждая линия, любой станок из тех, что мы выпускаем, неповторимы.

Понятно, насколько высоки требования к людям, выпускающим такую продукцию. Собственно говоря, каждый наш труженик тоже чем-то уникален, неповторим как мастер своего дела. Средняя квалификация рабочих объединения приближается к пятому разряду по шестибалльной сетке.

— **Какое значение вы придаете работе по укреплению трудовой и производственной дисциплины в объединении?**

— В словаре Ожегова дисциплина определена как обязательное для всех членов коллектива подчинение установленному порядку, правилам.

Рабочее время объединения согласно нашему производственному табелю-календарю составит в этом году 2089 часов 30 минут. Задача такая — все это время должно быть отдано высокопроизводительному труду.

Трудовая дисциплина — начало всех начал, именно в ней заключены истоки дисциплины общегосударственной.

Выступая в объединении, товарищ Ю. В. Андропов подчеркивал:

«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».

Именно этого добиваемся мы в повседневной работе.

После ноябрьского Пленума ЦК КПСС коллектив завода глубже взглянул на проблему дисциплины. Наш завод вместе с другими предприятиями Москвы вышел с инициативой улучшить организацию труда, повысить трудовую и производственную дисциплину. Принято решение за счет сокращения потерь рабочего времени в 1983 году повысить производительность труда минимум на полтора-два процента. Думаю, что работа, которую мы сейчас проводим по укреплению трудовой дисциплины, действительно очень важна. Мы видим свои недостатки, знаем, как с ними бороться. Нам по плечу справиться с теми задачами, которые были выдвинуты на Пленуме ЦК КПСС. Для успешного выполнения установленных напряженных планов коллектив предприятия принял на этот год серьезные социалистические обязательства. Они обсуждены в коллективах на общем собрании. Мы обязались план текущего года выполнить к 27 декабря.

В наших условиях, казалось бы, просто нет места каким-либо нарушениям дисциплины, расхлябанности, пьянству. Чуть дрожат руки у станочника, замутнены мозги у наладчика или сборщика — и уже не добиться микронной точности (а именно это необходимо), невозможно прочитать сложнейшие чертежи, разобраться в электронных схемах.

Вот уже несколько лет мы работаем над созданием в объединении стройной системы, которая обеспечивала бы строгое соблюдение трудовой дисциплины. Кое-что удается. И все же, думаю, говорить о том, что ее уровень нас полностью устраивает, преждевременно.

— **Каковы компоненты этой системы?**

— Первое — это учет состояния трудовой и производственной дисциплины. Ведь чтобы чем-то руководить, надо прежде всего досконально знать объект управления.

Далее — это исключение случаев безнаказанности виновных и одновременно забвения отличившихся. Наконец, последнее, хотя, может быть, и самое сложное: создание всех необходимых условий — организационных, социальных, правовых — для высокопроизводительного, без нарушений труда. Вспомните Горького: «Когда труд удовольствие — жизнь хороша». Итак, учет как нарушений, так и достижений, поощрение отличившихся и наказание виновных, создание должных условий труда и отдыха — вот три кита, на которых, по-моему, зиждется трудовая дисциплина.

— **Николай Сергеевич, хотелось бы подробнее поговорить о каждом из составляемых трудовой дисциплины. Начать, видимо, стоит с учета?**

— Признаться, было время, когда в некоторых цехах мастера, руководители смен да и сам начальник закрывали глаза на нарушения, а то и скрывали факты грубейших проступков. Сор оставался в избе...



Н. С. Чикирев.

Фото А. Стешанова

В сентябре прошлого года мы силами общественности проверили несколько цехов. Были вскрыты случаи, когда копии распоряжений о наложении взысканий за прогулы, появление на работе в нетрезвом состоянии не передавались табельщикам. В результате многим прогульщикам, пьяницам были проставлены рабочие дни, когда этого делать не следовало. Изданным после проверки приказом начальники шести цехов были строго наказаны, приняты меры, исключающие возможность «рецидива». Сейчас о любом нарушении дисциплины мастер обязан в течение часа с момента его выявления подать докладную записку начальнику цеха, а тот — принять необходимые меры воздействия, в том числе информировать о случившемся табельную.

В случае неявки кого-либо на работу и отсутствия информации о причинах этого в течение одного дня на дом к нему отправляется один из работников. На следующий день становится известно, в чем дело.

Работник пишет объяснение, при необходимости собирается цеховой комитет профсоюза. Цехомам у нас делегировано право давать согласие на увольнение работников по инициативе администрации.

Докладная записка начальника цеха, объяснение работника, другие документы передаются в юридическое бюро. Юристы дают заключение о соответствии их действующему законодательству и целесообразности применения к прогульщику той или иной меры воздействия. После этого материалы направляются в отдел кадров для подготовки проекта соответствующего приказа.

