

Горняцкие горизонты

- Предисловие
- Сбылось предвидение В.И. Ленина
- По пути ускоренного освоения месторождения
- Проводники технического прогресса
- В тесном контакте с учеными
- Научная организация труда: инициатива, опыт
- Бригадная форма организации труда и развитие соревнования
- Всегда впереди, там, где труднее
- Комплексно, на основе плана экономического и социального развития
- Глубокие горизонты: проблемы, перспективы
- Авторы

Предисловие

Гайский ордена Ленина горно-обогатительный комбинат им. Ленинского комсомола - ведущее предприятие Минцветмета СССР на Урале. В 1965 г. было закончено сооружение первой очереди комбината по всему технологическому циклу и он стал давать медеплавильным заводам Урала не только руду, но и медные концентраты. Вот уже 25 лет коллектив комбината идет в авангарде отраслевого и областного социалистического соревнования, из года в год ритмично поставляет заводам руду, медный, цинковый и пиритный концентраты.

За этот период коллектив комбината по итогам соревнования более 60 раз завоевывал призовые места в отрасли, ему 10 раз присуждались переходящее Красное знамя ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ, а также переходящее Красное знамя Минцветмета СССР, ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности.

Только за последние 10 лет Гайский комбинат 17 раз избирался коллегией Минцветмета СССР и ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности местом проведения отраслевых и всесоюзных школ и семинаров по обмену и обучению передовым приемам и методам труда, внедрению новой техники и освоению прогрессивной технологии производства.

С целью изучения работы коллектива комбината в Гае побывали делегации из Народной Республики Болгарии, Венгерской Народной Республики, Германской Демократической Республики, Польской Народной Республики, Монгольской Народной Республики, Социалистической Республики Вьетнам и развивающихся стран Африки.

Гордость комбината - его люди, подлинные творцы всех трудовых и творческих свершений, новаторы и рационализаторы. В историко-производственном музее комбината экспонируется 38 почетных дипломов и грамот, присужденных коллективу за победу в отраслевых и областных смотрах-конкурсах по внедрению в производство технических новшеств, совершенствованию технологии производства и улучшению условий труда. Все они были вручены коллективу комбината Минцветметом СССР, центральным и областным правлениями наудотехнического общества и Главным комитетом ВДНХ СССР. 67 тружеников комбината удостоены золотых, серебряных и бронзовых медалей ВДНХ.

В 1983 г. по итогам Всесоюзного смотра-конкурса культуры производства и техники безопасности коллегия Минцветмета СССР и ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности присудили коллективу комбината почетное звание "Коллектив высокой культуры труда".

О Гайском горно-обогатительном комбинате - истории открытия месторождения медноколчедановых руд, строительстве комбината, формировании и становлении его коллектива, поиске путей дальнейшего повышения эффективности производства и совершенствования организации труда, социалистическом соревновании как основном методе решения экономических и социальных задач - рассказано в этой книге.

Сбылось предвидение В.И. Ленина

Гай. Не совсем обычное географическое название для безводной, ковыльной Южно-Уральской степи.

Первыми слово Гай произнесли пришедшие сюда в конце прошлого века в поисках свободных земель украинские переселенцы. Увидев на горизонте небольшую, отдельно стоящую березовую рощу, могущую укрыть их от горячих, палящих лучей солнца, они с радостью закричали: "Гай, Гай"

С тех пор это красивое украинское слово гай стало географическим названием ковыльной всхолмленной степи, раскинувшейся на многие километры к северу от Орска.

До Великой Октябрьской социалистической революции Орский уезд Оренбургской губернии оставался малонаселенным и слабоосвоенным как в сельскохозяйственном, так особенно в промышленном отношении и относился к таким местам, о которых на заре Советской власти в 1921 г. в работе "О продовольственном налоге" В. И. Ленин писал: "...К югу от Оренбурга и от Омска, к северу от Томска идут необъятнейшие пространства, на которых уместились бы десятки громадных культурных государств. И на всех этих пространствах царит патриархальщина, полудикость и самая настоящая дикость" '.

Сбылось предвидение великого вождя. Неузнаваемо преобразилась страна, в том числе и Оренбургский край. В его засушливых, безводных степях выросли целые созвездия городов: Медногорск, Новотроицк, Светлый, Ясный и Гай, а также десятки новых рабочих поселков.

Богатства недр Оренбуржья оказались несметными!

"Это подлинная жемчужина Урала", - говорил акад." А.Е. Ферсман, делаясь своими впечатлениями об увиденном здесь.

Составной частью этой жемчужины является Гайская степь, где первые изыскания на медь в 1932 г. начал старейший геолог Иосиф Леонтьевич Рудницкий. Будучи сосланным за революционную работу на вечное поселение в Восточную Сибирь, И.Л. Рудницкий в 1912 г. начал работать в Енисейске. После установления в Сибири Советской власти он был первым красным директором прииска. По окончании Днепропетровского горного института И.Л. Рудницкий в 1929 г. приехал в Оренбургскую область и больше уже не покидал здешних мест. Он обходил бескрайние степи Оренбуржья, открыл залежи железных руд под Халиловом, никеля - в Айдарбаке, меди - под Медногорском.

О большом народнохозяйственном значении работ И. Л. Рудницкого, о Гайской степи, ее перспективности писал в журнале "Разведка недр" в 1935 г. другой известный геолог Оренбуржья В. Л. Малютин. Завершить задуманное в те годы И. Л. Рудницкому помешала начавшаяся Великая Отечественная война с фашистской Германией. Поисковые работы возобновились только в 1949 г. уже геологами Башкирского геологоразведочного управления. Через год их поиск дал результаты. 1 сентября 1950 г. старший буровой мастер И. Г. Копытов, (скважина № 15) на том же месте, где бурил И.Л. Рудницкий, но с большей глубины поднял первый керн - столбик сплошной медной руды и зарегистрировал первую ее залежь на Гайском месторождении.

Зимой 1951 г. геологи обнаружили в том же районе вторую - серную залежь, а затем третью, четвертую и пятую - медноколчеданные. Так было открыто Гайское месторождение меди] и подтверждено предположение И.Л. Рудницкого об его существовании.

В течение последующих восьми лет геологи продолжали интенсивную работу по изучению месторождения, оконтуриванию границ и подсчету запасов. Результаты превзошли все ожидания. По содержанию меди гайская руда оказалась богаче добываемых руд на Урале. Кроме меди в гайской руде присутствуют цинк, сера и другие элементы.

Не случайно труд геологов получил высокую оценку партии и правительства, а наиболее отличившиеся в поиске и изучении месторождения И. Л. Рудницкий, В. И. Скрипель, М. С. Недожегин, В. И. Ленных, Н. А. Сибирская в 1961 г. были удостоены звания лауреатов Ленинской премии. Для И. Л. Рудницкого это была уже вторая награда. В 1949 г. ему была присуждена Государственная премия СССР за открытие месторождения железных руд.

В марте 1958 г. в Гай с соседнего Кумакского горнорудного предприятия прибыла первая группа строителей для сооружения временного разведочно-эксплуатационного ствола, чтобы уточнить геологическую характеристику месторождения и ускорить его разработку.

К этому периоду запасы руд уральских месторождений начали истощаться. Только быстрое освоение Гайского месторождения богатых руд могло резко изменить технико-экономические показатели медной промышленности Урала.

Было принято решение об ускоренном строительстве горно-обогатительного комбината на базе Гайского медноколчеданного месторождения, 'а также утвержден проект, разработанный Унипромедью и его субподрядными, научно-исследовательскими и проектными организациями на

сооружение первой очереди комбината в составе двух рудников (открытого и подземного), двух секций обогатительной фабрики, энергетического, транспортного, ремонтного и вспомогательных цехов.

Директором Гайского горно-обогатительного комбината был назначен Семен Евдокимович Филярчук, а генеральным подрядчиком стройки - ордена Трудового Красного Знамени строительный трест "Южуралтяжстрой".

Строительство Гайского горно-обогатительного комбината было объявлено Всесоюзной ударной комсомольской стройкой.

Днем рождения комбината, началом формирования его трудового коллектива стал день 9 мая 1959 г. Комсомольские организации Оренбурга, Орска, Новотроицка, Медногорска и других городов и районов области послали на ударную стройку более тысячи добровольцев. Приезжали в Гай работать и из других областей и республик страны.

В первые же годы строительства комбината было много примеров, свидетельствующих о большой роли социалистического соревнования в коллективах горняков и строителей.

При досрочном вводе в эксплуатацию каждого жизненно важного объекта горняки и строители зажигали красные звезды и устанавливали их на самых видных местах. Кто первый предложил таким образом отмечать трудовые победы, старожилы Гая уже не помнят. Но все утверждают, что душой этого дела был комсомольский штаб стройки, его первый начальник В. П. Поляничко, который постоянно заботился о том, чтобы соревнование было боевым и действенным, а каждая трудовая победа - праздником всего коллектива. И таких праздников у гайчан было много.

В 1959 г. - первом году строительства комбината и города - было зажжено пять красных звезд. Первая - когда в Гай пришла электроэнергия с Ириклинской ГЭС; вторая - известившая о досрочном приходе первого поезда по железнодорожной ветке Круторожино - Гай; третья - в честь окончания строительства водовода Урал - Гай; четвертая - в честь первого миллиона кубометров вскрышных пород, вынутых из карьера (до конца 1959 г. было вынуто 3 млн. м³ вскрышных пород вместо 2 млн. м³); пятая - известившая о досрочном выполнении годового плана строительства жилья - 22 тыс. м², что позволило справить новоселье в благоустроенных домах сотням горняков и строителей, а также строительства школы № 1 и бани.

В 1960 г. строители развернули фронт работ на трех направлениях: сооружении технологического комплекса на поверхности подземного рудника, строительстве своей производственной базы и жилья, а также бытовых помещений.

В тот год строители сдали в эксплуатацию очень важный объект - автомобильную дорогу, а также здание ремонтно-механического цеха, школу № 2 и более 20 тыс. м² жилья.

История Гайской Всесоюзной ударной комсомольской стройки справедливо вызывает у всех восхищение. С первого дня освоения месторождения строительство промышленных объектов и поселка на комбинате велось в комплексе, одновременно широким фронтом и быстрыми темпами. Забота об ускоренном пуске в эксплуатацию промышленных объектов сочеталась с заботой о создании хороших условий жизни, быта и отдыха строителей и эксплуатационников.

Второй год стройки был успешным и для горняков. Они резко увеличили темпы работ и вывезли из карьера № 1 в отвал более 10 млн. м³ вскрышных пород. Такого объема работ за год не выполняло в то время ни одно горное предприятие страны. Были увеличены темпы работ и на строительстве подземного рудника. Используя временный разведочно-эксплуатационный и вентиляционный стволы, с двух сторон провели горные выработки, и в мае 1960 г. вскрыли рудное тело, а в июне, через тринадцать месяцев с начала строительства комбината, отправили первую пробную партию гайской руды на Медногорский медно-серный комбинат.

Больших трудовых успехов добился коллектив в 1961 г. 1 февраля 1961 г. на подземном руднике была начата добыча руды и из Гая планомерно пошли железнодорожные составы с рудой на медеплавильные заводы Урала.

В марте 1961 г. был сдан в эксплуатацию клетевой ствол, после чего горняки начали проведение капитальных и подготовительных выработок гор. 215 и 260 м. Строители возводили надшахтные сооружения. Выполнение этих работ позволило коллективу в ноябре 1961 г., на год раньше срока, сдать в эксплуатацию первую очередь подземного рудника.

В честь этого события была зажжена шестая красная звезда, а через год сдана в эксплуатацию и вторая очередь подземного рудника.

В 1963 г. были зажжены еще две красные звезды - седьмая и восьмая - в честь окончания строительства карьера № 1 и теплоэлектроцентрали. Пуск в эксплуатацию карьера № 1 позволил комбинату увеличить объем добычи руды в два раза. В 1966 г. загорелась красная звезда, извещающая о пуске в эксплуатацию первой очереди обогатительной фабрики, а в 1968-1969 гг. - еще две в связи с успешным окончанием строительства карьера № 2 и второй очереди обогатительной фабрики.

О рождении этой доброй традиции зажигать красные звезды в честь наиболее важных трудовых побед участников соревнования сегодня напоминает обелиск "Звездный", куда вмонтированы одиннадцать красных звезд. Можно сказать, что эта традиция прочно вошла в жизнь коллектива комбината, его цехов и служб. И сегодня зажигаются звезды и поднимаются красные флаги в честь трудовых побед во всех цехах комбината, славя передовиков соревнования.

Вклад комсомольцев и молодежи в строительство комбината получил высокую оценку партии и правительства. В канун 5-летия комбината Совет Министров РСФСР присвоил ему имя Ленинского комсомола, а Гайчане воздвигли памятный обелиск "Слава труду", на котором золотом написано: "По воле партии, руками молодых построен город Гай". Оба обелиска - "Звездный" и "Слава труду" - возвышаются на главной улице города, носящей имя В. И. Ленина.

По мере ввода в эксплуатацию промышленных объектов и расширения фронта работ увеличивался численно, обогащался профессиональным опытом и коллектив комбината. Важным событием в общественной жизни коллектива было создание многотиражной газеты "Горняк", первый номер которой вышел 13 августа 1963 г.

Задания 1963 г. все коллективы цехов комбината перевыполнили. За счет снижения себестоимости руды, непроизводительных расходов и роста производительности труда коллектив комбината в два раза увеличил сверхплановую прибыль.

Производственные успехи горняков и строителей Гая, достигнутые за годы семилетки, получили высокую оценку партии и правительства. Проходчик подземного рудника П. Ф. Щелкунов, машинист экскаватора открытого рудника В. П. Андронов и директор комбината С. Е. Филярчук были удостоены высшей награды - ордена Ленина. Девять тружеников комбината были награждены орденом Трудового Красного Знамени, семь - орденом "Знак Почета", 17 - отмечены медалями СССР и 42 - Почетными грамотами Президиума Верховного Совета РСФСР. 280 горняков и строителей ЦК ВЛКСМ наградил Почетными грамотами и нагрудными знаками "Молодому передовику производства".

По пути ускоренного освоения месторождения

Особенность Гайского месторождения состоит в том, что оно имеет сложные геологические условия залегания руд и неоднородный их состав по содержанию меди и сопутствующих ей других металлов и компонентов.

Для разработки верхней части Гайского месторождения был предусмотрен открытый способ. Но при этом способе добыча богатых руд отодвигалась на 10-12 лет. Чтобы ускорить выемку руд с глубины 170-260 м, проектом было предусмотрено строительство подземного рудника, который через 4-5 лет, после выемки запасов богатых руд и закладки выработанных пустот песчано-гравийной смесью, ставился на консервацию до окончания горных работ в карьере № 1.

Однако осуществление такого проекта не обеспечивало быстрого вскрытия залежи богатых руд, норматив сооружения подземного рудника заданной мощности составляет 4 года, а на строительство карьера годовой мощностью 10 млн. м³ горной массы необходимо 5 лет.

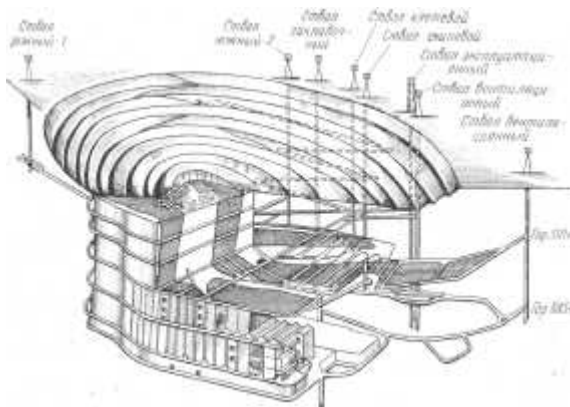
Срок начала добычи тайских руд установлен в 1963 г. Было предложено сократить нормативные сроки строительства подземного рудника на год, а карьера - на полтора года. В июле 1960 г. инженерно-технические работники управления комбината В. П. Фарафонов, В. П. Чернавский и С. Е. Филярчук для ускорения строительства подземного рудника предложили параллельно с проходкой его стволов начать проведение горизонтальных выработок на горизонтах 170-245 м через действующие разведочно-эксплуатационный и вентиляционный стволы.

Это позволило ускорить строительство подземного рудника, провести сотни метров капитальных выработок, врезаться в рудное тело, не дожидаясь завершения проходки главного эксплуатационного ствола подземного рудника, и начать нарезку камер для добычи руд. Через два года, в запланированный срок, рудник вошел в строй.

Небывалых темпов вскрышных работ для тех первых лет 60-х годов требовало и строительство карьера № 1. По предложению горных инженеров М. Р. Бабенко, В. П. Фарафонов, С. Е. Филярчука и Ю. И. Панькова была изменена проектная схема выемки вскрышных пород из карьеров, организованы временные скользящие съезды, многоточечное начало размещения отвалов, изменено заложение капитальных заездов. Все это позволило создать необходимый фронт работ для экскаваторов и дало сотни тысяч рублей экономии за счет сокращения расстояния перевозки вскрышных пород.

Большие трудности в строительстве карьера создавали не предусмотренные проектом выходы скальных перед, для разбуривания и взрывания которых срочно потребовалось более чем 50 станков канатно-ударного бурения.

Ускоренная разработка камерных запасов руд приблизила срок консервации подземного рудника, предусмотренный проектом, а работы в карьере к этому времени не достигли горизонта богатых руд. В связи с этим перед коллективом комбината возникла проблема сохранения качества руды. Руда, добываемая в карьере, по содержанию меди в два-три раза беднее той, которая добывалась на подземном руднике.



В девятой пятилетке был осуществлен ряд крупных мероприятий по повышению комплексности использования минерального сырья, в том числе организация производства строительного щебня из вскрышных пород. Это позволило комбинату увеличить выпуск товарной продукции за пятилетку на 15 млн. руб.

Проектные мощности по добыче руды комбинатом в десятой пятилетке были перекрыты на 9,4%. При этом добыча руды в объемах, превышающих проектные, велась одновременно на обоих карьерах и на подземном руднике.

За годы девятой и десятой пятилеток ведущую роль в добыче руды играл открытый способ.

В десятой пятилетке открытый рудник добывал 75% общей добычи руды и 70% меди в ней. Объем добычи руды открытым способом в годы одиннадцатой пятилетки надежно обеспечивает ее поставку на обогатительную фабрику.

Заслуживает внимания опыт коллектива открытого рудника по созданию системы отдельного складирования руды в промежуточных отвалах с учетом ее минерального и химического состава и характеристики по обогатимости. Это позволяет комбинату усреднять руду перед ее подачей на обогатительную фабрику и отгрузкой потребителям, а также устранять взаимозависимость работы карьеров и обогатительной фабрики.

За годы девятой и десятой пятилеток произведена углубка клетового и скипового стволов до гор. 510 м. Это позволило взамен отработанных верхних этажей перейти к работе на гор. 320 м, а позднее - на гор. 440 м. В результате добыча руды была увеличена в 1,4 раза.

На подземном руднике в этот период началось внедрение современной самоходной техники, на открытом - проведена реконструкция карьера № 1, что позволило вовлечь в отработку руду, оставшуюся за контуром карьера.

Значительный вклад за годы девятой и десятой пятилеток в расширение сырьевой базы комбината, увеличение разведанных запасов руды внесла геологическая служба. Была проведена доразведка месторождения, пробурено более 200 тыс. м разведочных скважин, получен прирост запасов руды, уточнены условия залегания рудных тел, их морфологическая особенность.

Работа комбината за годы одиннадцатой пятилетки характеризовалась усложнением горнотехнических условий, увеличением глубины горных работ на рудниках и расстояния перевозки горной массы, большим обнажением бортов карьеров и возрастанием опасности возникновения оползней.

Карьер № 2 к началу 1982 г. прекратил свое существование, так как все запасы руды из его контура были отработаны. В настоящее время по предложению группы инженеров комбината ведется реконструкция карьера с целью добычи руды, оставшейся за его контуром.

На подземных работах с увеличением глубины растет протяженность вертикальных и горизонтальных выработок, а следовательно, трудоемкость работ и затраты на добычу руды.

Углубление горизонта добычи руды влияет и на работу обогатительной фабрики, так как с увеличением глубины уменьшается содержание меди и других компонентов в руде, изменяется ее вещественный состав, а это влияет на их извлечение в концентрат. Несмотря на эти закономерные осложнения, коллектив комбината продолжает работать стабильно и ритмично благодаря дальнейшему внедрению новой техники, совершенствованию технологии, механизации и автоматизации процессов.

Проводники технического прогресса

Большой вклад в работу коллектива комбината вносят новаторы и рационализаторы. Активно участвуя в социалистическом соревновании, они только за годы десятой пятилетки внедрились в производство 3750 рационализаторских предложений и 32 изобретения с экономическим эффектом свыше 6 млн. руб.

За первые три года одиннадцатой пятилетки рационализаторы и изобретатели внедрились в производство 2800 предложений и 8 изобретений с экономическим эффектом свыше 2 млн. руб. С 1959 по 1983 г. в производство было внедрено более 14 тыс. рационализаторских предложений и 110 изобретений с экономическим эффектом свыше 20 млн. руб.



Творческая группа рационализаторов, возглавляемая заслуженным рационализатором РСФСР Г. И. Хапугиным. Слева направо: С. Л. Крылов, Ю. Ф. Куленков, Г. В. Перегудов, Г. И. Хапугин, В. Г. Коваленко.

Отрадно отметить, что ряды новаторов растут из года в год. Если в 1970 г. в рационализаторской работе участвовал каждый 12-й член коллектива комбината, то на 1 января 1984 г. - каждый шестой. Имена многих из них в коллективе комбината произносятся с чувством гордости.

Об одном из них, самом активном рационализаторе, ветеране комбината Георгии Ивановиче Хапугине хочется рассказать особо. В Гай Георгий Иванович приехал в 1960 г. и сразу же начал работать сменным электромехаником на открытом руднике. И вот уже более 20 лет трудится в этом коллективе. Здесь он внес первые три рационализаторских предложения. Они касались улучшения приемов работы электрослесарей-ремонтников, помощников машинистов экскаваторов и буровых станков.

Творчески мыслить, искать и находить пути повышения срока службы машин и облегчения труда горняков, проявлять пытливым ум и хозяйскую смекалку - драгоценные качества Георгия Ивановича. Сегодня на его счету 248 рационализаторских предложений, в том числе уникальная машина на шасси БелАЗ-540. При ее помощи без ручного труда и дополнительного штата рабочих можно грузить, перевозить и устанавливать в нужное место опоры передвижной линии электропередач, электрические трансформаторы, барабаны кабелей, а также производить очистку площадки для размещения оборудования.

В перечне рационализаторских предложений Г.И. Хапугина более 40 различных приспособлений для механизации ручного труда горняков, созданных им лично и в содружестве с товарищами по труду. Не случайно Георгия Ивановича называют "наш Кулибин".

Творческая деятельность Г. И. Хапугина не раз отмечалась на областных и всесоюзных смотрах-конкурсах, где предложения его всегда занимали призовые места. Георгию Ивановичу трижды присуждалось звание "Лучший рационализатор Оренбуржья", дважды по итогам смотра-конкурса он награждался призами и Почетными грамотами областного совета ВОИР и грамотами Министерства цветной металлургии СССР. В 1982 г. Г. И. Хапугину первому на комбинате присвоено звание "Заслуженный рационализатор РСФСР".

Много добрых дел на лицевых счетах рационализаторов автотранспортного цеха. Они также часто занимают призовые места в социалистическом соревновании среди творческих бригад комбината.

Гордостью коллектива автотранспортного цеха является поточная линия технического обслуживания автомобилей, разработанная и смонтированная рационализаторами. Интересна история создания этого технического новшества.

Основой его был дипломный проект учащегося Гайского отделения Орского индустриального техникума, бригадира электрослесарей-ремонтников этого цеха М. Е. Кукушкина. Когда пришло время работы над дипломным проектом, М. Е. Кукушкин обратился к начальнику цеха В. Д. Липуну с просьбой подсказать ему тему дипломного проекта, близкую к его будущей специальности техника-механика.

Начальник цеха порекомендовал студенту подумать о том, как можно сократить простой автомобилей на техническом обслуживании. М. Е. Кукушкин подумал, посоветовался с товарищами по труду и решил разработать дипломный проект поточной технологии технического обслуживания автомобилей, чтобы отказаться от действующего в цехе тупикового метода обслуживания машин. Вскоре М. Е. Кукушкин защитил дипломный проект с оценкой отлично.



Поточная линия технического обслуживания БелАЗов.

Дипломный проект выпускника техникума был рассмотрен на техническом совете комбината, где было принято решение на его основе разработать проект поточной технологии обслуживания автомобилей в цехе горного транспорта. Для создания такого проекта была образована творческая бригада из числа рационализаторов и новаторов цеха в составе автора проекта М.Е. Кукушкина, главного механика Т.А. Верстунина, электрослесарей-ремонтников Н.Н. Стажкова, В.М. Науменко, А.И. Игнатьева, Н.С. Скорохода и других, а возглавил эту бригаду начальник цеха, горный инженер В.Д. Липунов. Так родилось техническое новшество - поточная линия технического обслуживания автомобилей БелАЗ-540 и БелАЗ-548.

Внедрение этого новшества позволило коллективу цеха повысить качество технического обслуживания машин и сократить их простои. Если раньше, по старой тупиковой технологии, обслуживание продолжалось 104 ч, то по новой поточной технологии 50 ч. При этом высвободился 21 электрослесарь-ремонтник, а экономический эффект составил 700 тыс. руб. Опыт рационализаторов, внедривших поточную технологию технического обслуживания машин, демонстрировался на Выставке достижений народного хозяйства СССР. Министр цветной металлургии СССР П.Ф. Ломако одобрил опыт автотранспортного цеха Гайского горно-обогатительного комбината и предложил всем горным предприятиям отрасли распространить его у себя. На базе цеха горного транспорта комбината была проведена школа передового опыта отрасли.

Привлекают в этом цехе и многие другие рационализаторские предложения, в частности созданный здесь на шасси списанного с баланса автомобиля БелАЗ-540 комплекс машин для содержания карьерных автодорог, орошения забоев, транспортирования негабаритных грузов, а также ряд простых, но оригинальных приспособлений для съема колес с большегрузных самосвалов, монтажа баллонов и многие другие интересные новинки, облегчившие труд шоферов и ремонтников.

В постоянном творческом поиске находится и ветеран комбината, бригадир слесарей Али Мурзаевич Тенчурун. Не случайно в числе первых он был удостоен звания "Ударник коммунистического труда".

Али Мурзаевич лично сам и с товарищами по труду внедрил более сотни рационализаторских предложений. По его идее и его умелыми руками создана схема параллельного регулирования турбинных компрессоров. Внедрение этого новшества позволяет ежегодно экономить до 2 млн. кВт-ч электроэнергии. Аллюминиевые уплотнители были заменены бронзовыми, что позволило увеличить межремонтные сроки работы компрессоров в три раза. По его предложению машинные возбудители синхронных двигателей заменены тиристорными выпрямителями. Рационализатор разработал также приспособление для очистки воздухоохладителей без их демонтажа.

Отличительная черта Али Мурзаевича, - рассказывает старший диспетчер комбината А. Ф. Погребняк, работающий с первых дней существования комбината, - умение работать красиво, производительно, выполнять любую работу, которую бы ему ни поручили. Надо вести

Дежурную автомашину - Али Мурзаевич - отличный шофер, возникла срочная необходимость изготовить деталь--он токарь. Он хорошо знает компрессоры и насосы. Об их исправности и неисправности он может сказать сразу же, послушав в работе. Бригадир электрослесарей, Али Мурзаевич, - отличный организатор, требовательный и справедливый.

Эффективность труда в условиях технического прогресса как никогда зависит от мастерства и культуры каждого работающего. Ясно понимая это, труженики комбината постоянно и настойчиво учатся. Они повышают свои знания и профессиональное мастерство, изучают новые машины и технологию.

Общественные социологи комбината установили, что ремонтные рабочие, закончившие курсы повышения квалификации, в рационализации производства участвуют на 39% больше, чем те, кто не учится. Машинисты экскаваторов, шоферы большегрузных самосвалов, проходчики, флотаторы

участвуют в рационализаторской работе на 15% больше, чем те, кто не повышает своих знаний по несколько лет. Эти социологические исследования показывают, что первые рационализаторские предложения по совершенствованию новых машин и технологии производства многие рабочие и особенно молодежь подают именно в процессе учебы или сразу после ее окончания. Большую творческую активность после окончания курсов повышения квалификации проявляют инженерно-технические работники.

Традиционным стало на комбинате соревнование инженерно-технических работников по личным и коллективным творческим планам под девизом "Рабочей инициативе - инженерную поддержку и помощь", ежемесячное проведение дней технического прогресса и дней мастеров и молодых специалистов, где широко обсуждаются опыт новаторов и рационализаторов и стоящие перед ними задачи.

Социалистическое соревнование на современном этапе приобрело качественно новые черты. Оно сегодня неотделимо от научно-технического прогресса и направлено на достижение наилучших конечных народнохозяйственных результатов.

Одна из качественно новых черт соревнования за повышение эффективности производства и производительности труда состоит в том, что в нем широко и активно стали участвовать инженерно-технические работники, командиры производства всех рангов. Родилась новая форма - соревнование инженерно-технических работников по личным и коллективным творческим планам.

Этот новый вид социалистического соревнования на Гайском горно-обогатительном комбинате охватывает всех без исключения инженеров и техников. Личные и коллективные творческие планы они составляют с таким расчетом, чтобы экономический эффект от осуществления запланированных мероприятий был не менее годового фонда их заработной платы.

В личные и коллективные творческие планы инженеры и техники комбината, как правило, включают:

- участие в рационализаторской и изобретательской работе, реконструкции и модернизации оборудования, оказание помощи рабочим-рационализаторам в разработке и внедрении их предложений;

- изучение и обобщение опыта работы передовых рабочих бригад и смен в социалистическом соревновании по изысканию резервов экономии и бережливости;

- совершенствование и разработку новых форм организации труда, научное обоснование системы его стимулирования;

- механизацию и автоматизацию рабочих процессов и особенно ручного труда;

- разработку и внедрение комплексных планов НОТ и научной организации труда на рабочих местах;

- совершенствование хозяйственного расчета и учета, отчетности и делопроизводства;

- разработку методики и технологии восстановления и реставрации деталей и совершенствование инструментов;

- участие в лекционной работе, подготовке новых лекций, экспозиций выставок и проектов;

- повышение уровня технической, экономической и политической учебы;

- шефство над молодыми специалистами.

Учет выполнения обязательств, принятых по личным и коллективным творческим планам, на комбинате ведется при помощи лицевого счета. Они заводятся самими участниками соревнования. Данные этого учета регулярно один-два раза в год тщательно анализируются профкомом комбината, руководителями цехов, отделов и служб, советом научно-технического общества (НТО). Эта общественная организация на комбинате объединяет в своих рядах более 700 инженеров, техников и служащих. Ее членами являются около 70 новаторов. Возглавляет НТО избранный на конференции совет, который координирует действия созданных им секций и цеховых организаций НТО.