Ежедневно в 9 часов начинается диспетчерская проверка. Первое, о чем докладывают начальники цехов, — состояние трудовой и производственной дисциплины в коллективах.

Руководители подразделений знают, что за сокрытие нарушений, допущенных их подчиненными, они будут наказаны гораздо строже, чем за «низкий уровень трудовой дисциплины». Да и при подведении итогов социалистического соревнования обязательно принимается во внимание уровень воспитательной работы в коллективе. Мы постарались создать в объединении такую обстановку, чтобы скрывать нарушения стало просто невыгодно.

В отделе кадров заведена специальная картотека на всех лиц, хотя бы единожды нарушивших дисциплину. Анализ показал, что средний возраст нарушителей — около 25 лет, квалификация — ниже третьего разряда, стаж — до трех лет. Абсолютное большинство — мужчины. Это главным образом лица, у которых не укрепилось еще чувство социальной ответственности ни за себя самого, ни за свой коллектив. Девиз их: на себя — нóшу меньше, а из общественного котла черпать побольше. Воспитываем таких всеми доступными методами. Это позволило значительно сократить за год число прогулов в самых крупных цехах. В целом по объединению они снизились на восемь процентов. На тринадцать процентов уменьшилось число опозданий на работу. Вдвое сократились нарушения нашими работниками общественного порядка.

И все же мы далеки от удовлетворенности. В социалистических обязательствах коллектива объединения на 1983 год есть пункты по дальнейшему укреплению трудовой и производственной дисциплины. Записано и такое: не оставлять ни одного случая нарушения трудовой дисциплины и общественного порядка без тщательного разбора на рабочих собраниях, с обязательным показом нарушителей в цеховых «молниях», на заводской доске «Не проходите мимо», в многотиражной газете; включить в условия социалистического соревнования среди цехов, отделов, участков, бригад в качестве основного показателя «состояние трудовой дисциплины».

— А какова практика наказания нарушителей и поощрения отличившихся?

— Приведу характерный пример. В июле прошлого года сторопальщики одного из цехов М. Гавричев и В. Сычков при попытке пронести на территорию завода спиртное были задержаны. В этот день В. Сычков находился на рабочем месте в нетрезвом состоянии. У обоих это не первый случай нарушения дисциплины. Приказом генерального директора нарушители полностью лишены месячной премии и переведены на нижеоплачиваемую работу: первый — на один, а второй — на два месяца. Мастерам, в подчинении которых они находились, за низкую производственную дисциплину на участках объявлено по выговору.

За первое нарушение, даже и серьезное, строго наказываем редко. Обычно это замечание, а иногда и разбор проступка товарищеским судом либо на рабочем собрании. Бывает и так, что беседу проводят с глазу на глаз начальник цеха или я. Оказавшиеся в нетрезвом состоянии немедленно отстраняются от работы. Об этом составляется акт. У виновника требуют объяснительную записку. Эти документы передаются начальнику цеха.

Если нарушение повторилось, наказываем строже, лишаем нарушителя премии, льгот, переносим отпуск. Тем не менее всегда подход к выбору наказания строго индивидуален. Многое здесь зависит от отношения нарушителя к своему «деянию», ну и, конечно, от тяжести проступка. Иногда меру наказания обсуждаем коллективно, с участием представителей общестственности, да и самого провинившегося. Все это делается в полном соответствии с требованиями статей 135 и 136 КЗоТ РСФСР.

Если хоть какая-то возможность исправить нарушителя есть, его не увольняют. А возможность эту определяют и подсказывают администрации товарищи по работе. Злостным нарушителям пощады у нас не было, нет и не будет.

Должен сказать, что по предложению общего собрания работников одного из цехов в коллективный договор было включено условие о том, что за прогул, появление на работе «под хмельком», некоторые другие серьезные нарушения трудовой и производственной дисциплины виновные в обязательном порядке полностью лишаются всех видов премий, а том числе и по итогам работы за год.

Не так давно юридическим бюро, исходя из норм законодательства о труде, разработана памятка о порядке наложения дисциплинарных взысканий. К ней приложены и образцы соответствующих документов. Это, конечно, помогло. Случаи каких бы то ни было нарушений резко сократились.

В полной мере стараемся мы использовать и возможности товарищеских судов. Общезаводской суд рассматривает обычно сложные дела (возбужденные по представлениям следственных органов, частным определениям судов и т. п.). Но абсолютное большинство дел рассматривают цеховые товарищеские суды. Заседания стараемся проводить в присутствии как можно большего числа рабочих и служащих. Часто они организуются в рамках рабочих собраний, на которых присутствуют почти все члены коллектива. Нередко приглашаем принять участие в заседании товарищеского суда работников прокуратуры, народных судей, представителей органов милиции.