Совет и секции НТО являются своеобразным центром организации пропаганды задач ускорения развития технического прогресса и практической организации соревнования инженерно-технических работников по личным и комплексным планам, а также работы творческих бригад.

Итоги соревнований цеховых организаций НТО и творческих бригад подводятся, как правило, два раза в год: в цехах на совместных заседаниях администрации, профсоюзного комитета и первичных организаций НТО и ВОИР, а в целом по комбинату на совместных заседаниях профкома, совета НТО, ВОИР, общества "Знание" и администрации комбината. Ход соревнования, опыт работы его передовиков широко освещаются на страницах многотиражной газеты "Горняк". Личный творческий вклад в развитие производства учитывается общественными организациями и администрацией комбината при выдвижении инженеров и техников на вышестоящие должности.

На молодежных смотрах-конкурсах в 1983 г. инженерами и техниками было представлено 23 рационализаторских предложения, от внедрения которых получен экономический эффект свыше 8,7 тыс. руб., а также 112 предложений рабочих с экономическим эффектом 40 тыс. руб. Среди молодых

специалистов лучшим рационализатором признан инженер-механик обогатительной фабрики А. Б. Сухонос, среди молодых рабочих-токарей автотранспортного цеха комсомолец А. У. Сарсенбаев.

Трудовая биография комсомольца Атабая Сарсенбаева началась в 1972 г. в автотранспортном цехе, где он работал учеником токаря. В 1979 г. он был награжден бронзовым знаком ЦК ВЛКСМ "Молодому гвардейцу пятилетки". Ежемесячно А. Сарсенбаев перевыполняет производственное задание на 20-30%. В числе первых он рапортовал о выполнении плана одиннадцатой пятилетки. Славится Атабай Сарсенбаев в цехе как лучший рационализатор. Только за последние три года он подал и внедрил 11 предложений с экономическим эффектом свыше 3500 руб. В их числе - приспособления для расточки тормозных колодок автомашин БелАЗ и метод восстановления переднего фланца с центрирующим пальцем карданного вала. Каждое из этих предложений позволило сэкономить по 900 руб. А. Сарсенбаев закончил вечернее отделение техникума без отрыва от производства. Он активный общественник комсомольской Гайской организации цеха.

Опытные инженеры и техники приглашают молодых специалистов в творческие бригады, делятся с ними своими планами, помогают им раскрывать свои творческие возможности и талант.

Творческий настрой в работе инженеров и техников - членов НТО и ВОИР, их постоянный поиск путей дальнейшего ускорения научно-технического прогресса стали основой сотрудничества комбината с учеными научно-исследовательских и проектно-конструкторских институтов отрасли.

В тесном контакте с учеными

Гайский горно-обогатительный комбинат в полном смысле можно назвать предприятием, где наука и производство, дела и заботы коллектива горняков и ученых решаются в тесном контакте.

Именно тогда, в первый год строительства комбината, и началось его творческое сотрудничество с учеными. Сегодня коллектив комбината продолжает поиск резервов производства и путей дальнейшего ускорения технического прогресса в творческом сотрудничестве с учеными уже 42 научных и учебных институтов страны.

Значительный вклад в становление и развитие комбината, его технической базы вносят ученые Унипромеди, Уралмеханобра, СГИ, МГИ и Гинцветмета. Работники институтов связаны многолетней дружбой с работниками научно-исследовательской лаборатории комбината, новаторами и рационализаторами, работают в творческом сотрудничестве с ними по дальнейшему совершенствованию технологии добычи, транспортирования и переработки руды, модернизации горнотранспортного и обогатительного оборудования.



В главном корпусе обогатительной фабрики.

Они глубоко понимают проблемы, стоящие перед коллективом комбината, и оказывают оперативную помощь в их решении.

По технической оснащенности Гайская обогатительная фабрика - одна из лучших в подотрасли.

В первые годы после пуска в эксплуатацию (в 1965-1969 гг.) фабрика выдавала только один медный концентрат. Ценные компоненты, содержащиеся в руде (цинк, сера, благородные металлы), не извлекались. Естественно, такое положение не устраивало коллектив комбината. Был установлен контакт с учеными Унипромеди и Уралмеханобра. Технологи фабрики, работники научно-исследовательской лаборатории комбината в творческом сотрудничестве с учеными начали широкий поиск решения этой проблемы. Была проведена целая серия научных исследований и экспериментов с

целью найти возможности улучшения технологии обогащения руд и повышения комплексности ее использования. Поиск дал положительные результаты.

В 1969 г. была создана новая технологическая схема обогащения руд - коллективно-селективная флотация, которая позволила не только повысить извлечение меди, но и получить пиритный концентрат. Годовой экономический эффект от внедрения новой схемы составил более 700 тыс. руб. Пиритный концентрат - пенное сырье для получения минеральных удобрений, выпуск его имеет большое народнохозяйственное значение. Начало выпуска пиритного концентрата совпало с большим событием в жизни коллектива обогатительной фабрики -пуском в эксплуатацию второй очереди фабрики и освоением ее проектной мощности. В досрочном освоении проектной мощности второй очереди фабрики и внедрении новой технологической схемы большую роль сыграли ученые и новаторы фабрики.

В тайской руде наряду с серой содержится цинк. Разработка технологии, позволяющей обеспечить его извлечение, стала в тот период первостепенной задачей.

Для ее решения были расширены научно-исследовательские работы с привлечением группы ученых Гинцветмета во главе с проф. С.И. Митрофановым. Исследования и эксперименты продолжались около двух лет. В результате было установлено, что схема флотации (разработанная в 1969 г.), по которой фабрика работала в 1970-1971 гг., пригодна лишь для переработки первичных сульфидных руд, а для извлечения цинка надо создать новую технологию.

В затратах на переработку руды реагенты составляют 30%. Учитывая это, коллектив технологов фабрики совместно с учеными начал искать дешевые реагенты и вскоре их нашел.

В качестве вспенивателей проектом было предусмотрено сосновое масло. Оно дорогое, да к тому же содержит фенол, загрязняющий водоемы. Необходимо было найти заменитель соснового масла. Таким заменителем в процессе исследований служил побочный продукт химического производства - Т-66. В нем отсутствует фенол, и он в 10 раз дешевле соснового масла. Это была новинка в обогатительной практике страны и, естественно, новый реагент представлен на ВДНХ в павильоне "Металлургия". Участники ВДНХ флотаторы Т. М. Плохова, С. М. Бакулина, В. И. Шошина, старший мастер главного корпуса, ныне начальник фабрики Б. Л. Серебрянников, классификаторщики Н. К. Шевцов, М. И. Паныпин, машинист насосов А. А. Баранцев, инженер-исследователь центральной исследовательской лаборатории комбината А. В. Карбовская и многие другие были удостоены бронзовых медалей ВДНХ. Внедрение нового реагента имело большое народнохозяйственное значение, оно позволило значительно снизить затраты на переработку руды.

Снижение затрат на переработку руды способствовал также перевод фабрики на оборотное водоснабжение.

В этот же период внедрено гуммирование и корундирование быстроизнашивающихся деталей и малогабаритных топочных устройств для сушильных установок фильтровально-сушильного отделения. Впервые в стране на обогатительной фабрике был внедрен комплекс оборудования для механизации работ по усреднению руды перед ее обогащением.

В 1972 г. благодаря длительной и упорной творческой работе комплексной бригады новаторов фабрики в содружестве с учеными Гинцветмета была разработана принципиально новая технология коллективно-селективной флотации всех руд месторождения, в том числе и труднообогатимых медно-цинковых руд с большим содержанием серы.

Особенность этой технологии состоит в том, что кроме обычной коллективно-селективной флотации медно-цинковых руд, в процессе которой получают коллективный медно-цинковый концентрат, отвальные хвосты и пиритный концентрат, был введен еще один цикл флотации с целью разделения медно-цинкового концентрата на медный и цинковый. Первый - пенным продуктом, второй - камерным. Эта схема оказалась простой и высокоэффективной.

Внедрение коллективно-селективной схемы обеспечило рост извлечения цинка в цинковый концентрат более чем на 30%. Эта технология вот уже более 15 лет обеспечивает высокое извлечение металлов и качество концентратов. Несмотря на снижение содержания металлов в руде, обогатители сохраняют постоянный уровень извлечения меди и благородных металлов из руд при возрастающем извлечении цинка и серы.

Творческая работа ученых и новаторов по совершенствованию производства продолжается непрерывно. Осваиваются новые схемы и режимы флотации меди и цинка, совершенствуется схема измельчения руды с применением двух- и трехпродуктовых гидроциклонов.

Рекомендации ученых в годы одиннадцатой пятилетки позволили повысить извлечение меди на 0,1%, цинка на 1,3% и серы на 2%.

Благодаря повседневной помощи ученых на подземном и открытом рудниках успешно ведется работа по совершенствованию технологии добычи руды.

Осуществление отдельных рекомендаций уже позволило горнякам резко улучшить дробление горной массы и значительно повысить производительность экскаваторов при погрузке руды и пород.

Ученые Унипромеди многие годы ведут наблюдения и исследования по определению устойчивости бортов карьеров. В результате осуществления их рекомендаций удалось в отдельных местах увеличить предельные углы откосов бортов карьеров и вовлечь в отработку часть законтурных запасов руды, сократив при этом объем вскрышных работ на 500 тыс. м³. Разработаны также рекомендации по стабилизации оползневых явлений, строительству и обеспыливанию карьерных дорог.

В результате проведенных работ усовершенствованы варианты этажно-камерной системы разработки с площадным и торцевым выпусками руды из камер.

Ведется научно-исследовательская работа по созданию и освоению в промышленных условиях высокопроизводительной и более безопасной технологии добычи руды с применением самоходного оборудования.

Первые самоходные машины появились на подземном руднике в годы девятой пятилетки. Они были сосредоточены на одном эксплуатационном участке. Здесь их изучали и осваивали, готовили кадры для эксплуатации этих машин. Доля применения самоходной техники в добыче руды и проведении горных выработок была незначительна.

В десятой пятилетке самоходные машины вышли за пределы опытного участка и начали внедряться на вновь вводимых нижних горизонтах. После сдачи в эксплуатацию в первом году одиннадцатой пятилетки первой очереди наклонного съезда самоходная техника стала спускаться с поверхности в подземные забои. Парк самоходного оборудования быстро рос. В 1983 г. рудник имел уже более 70 буровых, погрузочно-доставочных и различного рода вспомогательных машин. С помощью самоходного оборудования добывается 60% руды и осуществляется 85% горнопроходческих работ.



Строительно-дорожная машина для строительства дорог в подземных выработках рудника.



Погрузочно-доставочная машина ЛК-1 в забое рудника.

Внедрение самоходных машин изменяет характер труда горняков, освобождает от ряда тяжелых и малопродуктивных работ, делает их труд более интересным и привлекательным, повышает его производительность. На очистных работах производительность труда возросла в 2,5 раза, на проходческих - более чем в 3 раза. Внедрение самоходной техники позволило повысить интенсивность ведения горных работ.

В результате применения скважин меньшего диаметра, рационального их расположения улучшилось качество дробления руды, снизились ее разубоживание и потери.

Большую и плодотворную работу по ускорению развития технического прогресса ведет коллектив автотранспортного цеха, установивший тесную взаимосвязь с учеными.

Автотранспортный цех комбината не случайно избран местом создания экспериментального автохозяйства и центром научных исследований. Здесь есть необходимые условия для испытания автомобилей, а также хороший коллектив шоферов с большим опытом вождения машин и эффективной их эксплуатации.

Большое место в комплексном плане мероприятий комбината по ускорению технического прогресса и повышению эффективности производства занимают проблемы механизации и автоматизации производственных процессов и сокращения доли ручного труда. Этими проблемами много лет занимается коллектив центральной лаборатории автоматики и вычислительной техники. В его составе каждый третий работающий -рационализатор. Работает он в творческом содружестве с учеными и конструкторами научных учреждений.

На обогатительной фабрике в 1983 г. вошла в строй вторая очередь автоматической системы аналитического контроля (АСАК) продукции обогащения. Она позволила освободить рабочих отдела технического контроля от тяжелого ручного труда по отбору проб и их анализу, повысила оперативность технического контроля. Уже несколько лет в главном корпусе фабрики действует приспособление, регулирующее загрузку мельниц и подачу реагентов. На обратном водоснабжении регулируется уровень воды в башне. Автоматы работают на сушке пиритного концентрата и на ряде других участков. Ведутся исследовательские работы по внедрению АСУП и АСУТП в цикл измельчения и флотации. Но уровень автоматизации в цехах комбината пока' еще недостаточно высокий.

Горняки и обогатители делятся своим опытом работы и изучают передовой опыт других родственных предприятий.

Ежегодно па рудниках, обогатительной фабрике, в транспортном и ремонтном цехах проходят производственную практику студенты технических вузов и техникумов. Традиционная многолетняя дружба связывает комбинат с Магнитогорским горно-металлургическим институтом им. Г. И. Носова.

По просьбе горняков ученые проводят на подземном руднике различные научно-исследовательские работы и эксперименты, помогают горнякам искать пути быстрее решения стоящих перед ними проблем, связанных с дальнейшим повышением эффективности производства и совершенствованием технологии горных работ.

Но есть и другое основание для дружбы с коллективом комбината - это использование подземного рудника для проведения производственной практики студентов. Рудник оснащен самой современной техникой. В его машинном парке имеются буровые станки, буровые каретки, погрузочно-доставочные машины, средства механизации взрывных работ и агрегаты для крепления горных выработок набрызгбетоном и другие механизмы.

Научная организация труда: инициатива, опыт

Ускорение научно-технического прогресса требует непрерывного совершенствования форм организации труда. Многолетний опыт социалистического хозяйствования убедительно показывает, что чем выше уровень организации труда, тем больше продукции при прочих равных условиях может быть произведено на единицу времени для удовлетворения материальных и духовных потребностей и запросов общества.

В современных условиях научная организация труда- это такая организация труда, которая основывается на достижениях науки и передового опыта, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека.

По инициативе лаборатории НОТ, которую несколько лет возглавлял горный инженер А. С. Горь-коз, на комбинате ежегодно проводятся общественные смотры-конкурсы работы творческих групп на лучший план совершенствовании организации труда. Итоги смотра широко освещаются на страницах многотиражной газеты "Горняк".

Разработка и внедрение планов НОТ на комбинате ведутся по всем направлениям, определенным типовой методикой, разработанной Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС. Всю работу по разработке и внедрению научной организации труда лаборатория строит совместно с общественными организациями НОТ, ВОИР, обществом "Знание".

Все руководители цехов и отделов, их заместители, главные специалисты и начальники участков проходят обучение в трехгодичной школе научного управления производством, изучая ленинские принципы социалистического управления, методы, технику и технологию управления, стиль работы хозяйственных руководителей, психологические основы формирования первичных коллективов.

Много внимания в работе с кадрами администрация, партком и профком комбината уделяют изучению социально-психологических аспектов организации соревнования, современных методов управления научно-техническим прогрессом, психологических основ воспитания на производстве и в быту.

В ходе внедрения научной организации труда была усовершенствована структура управления производством. На подземном руднике объединены службы главного механика и главного энергетика, участки подземного транспорта и подъема. По инициативе начальника отдела технического снабжения И. А. Котовского были изменены порядок материально-технического снабжения цехов, изучение и сбор годовых и текущих заявок на материалы, инструменты и организована централизованная их доставка со складов комбината в цехи.

Творческая группа НОТ разработала и внедрила систему учета работы и начисления заработной платы шоферам без путевых листов, освободив от этой трудоемкой и кропотливой работы нарядчиков и нормировщиков. И таких примеров плодотворной деятельности творческих групп НТО можно привести много. Работа лаборатории НОТ и творческих групп, возглавляемых мастерами, механиками, начальниками цехов и участков, широко освещается на страницах многотиражной газеты "Горняк". Эти публикации служат действенной и убедительной пропагандой практического значения научной организации труда и ее роли в повышении культуры производства и его эффективности.

Движение за научную организацию труда позволило поднять трудовую творческую активность коллективов цехов и служб комбината. В результате комплексного решения задач, реконструкции, модернизации и НОТ были сокращены производственные затраты на 1 млн. руб/год и повышена производительность труда на обогатительной фабрике на 48 %, на открытом руднике на 53% и в целом по комбинату на 26%.

За годы девятой, десятой и одиннадцатой пятилеток движение за научную организацию труда и дальнейшее повышение его производительности получило еще больший размах.

Коллективом новаторов комбината в содружестве с учеными была разработана комплексная программа технических и организационных мероприятий по обеспечению роста производительности труда. Эта программа на Гайском комбинате была продиктована требованиями времени, развернувшимся во всей стране поиском путей повышения экономической эффективности производства.

Сложность этой задачи состояла в том, что возможности дальнейшего роста объемов производства у коллектива комбината были ограничены. Рудники и обогатительная фабрика значительно перекрыли проектные мощности. Численность персонала на подземном руднике и обогатительной фабрике соответствовала прогрессивным нормативам, а на открытом руднике она была даже несколько ниже нормативной. Следовательно, объем производства можно было увеличить только за счет совершенствования технологии и внедрения прогрессивных приемов и методов труда, резкого повышения его производительности, более полного использования внутрихозяйственных резервов. Совершить качественный скачок коллективу комбината помог опыт работы Щекинского химкомбината.

На обогатительной фабрике с введением второй очереди были расширены зоны обслуживания для рабочих многих профессий, что позволило коллективу фабрики освоить новые мощности без заметного увеличения численности. В цехах комбината началось применение щекинской системы доплат к тарифным ставкам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания. Сделаны первые шаги по централизации и специализации ремонтных и вспомогательных служб.

Предложения по совершенствованию организации труда, совмещению профессий, расширению зон обслуживания начали поступать из всех цехов, непосредственно из бригад. Почин щекинцев, их метод широкой гласности в поиске резервов производительности труда пришелся всем по душе.

В числе первых о своем решении овладеть смежными профессиями взрывников, а потом и дежурных слесарей-ремонтников обратились в партком и дирекцию комбината бригада проходчиков подземного рудника, возглавляемая Героем Социалистического Труда Л. И. Вотяковым, и их коллеги по социалистическому соревнованию проходчики бригады В. А. Сымова.

В автотранспортном цехе шоферы кавалер ордена Октябрьской Революции З.Х. Химкатов, кавалер ордена Трудового Красного Знамени П. А. Куцан и более сотни их последователей освоили смежные профессии слесарей, электрослесарей и газосварщиков. Это дало возможность коллективу транспортников, а по их примеру и многим другим коллективам цехов комбината сократить численность ремонтного и вспомогательного персонала.

Уметь работать грамотно, высокопроизводительно, при возникновении необходимости по двум-трем профессиям- для каждого передового рабочего на комбинате стало обычным явлением.



В числе первых в отрасли освоено наклонное бурение скважин станками СБШ-250.

Сегодня в цехах комбината девять рабочих из десяти могут заменить друг друга. Это позволяет многим экипажам, бригадам, сменам и участкам работать по-щекински - меньшей численностью давать больше продукции. Способствует этому действующая на комбинате система материального и морального поощрения. Введены по опыту щекинцев доплаты за совмещение профессий и расширение зон обслуживания, а также повышение производительности труда.

В ходе настойчивой работы по внедрению научной организации труда на комбинате родились новые прогрессивные формы его организации.

Традиционная форма организации труда машинистов буровых станков СБШ-250 и экскаваторов ЭКГ-4,6 была существенно изменена. Машинисты буровых станков кавалер ордена Октябрьской Революции П.А. Мальковский, П.В. Душко, С. С. Заиченко пришли к выводу что 'у них есть возможность расширить зону обслуживания и обратились с просьбой в партком и дирекцию комбината помочь им практически осуществить этот замысел. И она была осуществлена. Впервые в горной промышленности страны на открытом руднике комбината разработана и внедрена новая организация труда машинистов буровых станков СБШ-250 и экскаваторов ЭКГ-4,6. Они начали работать без помощников.

Новую организацию труда разработала творческая группа, в состав которой входили горные инженеры и техники, механики, специалисты по труду и технике безопасности, экономисты, работники парткома, профкома, опытные машинисты и помощники машинистов.

Для оказания помощи машинистам в выполнении тех операций, которые одному человеку осуществить невозможно или трудно, на буровых станках и экскаваторах были установлены радиостанции, дающие возможность машинистам в случае необходимости вызвать сменного мастера или электрослесарей централизованной группы. На базе автомобилей МАЗ-205 созданы машины для заправки буровых станков водой, а экскаваторов -- смазочными материалами. На экскаваторах по новой организации труда одновременно начали работать сразу многие машинисты. Анализируя работу этих машинистов, творческая группа разработала рациональные и безопасные приемы и методы труда. И сегодня при новой форме организации труда машинистов экскаваторов она остается экипажной, но в составе экипажа уже четыре человека, а не восемь, как было прежде. Централизованная группа электрослесарей, обслуживающая экскаваторы и буровые станки, входит в состав участков и представляет собой сквозную суточную бригаду с разбивкой по сменам.

Каждая смена электрослесарей подчиняется непосредственно сменному горному мастеру. Мастер распределяет их по агрегатам, придерживаясь принципа - каждый электрослесарь направляется в первую очередь в распоряжение того машиниста, которому действительно нужна помощь. При необходимости он оперативно перераспределяет электрослесарей. В плановом порядке электрослесари централизованной группы совместно с машинистами производят текущее обслуживание, регулировку и смазку узлов, готовят буровые станки и экскаваторы для перегона и участвуют в их перегоне на другие блоки и горизонты. В оперативном порядке они принимают участие в передвижке буровых станков и экскаваторов в пределах блоков, ликвидации возникающих неисправностей, готовят рабочие площадки, выполняют другие работы, связанные с обеспечением нормальных условий для бурения скважин и экскавации горной массы.

Бывшие помощники машинистов буровых станков и экскаваторов, объединенные в централизованные бригады, имеют интересную работу и загружены ею в течение всей рабочей смены.

Переход на новую организацию труда был осуществлен без снижения действующих норм выработки. Труд машинистов оплачивается по сдельно-премиальной системе. Машинистам за совмещение профессий доплачивается 30% тарифной ставки помощников. Оплата труда электрослесарей централизованной группы производится по повременно-премиальной системе. Премия из фонда заработной платы выплачивается в зависимости от результатов работы участков за месяц. Кроме того, производится премирование из фонда материального поощрения за выполнение машинистами норм выработки на 100% и более.

Опыт работы машинистов буровых станков и экскаваторов с централизованными группами электрослесарей убедил в несостоятельности мнения некоторых специалистов о том, что при обслуживании машин без постоянных помощников снизится их производительность, ухудшится техническое состояние.

Несмотря на вступление карьеров в стадию доработки, основные показатели по использованию буровых станков и экскаваторов на комбинате и сегодня не уступают передовым предприятиям отрасли.

Администрация комбината и лаборатория НОТ с одобрением приняли предложение машинистов тепловозов железнодорожного цеха об организации вождения поездов по путям комбината без составителей, с выполнением их функций помощниками машинистов. Авторы предложения исходили из того, что занятость помощников машинистов работой небольшая; хронометражные наблюдения, проведенные лабораторией НОТ, подтвердили это.

Экспериментальное вождение тепловозов машинистами и помощниками, совмещающими обязанности составителей и стрелочников на базовых стрелочных переводах, началось в 1972 г. Через пять месяцев с начала эксперимента был осуществлен полный переход на новую организацию труда. Этому способствовало внедрение следующего комплекса организационно-технических мероприятий:

- сконструирована и смонтирована электрическая и пневматическая смехи подключения автоматической остановки к системам тепловозов;

- с левой стороны кабины тепловозов установлены дублирующие ручки управления и тормозные краны;

- на крышах тепловозов смонтированы указатели места нахождения машинистов, представляющие собой плафоны с обычным электрическим светом;

- произведено дополнительное освещение участков путей, имеющих закругление и стрелочные переводы; автоматизированы шлагбаумы в местах пересечения железнодорожных путей с автомобильными дорогами;

- между машинистами и помощниками машинистов-составителями установлена радиосвязь;

- составлены и утверждены должностные инструкции и положения об оплате труда и премировании поездных бригад, работающих без составителей;

- машинисты и помощники-составители обучены особенностям работы при новой организации труда, правилам технической эксплуатации приборов, установленных на тепловозах;

- согласованы с областным техническим инспектором профсоюза, а также с начальником отделения дороги инструкции по правилам безопасности и технической эксплуатации тепловозов, при работе машинистов с помощниками, совмещающими обязанности составителей;

- внесены изменения в технические паспорта тепловозов,

В результате внедрения новой организации труда было высвобождено 23 составителя и повышена производительность труда поездных бригад в 1,5 раза, а в целом по цеху железнодорожного транспорта на Многолетний опыт вождения тепловозов показывает, что новая организация труда научно обоснована, экономически эффективна и технически безопасна.

Достоинны внимания и комплексы мероприятий по эксплуатации теплоэлектроцентрали комбината, позволившие высвободить и перевести на другие работы помощников машинистов котлов и турбин. Заслуживает внимание также система отвалообразования на открытом руднике без присутствия рабочих, учет работы шоферов при вывозке вскрышных пород и руды без учетчиков и многие другие новшества, внедренные на комбинате и получившие высокую оценку в Министерстве цветной металлургии СССР.

Опыт коллектива комбината в разработке и внедрении научной организации труда и совершенствовании его форм, а также улучшении технологии производства был предметом изучения на занятиях в специально созданных Министерством цветной металлургии СССР всесоюзных, отраслевых и межотраслевых школах новаторских приемов труда и технических новшеств.

Цветметинформация по формам организации труда, разработанным и внедренным на Гайском комбинате, сняла и выпустила учебно-информационный киножурнал, просмотр которого состоялся в Гае во Дворце культуры горняков на празднике трудовой славы и чествования новаторов комбината.

Цветметинформация и центр научной организации труда и управления производством Министерства цветной металлургии СССР по материалам творческих групп НОТ выпустили за последние 15 лет более 100 обзорных информации по опыту новаторов Гайского комбината, технических листков и экспресс-информаций, посвященных трудовым и творческим достижениям, для распространения на предприятиях отрасли.

За минувшие годы одиннадцатой пятилетки творческими группами НОТ разработано и внедрено в производство свыше 420 мероприятий по научной организации труда, ими охвачено почти 40% всех работающих. От внедрения этих мероприятий получен экономический эффект свыше 270 тыс. руб. и снижена потребность в трудовых ресурсах на 72 чел.

За это время внедрены типовые проекты в автотранспортном цехе и на открытом руднике, а также на подземном руднике при использовании самоходного оборудования, типовые проекты вулканизаторщиков по ремонту шин и проекты многих других рабочих. В связи с изменением условий работы, повышением технической вооруженности и совершенствованием технологии производства за минувшие 20 лет производительность труда на подземном руднике повысилась в 2,7 раза, перевозка горной массы автотранспортным цехом в среднем на каждого шофера в 4,5 раза, заработная плата в 1,8 раза.

На 1 января 1984 г. 46% промышленно-производственного персонала имеют рабочие места, соответствующие типовым проектам. Отдел труда и заработной платы и лаборатория НОТ ведут постоянную работу по совершенствованию нормирования и оплаты труда, замене опытно-статистических норм прогрессивными, технически обоснованными отраслевыми и межотраслевыми. По состоянию на 1 января 1984 г. в цехах комбината пересмотрено и действовало 49 тыс. различных норм, 94% из них являлись технически обоснованными.

Бригадная форма организации труда и развитие соревнования

В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. "Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы" подчеркивается, что бригадная форма организации и стимулирования труда в^ одиннадцатой пятилетке должна стать основной.

На Гайском горно-обогатительном комбинате 54,4% рабочих охвачены бригадными формами организации труда.

Бригадная форма организации труда внедрена в автотранспортном цехе среди водителей большегрузных автомобилей, на теплоэлектроцентрали среди рабочих, обслуживающих оборудование котельного, турбинного отделений и химводоочистки, на ремонтно-механическом заводе - на литейном, станочном и слесарно-сварочном участках, на открытом руднике и обогатительной фабрике. На подземном руднике 16 бригад переведены на работу по методу бригадного подряда. Как известно, при переходе на новую форму организации работы заключается договор между рабочими бригады и администрацией, где одна сторона обязуется представить качественно выполненную работу, а другая - обеспечить рабочих всем необходимым для ее выполнения.

Первые такие договоры на подземном руднике появились в 1978 г., но, как правило, в них речь шла не о полном переходе бригады на хозрасчет, а только о принятии его отдельных элементов.

Что именно из опыта тайских горняков по коллективным формам организации труда могут взять на вооружение бригады родственных предприятий отрасли рассказывает бригадир проходчиков подземного рудника комбината А. И. Луценко: "Бригадная форма организации работы повсюду показала свою жизненность и выгоду. А бригадный подряд в забое? Дело это новое, но его эффективность доказали бригады подземного рудника, в их числе и наша.

Заклучив договор с администрацией на бригадный подряд, я расставил людей по звеньям не только с учетом их опыта и умения, но и по психологической совместимости, особенностям характера. Нельзя сказать, что такая перестановка была встречена с радостью, но поговорили, поняли - так 'лучше. Уж если взялись за бригадный подряд, думать надо об успехах всего коллектива.

Для примера приведу одно из распоряжений начальника подземного рудника от 11 июля 1983 г.: "Бригада А. И. Луценко с ноября 1982 г. по июль 1983 г. работала по бригадному подряду на проведении горных выработок. Свои плановые задания она выполнила на 113,9% при оценке "хорошо", сэкономила материалов на сумму 2670 руб. ... Выделить бригаде А. И. Луценко для премирования проходчиков 801 руб. ...".

Как говорится, комментарии излишни.

Вот другой пример. На участке горно-капитальных работ бригада проходчиков Б. А. Шкитина заключила договор на скоростное проведение выработок на гор. 510 м. Вместо намеченных четырех циклов в сутки бригада выполняла по пять-шесть, в результате за тридцать рабочих дней был проведен 301 м горных выработок вместо предусмотренных 180 м.

В чем секрет успеха? - Он прост, - говорит бригадир Б. А. Шкитин, - ведя скоростную проходку, мы старались сэкономить каждую рабочую минуту. Хорошую службу сослужили нам крепкая дружба, взаимопомощь и взаимозаменяемость, опыт и умение им делиться. Учитывая характер породы, заранее планировали, сколько времени займет та или иная операция, и намеченный график старались выдержать. Бригада была разделена на три звена. Для ведения работ одновременно в двух забоях каждое звено делится на две группы. Состав группы формируют с таким расчетом, чтобы один из проходчиков хорошо владел погрузочной машиной, другой - буровой кареткой. Ведь у рабочих, постоянно работающих на одном оборудовании, вырабатываются навыки, позволяющие работать быстро и хорошо. Да и техника находится в лучшем состоянии, когда у нее один хозяин.