Эффективность работы товарищеских судов в объединении довольно высока. Как правило, дважды в отношении одного лица заседания проводить не приходится: человек, попросту говоря, исправляется.

Был такой случай: 20-летний слесарь-сборщик одного из цехов С. грубо нарушил трудовую дисциплину. Решено было рассмотреть его проступок на заседании товарищеского суда. На нем присутствовали почти все рабочие цеха. Оценку проступку С. дали в своих выступлениях двенадцать человек. Сейчас С. участвует в общественной жизни цеха, принят в комсомол, работает без нарушений. Примеров такого рода можно привести не один десяток.

И все же, я считаю, наиболее действенное средство укрепления трудовой дисциплины — отработанная годами, но тем не менее непрерывно совершенствующаяся практика поощрений. Ни один достойный работник у нас не обойден. Достаточно сказать, что в 1982 году поощрена в той или иной форме добрая половина рабочих и служащих. Особой заботой пользуются наши ветераны. Недавно администрация совместно с общественными организациями учредила почетное звание «Заслуженный орджоникидзевец», утверждено и соответствующее положение о нем. Фамилия работника, которому присвоено почетное звание, вносится в списки на специально оборудованном стенде заводского музея. Он получает преимущественное право на получение жилплощади, а также отпуска в удобное для него время. Вознаграждение по итогам работы за год ему увеличивается.

— Бывает так, что ни опозданий, ни преждевременных уходов с работы в бригаде или на участке нет, а план здесь не выполняется. Не всегда, конечно, это зависит от производственной дисциплины на данном предприятии, но ведь и так случается. Что делается в объединении для устранения недостатков в организации производства, влекущих нарушения, срывы?

— К сожалению, это нередкая ситуация. Из-за чьей-то неповоротливости на участок не доставлены к началу смены заготовки. Простаивают станки. Теряется рабочее время. От таких сбоев до нарушений трудовой дисциплины один шаг.

Позволю себе привести еще несколько слов из выступления в нашем объединении Ю. В. Андропова.

«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. Конечно, хвалить за это нельзя. Навести порядок повсюду, где теряются рабочие минуты, необходимо».

Речь идет о серьезном отношении ко всем аспектам производственной дисциплины, в том числе и технологической, снабженческой и так далее».

В этом году силами отделов организации труда и главного технолога мы решили провести комплексное исследование использования рабочего времени в большинстве цехов. Оно уже началось. В 3-м цехе удалось улучшить размещение оборудования, устранить причины простоев. Использование руководством цеха сделанных по результатам проведенного анализа рекомендаций позволило увеличить коэффициент сменности оборудования. Укрепилась в цехе и трудовая дисциплина. Теперь здесь каждый рабочий с утра обеспечен заготовками, инструментом, технической документацией. На восемь процентов повысилась производительность труда станочников.

Мы ежедневно убеждаемся, насколько тесна связь между организацией труда, производства и состоянием трудовой дисциплины. Недавно на заседании совета мастеров выяснилось, что на одном из участков у сборщиков хронически не хватает победитовых сверл и электродрелей нужных марок. В рабочем порядке решить эти проблемы не удавалось. Выписка из протокола заседания совета легла на стол главного инженера. Вскоре сборщики участка в достатке были обеспечены нужным инструментом. И сразу после этого случаи простоев прекратились. Резко уменьшились здесь и нарушения трудовой дисциплины.

— **На некоторых предприятиях к значительным потерям рабочего времени ведут так называемые отпуска за свой счет...**

— И у нас до недавнего времени ежегодно несколько тысяч рабочих человеко-дней пропадало по такой причине. Для того чтобы избежать этого, мы предприняли комплекс мер. Первые — социального порядка. Об этом надо говорить отдельно. Вторые — правового. В октябре прошлого года был подготовлен и издан приказ «О порядке предоставления работникам отпусков без сохранения заработной платы». Отпуска продолжительностью до трех дней вправе предоставлять по мотивированной просьбе начальники цехов и отделов. Отпуска большей продолжительности предоставляются только приказом по объединению (головному заводу). Одновременно отработана и система табельного учета. Теперь уходы с работы по разрешению администрации продолжительностью свыше одного часа фиксируются и оплата за них рабочему или служащему не производится.

При предоставлении отпусков администрация с участием общественных организаций (профкомов) решает, целесообразно ли удовлетворить просьбу. При этом какая-либо несправедливость исключается.