Каждый из проходчиков бригады Б. А. Шкитина может выполнять любую операцию, но отвечает за определенный вид работ. Благодаря четкой организации труда, работа в бригаде идет слаженно. Замечено, что у большинства рабочих, выполняющих работу вдвоем или втроем, одной из причин простоев в течение смены является ожидание окончания работы напарником. В бригаде Б. А. Шкитина такие простои сведены к минимуму.

Много времени занимал раньше у проходчиков перегон оборудования. В выработках площадью сечения 17,36 м², оборудованных металлическими вентиляционными трубопроводами, погрузочной машине и буровой каретке не разъехаться, а разминочные тупики по проекту проводятся через 100 м. В этих условиях приходилось терять много времени на ожидание выезда погрузочной машины и въезда туда буровой каретки. Проходчики решили делать разминочные точки. Руководство рудника, рассмотрев их предложение, дало согласие. Применение разминочных точек позволила бригаде значительно снизить время на разминку и перегон оборудования.

Члены бригады Б. А. Шкитина много внимания уделяют снижению затрат времени на вспомогательных работах, стараются применять различные новшества. Так, на буровых каретках подключение водопроводных и воздухопроводных шлангов было предусмотрено в задней части машины. Это было неудобно, и к тому же нужен был еще один рабочий для того, чтобы убирать шланги с проезжей части при движении машин назад. Проходчики вывели подключение шлангов на правую сторону буровой каретки, что позволило сократить немало времени на вспомогательных операциях.

Успеху бригадного подряда бригады Б.А. Шкитина способствует проведение выработок двумя и тремя забоями. В бригаде четкая организация труда, проходчики постоянно совершенствуют методы работы. По итогам работы 1983 г. коллегией Министерства цветной металлургии СССР и ЦК профсоюзов рабочих металлургической промышленности бригада Б.А. Шкитина признана победителем в соревновании рабочих ведущих профессий.

В начале 1983 г. на обогатительной фабрике созданы сквозные бригады в дробильном отделении, главном корпусе, фильтровально-сушильном отделении.

В главном корпусе сквозную бригаду возглавил технолог, инженер-обогачитель Е.И. Крапивин. В нее вошли машинисты мельниц, флотаторы, растворщики реагентов, машинисты насосов и сгустителей, операторы, дежурный персонал. Все четыре сменных звена работают по единому наряду с применением коэффициента трудового участия и балльной системы оценки качества продукции.

В октябре 1983 г. на обогатительной фабрике комбината проведена Всесоюзная школа по изучению передового опыта работы этой бригады.

Наиболее ответственный участок на фабрике - флотационное отделение главного корпуса. От его работы зависит выполнение основных показателей в целом по фабрике. Примеры ударного труда показывают флотаторы, возглавляемые Р.И. Князевой, Л.А. Зориной. Но более стабильных показателей из года в год добиваются флотаторы, руководимые З.К. Пушкаревой.

- В нашем звене, - рассказывает Зоя Константиновна, - шесть флотаторов. За три года одиннадцатой пятилетки выполнены были все показатели по переработке, качеству и извлечению ценных компонентов. Мы, флотаторы, должны не только хорошо знать процесс, но и уметь управлять им. Расстановку флотаторов по рабочим местам я произвожу с учетом индивидуальных возможностей каждого.

Мы отошли от традиционного закрепления флотаторов за постоянными рабочими местами и стали работать по прогрессивной системе: ежемесячно по определенному графику меняем свои рабочие места. Такая организация труда имеет преимущества. Во-первых, каждый может работать на любом из рабочих Мест и в случае отсутствия товарища заменить его. Во-вторых, это расширяет

кругозор, повышает квалификацию и позволяет более требовательно оценивать работу свою и товарища.

Главное внимание в своей работе мы уделяем ведению технологического процесса: флотаторы нашей бригады в течение всей смены следят за состоянием оборудования, чистотой воздушный патрубков, пеногонов, желобов.

Принимаем мы участие в планово-предупредительных ремонтах оборудования, проводимых механической службой, чистим и моем флотоблоки и камеры флотомашин. Одним словом, каждый член нашей бригады организует свою работу так, чтобы добиваться высоких показателей обогащения.

Год работы сквозных бригад показал, что это форма организации труда имеет преимущества перед традиционными сменными. У членов сквозных бригад есть Чувство ответственности не только за результаты своей работы, но и за результаты работы предыдущей смены и за создание условий для высокопроизводительной и Качественной работы следующей. И это закономерно. Ведь мы работаем по единому наряду и получаем заработную плату за общие конечные результаты. Это сказалось на трудовой и технологической дисциплине, на Производительности труда, которая повысилась почти на 20 %.

С 1 января 1984 г. коллектив обогатительной фабрики сделал еще один шаг вперед по пути совершенствования бригадной формы организации труда. Фабрика первой на комбинате перешла на полный хозяйственный расчет. Бригадная форма организации труда стала еще более эффективней.



Экипаж большегрузного автосамосвала, возглавляемый В. А. Шаршуковым.

Заслуживает внимание опыт коллектива автотранспортного цеха по совершенствованию организации труда шоферов и созданию укрупненных бригад (в составе 10-12 экипажей). Это позволило резко повысить производительность труда шоферов, улучшить использование автомашин, сократить их простой.

Вот что рассказывает бригадир водителей большегрузных автосамосвалов кавалер ордена Славы II и III степеней В. А. Шаршуков:

- 1 марта 1982 г. технологический транспорт нашего цеха перешел на бригадную форму организации труда водителей. На участке было создано пять бригад, из них водителей БелАЗ-540 - три и БелАЗ-548 - две. Одну из этих бригад доверили мне. В мою бригаду вошло одиннадцать экипажей. В экипажах оказались и опытные водители, проработавшие не один год на карьерных автосамосвалах, и молодые, стаж которых исчислялся годом-двумя. Тогда же в марте мы создали совет бригады из девяти человек, наметили план работы. А функции совета и обязанности его членов нам были уже известны, ведь они определены положением, действующим на нашем горно-обогатительном комбинате. Так как водители большегрузных автосамосвалов работают в три смены, а бригадир и звеньевые не освобождены от основной работы, руководство бригадой осуществляется через звеньевых, которые непосредственно руководят звеном в смене.

Во время пересмены звеньевые встречаются со мной, докладывают о состоянии производственных дел за прошедшую смену в звене. Те вопросы, которые возникают в процессе работы, сразу же решаются с начальником колонны, с механиком или руководителями цеха, если в этом есть необходимость.

Результаты своего труда и товарищей каждый водитель может увидеть и сравнить по показателям в диспетчерской, где оформлен специальный стенд. Ежедневно на этот стенд заносятся показатели выполнения плана с нарастающим итогом по каждому экипажу и бригаде в целом. Там же отражаются показатели выполнения социалистических обязательств экипажей и бригад за месяц и с

начала года. Ведется учет выполнения обязательств, принятых на одиннадцатую пятилетку. Кроме того, с нарастающим итогом с начала месяца и с начала года ведется учет расхода топлива и запасных частей, а также выполнение обязательств по экономии. Поэтому имеется возможность оперативно принимать необходимые меры к тем, кто отстает в выполнении плана.

Совет бригады много внимания уделяет организации труда водителей, межсменному обслуживанию автомобилей, работе на линии, постановке автомобилей на техническое обслуживание, трудовой дисциплине. В межсменном обслуживании, например, как правило, участвуют два водителя - сдающий автомобиль и принимающий. Водители совместно осматривают машину, устраняют обнаруженные неисправности. При этом особое внимание уделяется состоянию рулевого управления, пневмосистеме привода тормозов, наличию масла в баке системы подъемного механизма и креплению колес. Проверяется работа двигателя (на слух 11 по приборам), компрессора, гидромеханической передачи.

Заметив какие-либо нарушения в работе узлов агрегатов автомобиля (при работе в карьере), которые могут вызвать продолжительные простои, водитель возвращается в гараж (если самостоятельно движение производить нельзя, вызывает тягач), устраняет неисправность. Такая система обслуживания автомобилей между плановыми осмотрами позволяет предупредить неисправности, ведущие к продолжительным простоям, и более производительнее использовать их в работе. За каждым водителем закреплены определенные узлы и агрегаты автомобиля, что повышает ответственность за их обслуживание и сокращает время на ремонт автомобиля.

Активно участвуют водители нашей бригады совместно со слесарями в работах по плановому и техническому обслуживанию автомобиля на поточной линии.

Хороший уход за автомобилем, своевременное предупреждение неисправностей позволили нашим водителям значительно сократить простои на ремонте и за счет этого вывезти горной массы больше, чем другие бригады.

Мы взяли за правило, чтобы при работе в карьере рядом с молодым водителем находился старший по возрасту, опытный товарищ, который в любую минуту может прийти на помощь, подсказать, дать дельный совет.

Оплата труда у нас производится на основании положения, разработанного для водителей, занятых на транспортировании горной массы, по сдельно-премиальной системе и по сдельным расценкам за грузовой рейс. При расчете оплаты берется тарифная ставка водителя третьего класса с учетом повышения ее на 15% за работу на открытых горных работах. Также производится оплата труда на ремонте и техническом обслуживании автомобилей. Сдельная заработная плата за выполнение плана и плата за произведенные ремонтные работы распределяются внутри бригады в соответствии с отработанным временем. Премии внутри бригады совет бригады распределяет по коэффициенту трудового участия.

Величина коэффициента трудового участия в нашей бригаде установлена в пределах от 0 до 1,5, т. е. каждый член бригады решением совета может быть лишен премии полностью или частично, или получить общую сумму премии в максимальном размере.

Практикуем и такое. Если бригада выполнила план по перевозкам, а один или два экипажа по уважительным причинам недовыполнили его, совет бригады может с учетом того, что эти экипажи добросовестно в течение месяца работали и способствовали выполнению бригадного плана, сохранить им до 50 % премии.

В целях повышения материальной заинтересованности в росте производительности труда, выполнении производственного задания и улучшении использования автосамосвалов премирование водителей производим из фонда заработной платы.

План 1982 г. наша бригада выполнила на 110,8%.

Успешно выполнили мы обязательства и на 1983 г., рапортовав о выполнении годового задания к 66-й годовщине Великого Октября, и вновь были признаны победителями Всесоюзного социалистического соревнования.

Горняки и строители Гая в числе первых в области активно включились в соревнование за право называться ударниками и коллективами коммунистического труда. В 1964 г., к пятилетию Всесоюзной ударной комсомольской стройки, каждый второй труженик комбината участвовал в движении за коммунистическое отношение к труду и работал под девизом "Жить и работать коммунистически". Каждый десятый был удостоен звания "Ударник коммунистического труда", а десяти бригадам горняков и транспортников было присвоено звание коммунистических.

За последние годы уровень организации соревнования заметно повысился, разнообразнее стали его формы. Сегодня на комбинате действуют 19 видов соревнований. С учетом их особенностей и целей разработаны и действуют положения о материальном и моральном поощрении его участников.

Наиболее полно, многогранно социалистическое соревнование воплотилось в движении за коммунистическое отношение к труду. Это патриотическое движение повлияло буквально на все

стороны жизни и деятельности коллектива комбината. Но главная и самая важная особенность движения за коммунистическое отношение к труду состоит в том, что оно органически сочетает в себе борьбу коллектива за дальнейшее повышение производительности труда на основе широкого использования достижений науки и техники с воспитанием у него трудолюбия, творческой инициативы, постоянного стремления к учебе.

На 1 октября 1984 г. в движении за коммунистическое отношение к труду на комбинате участвовало 88,2% всех соревнующихся за досрочное выполнение заданий одиннадцатой пятилетки, 66% из них присвоено звание "Ударник коммунистического труда". Это звание присвоено 217 экипажам, бригадам, коллективам смен и участников и 8 крупным подразделениям - подземному и открытому рудникам, обогатительной фабрике, автотранспортному цеху, теплоэлектроцентрали, энергоцеху, химлаборатории и отделу технического контроля. В практику работы комбината вошло ежегодное подтверждение профсоюзными комитетами почетного звания "Ударник коммунистического труда".

Сегодня трудно переоценить экономическое и социальное значение движения за коммунистическое отношение к труду. С его возникновением и развитием на комбинате широкое распространение получили новые формы повышения культурно-технического уровня работающих.

Положительно влияет движение за коммунистическое отношение к труду на социальную активность людей. Участие в движении повысило у рабочих, инженерно-технических работников и служащих стремление к учебе и овладению опытом лучших, к управлению производством. Каждый второй труженик комбината занимается в системе экономического образования, каждый третий - в школе коммунистического труда, а таких школ на комбинате в 1984 г. работало 67. Во всех школах широко используется активная форма занятий.

Изучение практики работы бригад и коллективов показало, что те рабочие, которые учатся в школах коммунистического труда, как правило, лучше разбираются в вопросах экономики, умеют ценить рабочую минуту, лучше ее использовать. И, самое главное, быстрее оценивают опыт работы передовиков соревнования и оперативно его используют.

У большинства соревнующихся изменились характер и содержание обязательств. Они стали конкретнее и обоснованнее. В них стали указываться задачи не только повышения производительности труда и качества работы, но и коммунистического, нравственного воспитания, повышения социальной активности участников соревнования. Наряду с традиционными пунктами - выполнить и перевыполнить плановые задания - появились новые: нести коллективную материальную и моральную ответственность за нарушение правил техники безопасности и требований трудовой и технологической дисциплины и общественного порядка.

На подземном и открытых рудниках, обогатительной фабрике, ремонтно-механическом заводе многие бригады отказались от традиционной системы пропорционального распределения премий и доплат за расширение зон обслуживания и повышение производительности труда между членами коллектива и внедрили прогрессивную систему с учетом личного вклада каждого в успех коллектива, где берется во внимание не только отношение к труду, но и соблюдение требований морального кодекса строителя коммунизма. Сегодня на комбинате с учетом КТУ распределяют премии и доплаты более 40% бригад и экипажей.

Записав такие пункты в свои социалистические обязательства, бригады, смены, коллективы участков дали твердое рабочее слово не быть равнодушными к случаям отклонения любого из членов их коллектива от норм коммунистической морали и нравственности. И это обязательство участники движения за коммунистическое отношение к труду соблюдают. Чаще стали практиковаться отчеты на бригадных и сменных собраниях ударников коммунистического труда о том, как они выполняют принятые обязательства нравственного характера, повышают уровень своих знаний, выполняют общественные поручения. Родились в бригадах новые добрые традиции - проведение коллективных вечеров отдыха, выездов на природу и празднование семейных юбилеев.

Постоянно и настойчиво пропагандируя в коллективе девиз соревнования "Ни одного отстающего рядом", партком, профком и дирекция комбината осуществили целый комплекс технических, организационных и идеологических мероприятий по обеспечению высокой производительности труда и выполнению принятых обязательств, что позволило коллективу комбината не иметь ни одной отстающей бригады. Этому не в малой степени способствовала начатая в цехах комбината практика общественной защиты бригадами, экипажами, сменами и участками социалистических обязательств. Бригады и экипажи защищают их на заседаниях производственно-массовых комиссий, профсоюзных комитетов, у руководителей цехов; коллективы участков и цехов - на заседаниях производственной комиссии профкома комбината. В ходе защиты обязательств идет их всесторонний анализ в свете технической и экономической обоснованности. Полезна и практика ежемесячных встреч руководителей комбината с бригадирами, руководителями экипажей, смен и мастерами участков для разбора итогов соревнования и определения путей дальнейшего повышения

эффективности работы, экономии и бережливости и укрепления морально-нравственного климата в коллективе.

Показатель высокой гражданской сознательности передовиков соревнования - их переход в отстающие и неритмично работающие коллективы. На подземном руднике такой подлинно трудовой подвиг четыре раза совершал ветеран комбината, проходчик, кавалер ордена Ленина В. А. Сымов - и все четыре бригады он вывел в ряды передовых.

По примеру В. А. Сымова два раза переходил в отстающие бригады проходчик, кавалер ордена Трудовой Славы III степени А. И. Луценко. И обе эти бригады в числе лучших работают по бригадному подряду, идут в авангарде соревнования. В автотранспортном цехе многие передовые рабочие перешли в отстающие экипажи или заменили некоторых своих опытных шоферов молодыми, чтобы обучить их работать по-ударному. Так не один раз поступал В. А. Шаршуков. Не раз пополняли свой экипаж молодежью с целью обучения мастерству вождения машин шофера П. А. Куцан, Н. В. Беляев, З. Х. Хикматов и многие другие. И таких примеров творческой инициативы участников соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду можно привести много. Они различны. Но для большинства характерны стабильность трудовых результатов, постоянное стремление искать и находить резервы дальнейшего роста производительности труда, экономии и бережливости.

Бригада буровиков на подземном руднике, возглавляемая кавалером ордена Трудовой Славы III степени А. П. Кравчуком, добившись высокой производительности труда на бурении глубоких скважин, попросила администрацию рудника увеличить ей нормы выработки на отдельные виды работ. С подобными просьбами не раз за последние годы обращались ударники коммунистического труда, станочники и сталевары ремонтно-механического завода и рабочие ремонтно-строительного цеха. По инициативе ветерана комбината экскаваторщика открытого рудника, ударника коммунистического труда Н. Н. Даля был удлинен межремонтный срок работы экскаваторов с 4 до 7 лет. Другой ветеран комбината, кавалер ордена Ленина В. П. Андронов добился увеличения срока работы экскаватора без ущерба для машин до 8 лет.

Опыт работы машинистов экскаваторов экипажа Н. Н. Даля и В. П. Андронova был изучен лабораторией НОТ. На основе этого опыта служба главного механика рудника разработала систему материального и морального поощрения машинистов за грамотную и бережливую эксплуатацию машин и удлинение их срока службы. Внедрение в практику работы этой системы позволило значительно увеличить межремонтные сроки работы экскаваторов и буровых станков. Машинистам в этих случаях выплачивается премия до 30 руб. ежемесячно при оценке состояния машин на "хорошо" и "отлично". Внедрение материального и морального поощрения позволило повысить коэффициент использования машин, их производительность. Несмотря на то, что большое количество экскаваторов и буровых станков открытого рудника выработали амортизационные сроки работы, они продолжают находиться в строю и горняки рудника успешно и ритмично выполняют с помощью этих машин производственные задания.

Система материального и морального стимулирования за удлинение срока службы машин распространена и на подземном руднике, и в автотранспортном цехе; в результате межремонтные сроки работы самоходного оборудования и автомобилей удлинены.

Важное место в организации соревнования отводится пропаганде опыта его передовиков, которая находит широкое отражение в планах работы агитколлективов парторганизаций цехов и Дворца культуры горняков. Традиционными стали вечера трудовой славы, встречи соревнующихся коллективов для обмена опытом как производственной работы, так и проведения досуга, вечера чествования победителей соревнования, клубы выходного дня, вечера ветеранов труда и встречи с молодежью. Все эти формы пропаганды служат одному - сделать опыт работы передовиков достоянием всех участников соревнования.

Примеров и фактов, свидетельствующих о большом положительном влиянии социалистического соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду на социальную активность его участников, можно привести много. В коллективе, где принято обязательство "Жить и работать по-коммунистически", реже бывают нарушения трудовой дисциплины, меньше текучесть кадров и почти не бывает конфликтных ситуаций, создается атмосфера дружбы и взаимопомощи в работе, высокой требовательности друг к другу и нетерпимости к недостаткам.

Успехи коллектива в развитии движения за коммунистическое отношение к труду, претворение в жизнь девиза "Жить и работать по-коммунистически" получили высокую оценку на отраслевом смотре предприятий цветной металлургии, борющихся за право называться "Предприятиями высокой культуры производства". Решением коллегии Министерства цветной металлургии СССР и ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности Гайский горно-обогатительный комбинат признан в числе лучших и ему присвоено звание "Предприятие высокой культуры производства", являющееся первой ступенью на пути к присвоению звания "Предприятие коммунистического труда". Но, чтобы добиться звания "Предприятие коммунистического труда",

необходимо еще много работать над идейно-нравственным воспитанием членов коллектива. В отдельных цехах нет еще должного внимания к обобщению и изучению опыта передовиков соревнования. Не на всех рабочих местах созданы условия для высокопроизводительного труда, и они не всегда отвечают требованиям ПТБ. Не изжиты случаи нарушений трудовой и производственной дисциплины и общественного порядка, хотя число их за последние годы резко сократилось.

На подобные недостатки в организации движения за коммунистическое отношение к труду неоднократно обращалось внимание. Перед партийными и профсоюзными организациями была поставлена задача шире использовать воспитательную силу социалистического соревнования, движения за коммунистическое отношение к труду.

Всегда впереди, там, где труднее

Трудовой коллектив и первичная партийная организация. Эти пять слов соединены в одно предложение, чтобы особо подчеркнуть их органическую и неразрывную связь. Трудовой коллектив - это основная ячейка нашего социалистического общества. Первичная партийная организация - его политическое ядро, главная мобилизующая и организующая сила трудового коллектива.

Большой опыт организаторской работы в трудовом коллективе по мобилизации его на успешное решение экономических и социальных задач и формированию у его членов высоких морально-нравственных качеств накопил за время своей деятельности партком Гайского горно-обогатительного комбината, наделенный в 1968 г. правами райкома КПСС. Коммунистом на комбинате является каждый шестой член трудового коллектива.

Партком комбината сегодня объединяет 44 первичные партийные организации. Для усиления партийного руководства на подземном и открытом рудниках, обогатительной фабрике и в автотранспортном цехе созданы и действуют парткомы, а участковым партийным организациям предоставлены права первичных организаций.

В бригадах и сменах партком комбината и партийные организации внимательно следят за тем, чтобы на всех решающих участках производства активно действовали партийные группы бригад и смен. Такие партийные группы на комбинате имеются на 26 ведущих участках производства, где есть достаточное для их создания число коммунистов. Отрадно отметить, что партийные группы и коммунисты, работающие в бригадах и сменах, идут в авангарде социалистического соревнования и являются инициаторами всего нового, передового; они первыми составили комплексные планы экономии материалов, электроэнергии, борются за внедрение передовых методов труда и совершенствования форм его организации. И это закономерно.

Парткомы и первичные организации цехов и участков проявляют постоянную заботу о расстановке партийных кадров и улучшении качественного состава партийных, рядов. Они систематически пополняют их за счет приема в партию передовиков производства, молодых рабочих из числа комсомольцев.

За последние десять лет первичные партийные организации комбината приняли в партию более 700 чел., в их числе свыше 600 рабочих ведущих профессий. Становление и воспитание молодых коммунистов - одна из важных задач партийных организаций и партийных групп. Идейно-политическое воспитание новое пополнение получает в школах молодых коммунистов. Учатся в этих школах коммунисты со стажем пребывания в партии до одного года.

В результате приема в КПСС новых членов и совершенствования структуры партийных организаций в цехах и службах комбината заметно улучшилась расстановка партийных сил. 85% числа коммунистов сегодня трудятся непосредственно на рабочих местах, там, где решается успех дела. Среди машинистов буровых станков, экскаваторщиков и шоферов технологического транспорта - каждый третий является коммунистом, у проходчиков подземного рудника - каждый шестой, у бурильщиков - каждый седьмой, у флотаторов обогатительной фабрики - каждый второй. И что нельзя не отметить, резко повысился у коммунистов уровень образования. Если в годы восьмой пятилетки высшее и среднее образование имели только 42% числа коммунистов, то в 1984 г. его имеют уже 87% состава партийной организации комбината.

Улучшая расстановку партийных сил, повышая партийную прослойку в низовых коллективах-бригадах, сменах, на производственных участках, парткомы и первичные организации усилили свое влияние на все стороны производственной и общественной жизни коллективов цехов и служб комбината, повысили эффективность работы с работающими и особенно среди молодежи. И самое главное, повысили роль комсомола как боевого помощника и резерва партии.

Каждый пятый член трудового коллектива сегодня является комсомольцем, Комитет комсомола комбината получил права райкома ВЛКСМ и объединяет 29 первичных комсомольских организаций и 65 комсомольских групп - в бригадах и сменах. Все комсомольцы активно участвуют в

социалистическом соревновании и движении за коммунистическое отношение к труду. Каждый пятый комсомолец комбината удостоен высокого звания "Ударник коммунистического труда".



Комсомольско-молодежная бригада подземного рудника, возглавляемая В. Н. Федоровским.

Осуществляя руководство комсомольской организацией, заботясь об укреплении в ней партийного ядра, партийные организации в качестве важного партийного поручения рекомендуют многим своим членам продолжать работу в комсомоле.

Плановый характер работы парткомов и первичных партийных организаций позволяет им контролировать решение главных вопросов хозяйственной деятельности комбината, использовать широкий арсенал форм и методов партийного влияния на все стороны технической и экономической работы и социального развития коллектива, использовать предоставленное им Уставом КПСС право контролировать деятельность администрации.

При парткоме действует пять постоянных комиссий по контролю за деятельностью администрации. Каждая из них контролирует выполнение наиболее важных вопросов, от решения которых зависят конечные результаты работы комбината и рост производительности труда. Работают комиссии следующим образом: одна контролирует выполнение комплексного плана экономического и социального развития коллектива, вторая - внедрение новой техники и технологии, третья - использование рудного сырья и качества работы, четвертая - ход выполнения плана капитального строительства и пятая - состояние трудовой и производственной дисциплины и выполнение мер по ее укреплению. Восемь подобных комиссий по контролю работают при парткомах крупных цехов. Эти тринадцать комиссий объединяют более 60 опытных, хорошо знающих свое дело коммунистов. Ценно в практике работы этих комиссий то, что они не ограничиваются только участием в работе по контролю и проверке исполнения решений, а активно помогают партийным организациям и руководителям цехов организовать практическое выполнение решений и директив партии, планов и мероприятий и участвуют в подготовке вопросов для обсуждения на заседаниях парткомов и собраний партийно-хозяйственного актива.

В своей практической работе по проверке исполнения решений партии и правительства, приказов Министерства цветной металлургии СССР, администрации комбината, решений областного и городского комитетов КПСС парткомы и партийные организации широко опираются на комитет народного контроля комбината и цеховые группы народного контроля.

Вынося на широкое обсуждение принципиальные вопросы хозяйственной деятельности и общественной жизни комбината, парткомы и первичные партийные организации стремятся к тому, чтобы выполнение планов и мероприятий по техническому перевооружению цехов и служб комбината, заданий по увеличению объемов добычи руды и ее переработке стали глубоко внутренней, личной потребностью каждого коммуниста, каждого работающего на комбинате. В этих целях широко вошло в практику парткомов и партийных организаций заслушивание отчетов руководителей выборных органов, руководителей цехов о ходе выполнения возложенных на них партийных, общественных и служебных обязанностей, а также предложений коммунистов и критических замечаний, высказанных в их адрес на партийных и рабочих собраниях.

Непременным правилом в работе парткомов с выборным партийным активом стало проведение в начале каждого месяца инструктивно-методических семинаров. Они проводятся с секретарями партийных организаций, их заместителями по идеологической работе, где обсуждаются итоги работы партийных организаций за минувший месяц и задачи на следующий. Эти инструктивно-методические семинары являются действенной формой учебы выборного партийного актива, обмена мнениями и опытом.

На комбинате осуществлен ряд конкретных мер по перестройке учебного процесса и изменению структуры партийной и экономической учебы. Улучшился качественный состав пропагандистов. 75 пропагандистов из 148 имеют высшее образование, 28 являются руководителями цехов и служб комбината, 129 имеют опыт пропагандистской работы более 5 лет. Словом, занятия ведут теперь товарищи, хорошо владеющие методикой партийной пропаганды и имеющие опыт работы с людьми. Опыт пяти лучших пропагандистов А. З. Киясова, А. В. Черных, А. Ф. Коростелева, И. П. Ежелева, В. С. Лунева партком комбината и горком партии изучили и обобщили; он описан в городской газете "Гайская новь". Пропагандисты помогли 500 слушателям разработать и обосновать социалистические обязательства и более 100 слушателям завести личные счета экономии.

В идейно-воспитательную работу вносят творческий вклад лекторы и докладчики - члены первичной организации общества "Знание", политинформаторы и агитаторы, художники-оформители, редакторы стенных газет и боевых листов.

Лекционную пропаганду осуществляют лекторская группа парткома и первичная организация общества "Знание", объединяющие в своих рядах 76 лекторов-общественников. Возглавляет первичную организацию общества "Знание" лучший лектор комбината А. С. Горьков. За годы работы на комбинате им прочитано более 500 лекций по техническому прогрессу, научной организации труда, вопросам культуры инженерного труда, социальному планированию. Лекторы-общественники ежегодно читают в цехах комбината по 500-700 лекций на самые различные темы.

Большой популярностью в коллективе пользуются лекции А. Ф. Коростелева о международном положении, В. Ф. Власова о социалистическом соревновании и движении за коммунистическое отношение к труду, международном профсоюзном движении, В. С. Лунева - на молодежные темы. Изменилась, расширилась за последние годы тематика лекций. Больше стало читаться лекций по истории КПСС, государства и права, о передовом опыте, атеизме, международном положении, коммунистической нравственности.

Традиционным стало проведение в цехах и на производственных участках еженедельных политинформаций. Их ведут политинформаторы из числа опытных широко эрудированных лекторов и докладчиков. Опыт одного из них В. И. Пышкина изучен отделом пропаганды и агитации горкома и описан в многотиражной газете "Горняк".

Много добрых дел имеют на своем счету агитколлективы. На комбинате их 25, они объединяют более 200 агитаторов. Если политинформаторы и лекторы выступают в трудовых коллективах по одному разу в неделю, то агитаторы, как правило, проводят беседы два-три раза в неделю. Они оперативно сообщают слушателям все новости, информируют их о ходе социалистического соревнования в бригадах, сменах и на участках, рассказывают о трудовых достижениях передовиков, а также о задачах коллектива. Большой популярностью на подземном руднике пользуются выступления А. А. Хвостова и Д. Г. Сошникова, на обогатительной фабрике - В. С. Лисковича, в ремонтно-строительном цехе - А. Н. Кушуфа и многих других.

В процессе дальнейшего совершенствования идеологической работы родилась новая интересная ее форма - единый политдень. Он проводится по графику парткома один раз в месяц. С докладами и сообщениями выступают руководители комбината, парткома и профкома, начальники отделов и главные специалисты, а также работники горкома КПСС и горисполкома. Эти встречи позволяют руководителям глубже познать жизнь трудовых коллективов, активно влиять на создание в них здорового морально-психологического климата.

Важное место в арсенале средств идеологического воздействия на трудовые коллективы занимает наглядная агитация - плакаты, лозунги, экраны соревнования, Доска почета, стенгазеты, листки "Молния" и "Тревога". Партком, его идеологическая комиссия постоянно контролируют средства наглядной агитации, проявляют заботу о регулярном их обновлении. Повышению эффективности средств наглядной агитации способствует ежегодное проведение ее общественных смотров, обсуждение их итогов на партийных, рабочих собраниях. Традиционными стали на комбинате идеологические планерки и оперативки у директора с руководителями цехов и служб. На них рассматривается широкий круг вопросов идеологической работы, заслушиваются отчеты руководителей цехов по этим вопросам.