— **Какая работа проводится в объединении для сокращения текучести кадров?**

— И этим процессом мы стараемся по возможности управлять. Текучесть кадров в 1982 году составила около 6,9, в предыдущем — 7 процентов. Основная причина увольнения, как ни странно, — улучшение жилищных условий и переезд в связи с этим наших работников в отдаленные от завода районы. К сожалению, нам не всегда удается добиться выделения жилой площади в близлежащих микрорайонах.

Уход с работы для нас всегда ЧП. Разумеется, за исключением таких случаев, когда молодой человек призывается в армию или отправляется на пенсию ветеран.

Почти никто от нас еще не ушел, не поговорив со мной до издания приказа об увольнении. А это делается уже после разговора в бригаде, цехе, общественном отделе кадров. Обычно во время таких бесед становятся предельно ясны мотивы ухода. Нередко увольнение удается предотвратить.

— **Какие еще методы используются в объединении для укрепления трудовой дисциплины? Какова роль юридической службы во всей этой работе?**

— Мне не известны случаи, чтобы за последние пять лет кто-либо уволился с завода из-за обстоятельств, связанных с организацией и оплатой труда. Дело не в том, что у наших рабочих высокие заработки. Сейчас это определяет далеко не все. Главное — на заводе приятно работать. Создан хороший микроклимат в коллективах. Вопросам социального порядка мы уделяем то же значение, что и производственным.

Взять хотя бы бытовое обслуживание. На пять тысяч работающих на головном заводе у нас построен комплекс уютных столовых на тысячу мест, а когда-то в обеденный перерыв рабочие на «первое»... получали очередь. Сегодня все необходимые для удовлетворения основных потребностей рабочих и служащих объекты есть. Но многое еще предстоит сделать. Намечена реконструкция бытовок, красных уголков в цехах, клуба, а также детских учреждений, строительство базы отдыха.

В объединении создан спаянный, стабильный трудовой коллектив, способный решать любые сложные задачи. Достаточно сказать, что каждый четвертый работник головного завода трудится на предприятии более двадцати лет, а 148 человек — больше сорока лет.

Наш опыт свидетельствует: надо осуществлять комплексный подход в работе по укреплению дисциплины труда, сокращению текучести кадров. Реализация разного рода мероприятий немислима без разработки и использования локальных нормативных актов. В прошлом году приказом по заводу был утвержден одобренный перед этим общественными организациями «Кодекс социально-этических норм рабочих и служащих коллектива». Цель его — «способствовать созданию в объединении хорошего психологического климата, основанного на сознательной дисциплине, взаимной требовательности, дружелюбии и взаимопонимании. Выполнение кодекса обязательно для каждого, вне зависимости от занимаемого поста или выборной должности». Так в нем и записано. Здесь в краткой, достаточно образной форме изложен свод норм, регулирующих взаимоотношения между членами коллектива объединения, в том числе между руководителями и подчиненными.

Сейчас мы готовим документальную базу для создания комиссии по обеспечению укрепления трудовой, производственной и исполнительской дисциплины в объединении: положение о ней, регламент работы. В комиссию войдут представители всех общественных организаций, основных подразделений, а возглавит ее, видимо, генеральный директор.

Аналогичные документы готовятся и для создаваемой ныне при профкоме группы по контролю за использованием рабочего времени. Целый ряд цехов в 1982 году переведен на бригадную форму организации труда. Это также потребовало создания целого ряда документов.

В подготовке всех этих нормативных актов юристы принимали самое непосредственное участие. Руководители объединения, производственных единиц всегда считаются с их советами. Иногда, правда, приходится просить найти, подсказать какой-то новый вариант решения сложного хозяйственного вопроса или производственной ситуации. В итоге самые острые проблемы удается решать в рамках законности.

Могу сказать, что за последние годы ни один документ правового характера, не завизированный юристом, я не подписал.

Как я уже сказал, чтобы сделать подлинно управляемыми все сложные производственные процессы, крайне необходима четкая, научно обоснованная нормативная база. Создать ее без помощи юристов трудно. Все нормативные документы, о которых говорилось выше, прошли через своеобразное «юридическое решето», причем уже в конечной стадии, перед утверждением.

Работы нашим юристам хватает. Им приходится решать и важные оперативные вопросы и думать о будущем объединения.

— И последний вопрос, не по теме. Николай Сергеевич, скажите, пожалуйста, не позабыли руки генерального директора токарный станок?

— Руки?.. Вот уже тридцать пятый год привыкают они к авторучке, да все никак не привыкнут.

Во время коммунистических субботников обычно становлюсь к станку. Вот и 18 декабря прошлого года надел спецовку, потрянул стариной: весь день трудился за токарно-винторезным 16-КЗО. А потом уж взялся за авторучку.

Беседу провел **А. ВАКСЯН**,
наш специальный корреспондент