Действенной формой профессиональной подготовки молодежи, политического и нравственного ее воспитания в трудовых коллективах стало наставничество. На комбинате оно действует в двух видах - индивидуальном и коллективном в бригадах и сменах. В индивидуальном наставничестве принимают участие 260 передовиков и новаторов производства. Координирует работу совет наставников, который возглавляет кавалер ордена Трудовой Славы III степени В. Н. Иванов. Традиционными стали и вечера посвящения в рабочий класс, где закончившим курс профессионального обучения молодым рабочим вручаются победителями социалистического соревнования трудовые книжки и удостоверения об освоении профессии.

Все это помогает в комплексе решать проблемы политического, трудового и нравственного воспитания членов коллектива, повышать их трудовую и общественную активность.

Большую и полезную работу по разъяснению важнейших технических, экономических и социальных задач, стоящих перед коллективом комбината, проводит многотиражная газета "Горняк". Газетные публикации, письма читателей помогают партийным организациям вскрывать недостатки и упущения в работе, организовывать обмен опытом, выносить на обсуждение различные вопросы. В газете постоянно сотрудничают передовики и новаторы производства, инженерно-технические работники, партийный, профсоюзный и комсомольский актив. "Горняк" издается около 20 лет и систематически занимает призовые места на смотрах-конкурсах в отрасли и области.

Прошедшая общекомбинатская партийная конференция показала, что коммунисты комбината города Гая успешно выполняют задачи, вытекающие из решений XXVI съезда КПСС и последующих Пленумов ЦК КПСС.

В просторных залах Дворца культуры горняков размещены экспонаты музея Трудовой славы. Все они рассказывают об истории города Гая и Гайского горно-обогатительного комбината. Галерею первопроходцев гайских недр открывает портрет бригадира проходческой бригады, Героя Социалистического Труда Леонида Ивановича Вотякова.

В горняцком городке каждый на виду и каждому воздается по заслугам. Знают об этой славной бригаде на родственных предприятиях страны, на угольных шахтах; проходчики бригады Л. И. Вотякова всегда способны поступиться личным ради общего, коллективного.

Работали горняки на руднике Лёвиха в Кировограде, что в Свердловской области. И не просто добывали медную руду, а показывали образцы труда. И сам бригадир Леонид Вотяков и члены бригады Николай Павлов, Павел Григорьев, Петр Пуганов, Аркадий Камешков и другие были уважаемыми на руднике людьми.

Гайстрою - Всесоюзной ударной комсомольской стройке нужны были не только энтузиасты-строители, но и горняки. И бригада Л. И. Вотякова в полном составе прибыла на ударную стройку.

С тех пор и гремит у нас трудовая слава о коллективе, руководимом Л. И. Вотяковым.

Это они, люди Вотякова, явились тем цементирующим звеном на Гайской шахте, вокруг которого формировался коллектив горняков. В 1963 г. бригада одна из первых завоевала право называться коллективом коммунистического труда и делом подтвердила это высокое звание. Леонид Иванович увлеченно рассказывал: - У нас на руднике не случайно говорят, что шахтерская спецовка подходит не к каждому, она к лицу только смелым и трудолюбивым. В ней под землей чувствуешь власть рабочего человека над природой.

Меднорудный Гай начинается с шахты, а шахта со звезд, ярко светящихся.

Каждый, кто опускается в шахту, проходит у стенда со звездами. Выполнила шахта суточный план - загорается самая большая и самая яркая красная звезда. У каждого участка, у каждой смены свои звезды. Проходят горняки и любуются ими, зажженными своими шахтерскими руками.

Леонид Иванович Вотяков - уважаемый на шахте человек. Да и не только на шахте. Коммунисты Оренбургской областной партийной организации дважды избирали его делегатом XXIII и XXIV съезда КПСС. Дважды Леонид Иванович Вотяков избирался депутатом Верховного Совета РСФСР. Простой рабочий удостоен высшей награды Родины - ордена Ленина, звания Героя Социалистического Труда.

Большие изменения произошли и в личной жизни Л. И. Вотякова. Он закончил вечернюю школу рабочей молодежи, отлично защитил диплом горного техника в вечернем индустриальном техникуме. Работал мастером, начальником участка, избирался секретарем парткома.

Живет в меднорудном Гае кадровый горняк. Тихий, вроде неприметный человек. А при близком знакомстве видишь душевно богатого, щедрого человека.

Делегатом XXV съезда КПСС был его коллега, соперник по социалистическому соревнованию, бригадир проходческой бригады Василий Андреевич Сымов.

Решение В. А. Сымова было для многих неожиданным, но только не для проходчиков его бригады. Созвал он их в пересмену и сказал:

- Перехожу я в другую бригаду. Недавно создали ее из молодых горняков. Думаю, за бригадира у нас тут сработают с успехом и Михаил Кучеров, и Анатолий Крузин. Но в бригадную лямку, пожалуй, пусть Урал Мусаев впрягается.

Сымова не отговаривали. Знали, что бесполезно. Точно так же по собственному желанию года четыре назад он оставил свою прежнюю бригаду опытных проходчиков. Посоветовал тогда своему ученику Аркадию Хвостову за бригадирство браться, а сам, по-гагановски, перешел в отстающую, ставшую теперь родной бригаду. Пришел сюда с одним желанием - научить любить нелегкий горняцкий труд, научить быть первыми. Было это накануне 100-летия со дня рождения В. И. Ленина. На шахте ширилось соревнование горняков за достойную встречу Ленинского юбилея. Тогда и вызвал бывший ученик Аркадий Хвостов своего учителя, только что возглавившего новую бригаду, на

соревнование. Заключили договор. Арбитром стал шахтерский комитет профсоюза. Много почерпнул Аркадий у Василия Андреевича, хорошую школу прошел он у него, особенно на проходке вертикальных выработок. Теперь можно и посоперничать с учителем в труде. С тех пор соревнуются. К юбилею В. И. Ленина с лучшими показателями пришла бригада А. Хвостова. Но на вахте в честь XXIV съезда КПСС первенство перешло к проходчикам бригады Василия Андреевича Сымова. Окрепили к тому времени крылья у проходчиков его новой бригады. Да с такими гвардейцами, как Урал Мусаев, Иван Бодяркин, Геннадий Пospelов, Анатолий Крузин, Александр Постников, иначе и нельзя работать, стыдно будет (напомним, что эта его гвардейская бригада несколько лет назад была отстающей).

Поразмыслив обо всем этом, Василий Андреевич решил начать, в который уже раз, все сначала. Надумал он вновь подучить новичков и добиться с ними высокой выработки на нарезке камер.

Заместитель начальника участка № 3 Я. М. Евсюков рассказал:

- Знал Сымов, что на участке возросли объемы нарезных работ, что надо подготовить семь добычных камер на нижележащем горизонте. Стали мы новые бригады формировать и он первым вызвался обучать новичков. Не посчитался Василий Андреевич с тем, что много сил и энергии придется потратить на обучение молодых рабочих. И заметьте, не первый раз он делает такой решительный шаг.

Да, Василий Андреевич не о своей бригаде, не о своей пользе печется, а все рассматривает с позиций коллектива всей шахты, комбината. Мыслит он широко, как настоящий хозяин. И вот опять у него новая бригада - Павел Логинов, Валентин Перфильев, Виктор Судаков, Егор Калашников, Михаил Скворцов, Алексей Марков. Решили они продолжить соревнование с проходчиками бригады, которую раньше возглавлял Леонид Иванович Вотяков, а теперь Роман Валиулин.

- Не слишком ли замахиваешься? - предостерегали некоторые Василия Андреевича Сымова.

А Сымов знает, что делает. Откуда только у этого человека такая вера в людей! От умения, а может, от убежденности, что нет и не может быть бригад сплошь из плохих горняков. Бригада - это коллектив. И если даже в нем два-три человека - лодыри и непутевые, то их можно перевоспитать. Нет плохих бригад, есть плохие бригады. Вот в чем убежден Василий Андреевич Сымов.

Ему за пятьдесят, большую часть этих лет он на шахте. Опыт работы бригады, им руководимой, не раз и не два изучался и обобщался. Сам он, рабочий, читал лекции о своем опыте работы, а практические занятия проводил прямо в забоях. Он удостоен высшей правительственной награды - ордена Ленина.

Опыт работы Василия Андреевича Сымова зовет гайских горняков на новые трудовые свершения. Аркадий Хвостов, его ученик, окончил вечерний индустриальный техникум. Он признан лучшим сменным мастером горно-обогатительного комбината и отрасли. Другие его ученики пошли по стопам своего бригадира. Ведь и сейчас в передовом коллективе подземного рудника, носящем высокое звание коллектива коммунистического труда, есть бригады, нуждающиеся в хороших вожаках. Алексей Луценко, Валерий Шагитаров, Александр Гусев, Геннадий Пospelов и другие бригады по примеру Сымова также перешли в отстающие бригады.

Комплексно, на основе плана экономического и социального развития

Большой, заслуживающий внимания опыт социального планирования накоплен на Гайском горно-обогатительном комбинате, работающем вот уже 15 лет по перспективным комплексным планам технического, экономического и социального развития.

Партком, профком и администрация комбината приняли решение по опыту передовых предприятий Москвы и Ленинграда разработать перспективный комплексный план технического, экономического и социального развития. Одновременно велась разработка цеховых и общекомбинатского планов. Для этого были созданы творческие группы, в состав которых вошли представители администрации, парткома, профкома, комитета комсомола, работники различных специальностей: горняки, обогатители, экономисты, врачи, юристы и социологи-общественники. Методическое руководство разработкой перспективных планов было возложено на лабораторию научной организации труда и управления производством. Для творческих групп были прочитаны циклы лекций по теории и практике проведения социологических исследований. Руководители творческих групп комбината побывали на семинарах в Оренбурге, Свердловске, Челябинске, Москве и Ленинграде.

О разъяснении важности социального планирования были проведены рабочие собрания и беседы во всех подразделениях комбината. Опубликовано несколько десятков статей и консультаций в многотиражной газете "Горняк".

На первом этапе работы творческие группы произвели анализ параметров социальной жизни коллектива, на втором - прогнозирование их изменений, на третьем - разработали проект плана. Социологические исследования велись при помощи интервью, фотохронометражных наблюдений, а также изучения документов и анкетирования; ими был охвачен каждый четвертый член трудового коллектива. Работа по социологическим исследованиям осложнялась тем, что не все данные, содержащиеся в статистических отчетах, отражали истинное положение дел. Простое сложение итоговых цифр не могло оценить активность работающих, степень их участия в общественно-политической жизни. Отдельные работники состояли членами двух-трех и даже пяти общественных организаций, а некоторые вообще не работали ни в одной общественной организации.

Ход разработки перспективных планов экономического и социального развития неоднократно обсуждался на заседаниях парткома и оперативных совещаниях у директора комбината, на заседаниях профсоюзных комитетов цехов.

Первый план экономического и социального развития коллектива комбината был разработан на шесть лет и охватывал 1970-1975 гг.

Первый общекомбинатский комплексный план имел четыре раздела, к нему прикладывались 20 таблиц. В плане, разработанном на одиннадцатую пятилетку, были те же четыре раздела и четыре приложения практических мероприятий по решению наиболее актуальных технических, экономических и социальных проблем.

Первый раздел посвящен изменению содержания труда и социальной структуры коллектива. В нем определены задачи по механизации и автоматизации процессов, сокращению ручного труда, а также перспективы изменения профессионального состава коллектива, улучшения условий труда, развития научно-технического творчества.

Второй раздел посвящен повышению общего уровня образования и технических знаний, а также улучшению социально-бытовых условий работающих.

В третьем разделе рассмотрены следующие вопросы: общественные организации комбината, их задачи по дальнейшему развитию производственной и общественной активности работающих, социалистического соревнования и мероприятия по совершенствованию руководства им; воспитание и укрепление социалистической дисциплины труда и общественного порядка; улучшение культурно-массовой и спортивной работы, организация отдыха работающих.

В четвертом разделе рассмотрены экономическая и социальная эффективность плана и меры по обеспечению его выполнения.

Комплексный план экономического и социального развития опирается на реальную материально-техническую и финансовую базу комбината, он дополняет и конкретизирует пятилетний план.

По решению коллегии Министерства цветной металлургии СССР и ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности на базе Гайского комбината был проведен Всесоюзный семинар по социальному планированию.

Опыт Гайского комбината по социальному планированию был опубликован в "Горном журнале" и в бюллетене "Цветная металлургия", о нем неоднократно рассказывала областная газета "Южный Урал".

Техническое перевооружение цехов, совершенствование технологии и механизация ручного труда оказали большое влияние на социально-демографическую и профессионально-квалификационную структуру коллектива комбината. В плане экономического и социального развития на одиннадцатую пятилетку определен целый комплекс мероприятий по изысканию путей дальнейшего ускорения научно-технического прогресса, совершенствования технологии производства, его механизации и автоматизации.

Предусмотрено ввести в действие первую очередь автоматизированной системы управления процессами на подземном руднике в составе подсистемы "закладка" и "вентиляция", а также дальнейшее оснащение рудника самоходным оборудованием.

Впервые на комбинате в состав перспективного плана экономического и социального развития вошла детально разработанная целевая комплексная программа по механизации и автоматизации ручного труда на погрузочных, разгрузочных, транспортных и складских работах. Многолетняя работа коллектива по перспективным комплексным планам сказалась на улучшении условий труда работающих непосредственно на рабочих местах. Все цехи комбината имеют светлые просторные помещения, оснащены современным оборудованием, прицеховые территории благоустроены, асфальтированы и озеленены. Почти все работающие обеспечены местами в бытовых помещениях с душевыми установками, во всех цехах имеются буфеты или рядом расположены столовые. Видное

место в комплексном плане занимает программа "Здоровье", включающая вопросы дальнейшего улучшения условий труда, предупреждения травматизма, простудных и профессиональных заболеваний, а также вопросы развития и организации досуга.

На комбинате за последние годы нет случаев заболевания горняков силикозом, а производственный травматизм снижен более чем в два раза.

Комбинат строился по комплексному проекту. Одновременно с цехами (и даже с некоторым опережением) строилось и жилье. Это позволило комбинату за первые 10 лет создать хорошие жилищно-бытовые условия для коллектива.

Перевод в 1968 г. комбината на новую систему планирования и экономического стимулирования, внедрение перспективных планов решения технических, экономических и социальных проблем позволили усилить темпы жилищного строительства, используя для этого часть сверхплановых прибылей.

Но с повестки дня эта важная социальная проблема пока еще не снята. Устройство детей в детские сады уже в первом году одиннадцатой пятилетки обеспечено полностью, в ясли - предстоит еще решать.

В распоряжении работников комбината два кинотеатра-круглогодичный и летний, 15 библиотек, 7 спортивных залов при школах, Дворец культуры с двумя залами на 800 и 250 мест и большим помещением для проведения массовых мероприятий, 20 комнатами для кружковых работ, и, что очень важно, - у коллектива Дворца культуры накоплен нужный опыт работы с различными группами населения. Здесь действуют 27 кружков художественной самодеятельности, работают шесть народных университетов. На ежегодных областных смотрах Дворец культуры уже много лет признается лучшим культурно-просветительным учреждением области.

Во Дворце культуры регулярно проводятся цеховые и общекомбинатские вечера отдыха, встречи молодежи с ветеранами войны и труда, вечера трудовой славы и чествование передовиков соревнования, многолюдные праздничные торжества, концерты, спектакли, кинофильмы.

Приобрел популярность Дворец культуры и у детей тружеников комбината. В кружках детского сектора ежегодно занимаются более 1000 школьников. Каждый из них находит себе дело по душе, интересно и полезно проводит свободное от учебы время. При Дворце культуры горняков действуют две библиотеки - общая и детская.

Очередная выставка творчества гайчан, которая как всегда, была размещена в залах Дворца культуры горняков, привлекла большое внимание тружеников города и района. На этот раз 16 самодеятельных авторов-рабочих, инженеров, учащихся, служащих - выставили на просмотр 149 работ. Приведем запись, оставленную в книге посетителей выставки школьниками: "Посетив выставку наших земляков, мы были приятно удивлены и восхищены их мастерством. Особенно понравились работы Ю. Г. Шевцова, Г. Е. Авдеева, Э. А. Штрема. Большое спасибо им за радость и открытия".

И в других отзывах упоминается имя Юрия Григорьевича Шевцова. Он коренной гайчанин, работал сменным мастером в карьере открытого рудника. Без отрыва от производства закончил политехнический институт, сейчас возглавляет бюро проектно-конструкторского отдела комбината. Это он создал необычный каменный цветок, каменную сказку, которая завораживает любого посетителя выставки.

Нельзя не упомянуть имя Федора Михайловича Бычкова. Ветеран комбината, он не только пишет стихи, новеллы, рассказы, но и прекрасно владеет кистью художника. Геолог Г. С. Хубаев из яшмы, агата точит поделки, представляющие художественную ценность.



Центральная площадь города.

Десятки, сотни других горняков, обогатителей, транспортников нашли свое второе призвание в кружках Дворца культуры горняков, в народном театре.

Гордостью комбината можно назвать Дворец спорта со спортивными залами, плавательным бассейном, футбольным полем. Здесь работают 12 спортивных секций, в них занимаются более 600 человек. Инструкторский персонал Дворца спорта ведет большую и подготовительную работу по пропаганде комплекса ГТО. За годы десятой и три года одиннадцатой пятилетки нормы этого комплекса сдали 80% общего числа работающих на комбинате, каждый второй получил спортивные разряды, более 200 человек стали перворазрядниками, 8 присвоено звание мастеров спорта СССР. Получил популярность Дворец спорта и среди юных гайчан. Здесь работает спортивная школа, где обучаются 400 юных спортсменов. Рядом с промышленной площадкой комбината, где стояли брезентовые палатки первостроителей, выросли кварталы и микрорайоны горняцкого поселка, который в декабре 1979 г. был преобразован в город областного подчинения.

Промышленность города представлена не только цехами и заводами горно-обогатительного комбината, на его территории расположены предприятия союзного, республиканского и областного подчинения. Продукция промышленных предприятий Гая экспортируется в 30 арубежных стран.

Нынешний Гай является и административным центром крупного сельскохозяйственного района, на территории которого действует агропромышленное объединение, в составе которого девять совхозов, в том числе уникальный ордена "Знак Почета" козо-племенной совхоз "Губерлинский" - основной поставщик пуха для знаменитых оренбургских пуховых платков, три птицефабрики - "Гайская", "Уральская", "Восточная" и другие предприятия, обслуживающие сельскохозяйственное производство.

За 25 лет в Гае созданы все условия для плодотворного труда, учебы и отдыха. Кроме Дворца культуры, горняков имеются Дом культуры строителей, районный Дом культуры, 25 библиотек. Дом пионеров. Созданы все условия для физического и духовного развития трудящихся и особенно молодежи. Имеются школа рабочей молодежи, детская спортивная и музыкальная школы, два филиала техникумов Орского индустриального и Новотроицкого строительного, отделение Всесоюзного заочного политехнического" института, медицинское училище.

Позаботилась Родина и о здоровье тружеников города. Действуют брльница, четыре поликлиники, станция скорой помощи, два санатория-профилактория. Заканчивается строительство еще одного больничного комплекса. В Гае 19 детских школьных учреждений, две станции юных техников, пять домовых клубов. На берегу р. Урал сооружены два пионерских лагеря. Славится Гай просторными благоустроенными магазинами. С каждым годом расширяется сеть общественного питания.

Гайчане любят свой город. Много сил и энергии отдают они благоустройству и озеленению, активно участвуют в соревновании за право называть свой дом образцовым. И не раз городу присуждались переходящие Красные знамена Совета Министров РСФСР и ВЦСПС за победу в соревновании по благоустройству и озеленению. Несмотря на безводную степь и засушливый климат, в Гае на каждого жителя приходится по 45 м² зеленых насаждений. В 18 км от города протекает р. Урал, на ее берегу расположены зона отдыха и дом отдыха "Русь" комбината. В 30 км от города-Ириклинское водохранилище с базой отдыха строителей и лодочной станцией. Золотым фондом коллектива комбината являются ветераны труда, проработавшие на этом предприятии по 20-25 лет своей жизни. Это кавалеры ордена Ленина машинист экскаватора, ветеран Великой Отечественной войны Василий Петрович Андронов; машинист экскаватора член парткома комбината Николай Антонович Ни-конец, который, уйдя на заслуженный отдых, продолжает работать слесарем, является наставником молодежи; водитель большегрузного автосамосвала Зиннат Хикматович Хикматов; бригадир проходчиков Василий Андреевич Сымов.

Особо хочется отметить директора комбината Семена Евдокимовича Филярчука. Он 14 лет возглавлял коллектив комбината и, уходя на заслуженный отдых, оставил добрую память о себе. Коллектив комбината работает с высоким пониманием чувства ответственности за порученное дело. Много внимания он уделял развитию технического творчества в коллективе, сам активно участвовал в рационализаторской работе.

Семен Евдокимович Филярчук является почетным гражданином города Гая.

Кавалерами ордена Ленина стали также крепильщик Михаил Дмитриевич Трегубов, проходчики Александр Григорьевич Долгополов и Геннадий Карпович Щербаков. Орденами и медалями на комбинате награждены более 300 человек.

Говоря о людях, внесших личный вклад в развитие и становление комбината, нельзя не отметить ветеранов труда, ушедших на пенсию: М. С. Кубрина, К. А. Евсюкову, А. В. Овсянникова, Ф. М. Неберо, Г. А. Кравцова. Для всех них комбинат был родным домом. Любовь к профессии и к коллективу они настойчиво передавали своим детям и молодежи.

115 ветеранов комбината стали основателями семейных династий, их сыновья и дочери работают в его цехах.

На комбинате выросло целое поколение талантливых организаторов производства, руководителей цехов, участков и служб. Это начальник открытого рудника А. И. Сомов, начальник подземного рудника В. С. Кутенев, начальник обогатительной фабрики Б. Л. Серебрянников, главный инженер фабрики В. Г. Макшанцев, главный инженер комбината А. Н. Замотаев, пришедший на комбинат молодым инженером и проработавший много лет горным мастером, начальником участка.

Гордостью комбината являются передовики и новаторы производства. Их в цехах комбината тысячи.

Нельзя не отметить еще одну особенность комбината. За 25 лет он стал не только передовым горно-обогатительным предприятием, но и своеобразной кузницей подготовки инженерных кадров для области и отрасли. Воспитанников его коллектива можно встретить сегодня на многих предприятиях Министерства цветной металлургии СССР и области.

Выполняя намеченные планом экономического и социального развития мероприятия, коллективом комбината решены еще далеко не все стоящие перед ним социальные проблемы. Немало предстоит сделать по дальнейшему совершенствованию коммунистического воспитания работающих.

Глубокие горизонты: проблемы, перспективы

Горнякам комбината в одиннадцатой пятилетке приходится решать две большие задачи: вести строительство нового подземного рудника "Глубокие горизонты" и обеспечивать выполнение государственного плана по добыче и переработке руды.

Своими силами, без привлечения подрядных организаций, осуществляется реконструкция карьеров открытого рудника для доработки оставшихся запасов руд в бортах карьеров. За счет этого будет продолжена работа открытого рудника в течение нескольких лет.

Плановые задания трех лет одиннадцатой пятилетки коллектив комбината перевыполнил по всем основным показателям. В 1983 г. без дополнительного ввода производственных мощностей был увеличен объем добычи руды на 7% по сравнению с уровнем 1980 г.

Строящийся рудник "Глубокие горизонты" - это современное горнодобывающее предприятие с передовой технологией и механизацией ведения горных работ.

За истекшие 25 лет с начала эксплуатации Гайского месторождения отработаны запасы, расположенные в интервале 90-380 м от поверхности. Достигнут этот уровень при одновременной работе двух карьеров открытого рудника и ныне действующего подземного рудника. А рудник "Глубокие горизонты" должен обеспечить достигнутый комбинатом уровень работы по добыче руды при меньшей рудной площади.

Освоение рудника "Глубокие горизонты" потребует дальнейшего развития и укрепления творческого содружества горняков комбината с коллективами научно-исследовательских и проектно-конструкторских институтов.

Коллективу горняков предстоит осуществить переход на добычу руды только подземным способом, полностью исключив более высокопроизводительный открытый, а это вызовет много новых технических и социальных проблем. Дело в том, что при открытом способе добычи руды производительность труда рабочего в забое в 10 раз выше, чем при подземном, следовательно, очень острой будет проблема поиска путей повышения производительности труда. Появится необходимость дальнейшего совершенствования технологии горных работ и системы разработки месторождения с учетом изменения геологических условий. Неизбежным станет и увеличение численности работающих по добыче руды, обеспечение их жильем.

Большой вклад в решение стоящих перед коллективом задач по расширению рудно-сырьевой базы и освоению месторождения вносит коллектив Гайского шахтостроительного управления Всесоюзного промышленного объединения "Союзцветметшахтострой", созданный на базе участка горно-капитальных работ подземного рудника. Работая все эти годы с коллективом подземного рудника, он показал высокое мастерство, обогатился опытом и знанием горного дела.

Развертывая работы на строительстве нового рудника "Глубокие горизонты", шахтостроители одновременно выполнили большие объемы работ и на действующем подземном руднике - сдали в эксплуатацию два крупных комплекса третьей и четвертой очереди подземного рудника по добыче на нижних его горизонтах. А это позволило горнякам подземного рудника ритмично работать все последние годы.

Шахтостроителями пройдено шесть шахтных стволов общей глубиной 4 тыс. м, более 22 тыс. м выработок разных площадей сечения, провели и закрепили железобетоном и набрызгбетоном 15 тыс. м² горных выработок. Все выработки проводились в рекордно короткие сроки (особенно стволы), несмотря на сложные горно-геологические условия.



Въезд в наклонный съезд рудника "Глубокие горизонты".

Для доставки самоходной техники в забой нового рудника "Глубокие горизонты" пройден наклонный съезд с борта карьера открытого рудника общей протяженностью более 6 км. Наклонный съезд уже служит выполнению плана одиннадцатой пятилетки.

Многие бригады шахтостроителей стали известны далеко за пределами своего предприятия, например бригада, возглавляемая Н. Т. Бусаревым, показавшая высокую скорость проходки стволов. О руководителе этой бригады Н. Т. Бусареве хочется рассказать побольше.

В 1967 г. 16-летним пареньком Николай Бусарев со школьной скамьи пришел на комбинат учеником электрослесаря. В энергетическом цехе он получил первую трудовую закладку и первые квалификационные разряды. Потом перешел в бригаду энергоремонтников, отсюда ушел в ряды Советской Армии. Отслужив положенный срок, вновь вернулся в бригаду энергоремонтников; на комбинате был принят в члены КПСС. В 1972 г. молодой рабочий изъявил желание попробовать свои силы на подземных работах, на решающем участке производства. И он был зачислен на курсы проходчиков. С тех пор уже более 10 лет Н. Т. Бусарев трудится проходчиком, сначала рядовым, а затем бригадиром. Его бригада добилась рекордной скорости на проходке стволов, а бригадир первым в Гае был удостоен высокого звания лауреата премии Ленинского комсомола. На оренбургской партийной конференции Н. Т. Бусареву было оказано высокое доверие - он был избран делегатом на XXVI съезд КПСС. Горком ВЛКСМ учредил выпел имени Н. Т. Бусарева и ежемесячно вручает его бригадам - победительницам соревнования.

И таких, как Н. Т. Бусарев, в коллективе шахтостроителей сейчас много. Не случайно производственная площадка шахтостроителей стала местом проведения отраслевых семинаров и школ по изучению передового опыта во Всесоюзном промышленном объединении "Союзцветметшахтострой". Гайские шахтостроители охотно передают опыт, а он у них накоплен большой и поучительный.

Отмечая 25-летний юбилей горняцкого Гаю, рабочие высказали слова благодарности в адрес, коллектива ордена Трудового Красного Знамени треста "Южуралтяж-строй". Многие его лучшие бригады получили высокую оценку своего труда именно на промышленных и жилищно-бытовых стройках Гаю. Строители треста внесли большой вклад в развитие комбината, а девяти его новаторам присвоено почетное звание "Заслуженный строитель РСФСР".

Руководитель комплексной бригады, первый в Оренбургской области начавший работу по-злобински, заслуженный строитель РСФСР В. М. Гринев удостоен высокого звания лауреата Государственной премии СССР.

25-летняя эксплуатация Гайского месторождения меди показала, что запасы разведанных руд за этот период не только не уменьшились, а значительно возросли. Геологи проникли еще дальше в глубь месторождения меди - до 1,6 км - и не обнаружили его границ. Ждут начала разработки открытые ими также и залежи медноколчеданных руд в Домбаровском и Адамовском районах, прилегающих к Гаю. Во всех случаях Гайскому горно-обогатительному комбинату в дальнейшей перспективе предстоит продолжать выполнять почетную и ответственную задачу - ведущего горного предприятия цветной металлургии на Урале.

Унипромедь уже получил на разработку проект нового подземного рудника "Сверхглубокие горизонты" для эксплуатации запасов руд, расположенных на глубине 685-990 м от поверхности, под строящимся рудником "Глубокие горизонты". Опыт комбината убеждает в необходимости вести строительство рудников без перерыва, не ожидая отработки подготовленных запасов.

Таковы перспективы дальнейшего развития Гайского ордена Ленина горно-обогатительного комбината им. Ленинского комсомола, контуры, горизонты его завтрашнего дня. Они зримо видны сегодня в свете требований партии, изложенных в выступлениях Генерального секретаря ЦК КПСС

товарища М. С Горбачева на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС и на совещании в ЦК КПСС в июне 1985 г., где было сказано, что в Основных направлениях экономического и социального развития страны на двенадцатую пятилетку и до 2000 года должны быть заложены новые подходы, обеспечивающие крутой поворот к интенсификации экономики. Много и упорно предстоит поработать в этом направлении горнякам Гая, их партийной и профсоюзной организациям, чтобы достойно встретить XXVII съезд КПСС, ознаменовать его открытие новыми трудовыми успехами.

Авторы

ПЕРЕДОВЫЕ КОЛЛЕКТИВЫ

ВАСИЛИЙ ФЕДОТОВИЧ ПЕЧИН
ВИКТОР СТЕПАНОВИЧ ЛОБАНОВ
ВАСИЛИЙ МИХАЙЛОВИЧ БАЛАКОВ

ГОРНЯЦКИЕ ГОРИЗОНТЫ

Редактор издательства Э. Я. Осиальдт
Обложка художника А. Е. Чучканова
Художественный редактор О. Н. Зайцева
Технический редактор Л. С.
Гладкова Корректор Р. Т. Баканова