

ЗА ОГНЕУПОРЫ

Орган парткома, профкома, комитета ВЛКСМ и дирекции Боровичского орденов
Отечественной войны I степени и Трудового Красного Знамени
комбината огнеупоров имени В. И. Ленина

№ 4 (4075)
Основана
15 сентября 1928 г.

ЧЕТВЕРГ, 28 ЯНВАРЯ 1988 ГОДА

Выходит 1 раз
в неделю

В парткоме комбината

На заседании бюро парткома 25 января заслушан вопрос «Об итогах выполнения планов и социалистических обязательств коллективом комбината в 1987 году». С информацией выступил директор комбината Н. А. Новиков.

Заслушав и обсудив его информацию, бюро парткома отмечает, что коллектив комбината в 1987 году завершил с крайне неудовлетворительными результатами по выполнению государственных планов и социалистических обязательств. Комбинат значительно ухудшил работу в прошлом году по сравнению с 1986 годом практически по всем основным технико-экономическим показателям.

На совместном заседании бюро парткома комбината и бюро партийной организации ВПО «Союзогнеупор» 24 ноября 1987 года были подробно вскрыты причины неудовлетворительной работы комбината, которые кроются в крайне неудовлетворительном выполнении намеченных мероприятий, слабом спросе руководства комбината за ежесуточное выполнение установленных графиков выпуска изделий, недостаточной подготовкой производства для выполнения текущих планов.

В 1987 году сорван план по капитальному строительству, не выполнено задание бюро горкома КПСС по шефскому строительству.

Бюро парткома признало работу администрации, парткома, профкома и комитета ВЛКСМ комбината по выполнению планов и социалистических обязательств в 1987 году неудовлетворительной.

За неудовлетворительное руководство организацией выполнения государственных планов 1987 года директору комбината коммунисту Н. А. Новикову объявлен выговор. Бюро потребовало от директора решительно изменить практику контроля за принимаемыми решениями с целью их безуслов-

ного выполнения, повысить спрос с заместителей и главных специалистов за исполнение своих служебных обязанностей.

За неудовлетворительную работу по контролю за организацией выполнения руководством комбината и цехов государственных планов и социалистических обязательств 1987 года, невыполнение постановления бюро горкома КПСС по шефскому строительству секретарю парткома А. Н. Васильеву объявлен выговор.

За невыполнение плана по капитальному строительству в 1987 году, срыв задания по шефскому строительству зам. директора коммунисту А. Ф. Тимофееву объявлен выговор.

Бюро потребовало: от заместителей директора, главных специалистов полного выполнения своих служебных обязанностей, выполнения всех намеченных мероприятий по стабилизации работы комбината; от начальника производственного отдела коммуниста Ю. А. Долгополова ежедневного анализа и спроса с руководителями цехов и участков за выполнение графиков ассортимента выпуска. Обратило его внимание, что отдел, лично он, слабо контролирует ежесуточное производство объема товарной продукции, в том числе товаров народного потребления.

Руководству комбината (Н. А. Новиков, П. П. Павлов) организовать выполнение разработанных комиссией парткома мероприятий по обеспечению поставок в полном ассортименте.

Обращено внимание председателя профкома А. И. Осипова на недостатки в организации социалистического соревнования.

Потребовано от зам. директора по экономическим вопросам коммуниста В. А. Можжекина, начальника ПЭО Л. И. Смирновой срочно принять меры по устранению убыточных цен.

ЗАКЛЮЧАТ ДОГОВОР

Для подведения итогов социалистического соревнования за IV квартал 1987 года на Семилукский огнеупорный завод 25 января выехала делегация нашего комбината в составе зам. секретаря парткома В. Ф. Алексеева, председателя комитета народного контроля

Е. А. Штерна, начальника ЦЛМ А. Г. Бабича, начальника участка технологической оснастки РМЦ А. А. Никитина. Делегации поручено заключить договор о социалистическом соревновании между нашими коллективами на 1988 год.

ВАЖНОЕ НАЧАЛО

С заседания совета трудового коллектива комбината

26 января состоялось организационное заседание общего комбинатского совета трудового коллектива, на котором состоялись выборы председателя совета, двух его заместителей и секретаря.

— Я предлагаю, — говорит секретарь парткома А. Н. Васильев, — избрать председателем совета коммуниста слесаря цеха № 2 Анатолия Павловича Иванова. В 1954 году он закончил горно-керамический техникум. Работал горным мастером в Боровичах, Часов-Яре. С 1976 года в цехе № 2 — машинистом крана, сейчас слесарем. В своем цехе избран председателем совета трудового коллектива. Принципиален. Положительно характеризуется на производстве.

Кандидатура А. П. Иванова присутствующими поддерживается единогласно.

Единогласно выдвинули члены совета на пост заместителей председателя Владимира Анатольевича Можжерина, зам директора комбината

Секретарем совета избрана начальник исследовательского отдела ЦЗЛ, председатель совета трудового коллектива лаборатории Татьяна Андреевна Филатова.

В повестке дня первого заседания совета — информация директора комбината Н. А. Новикова о работе комбината за 1987 год и задачах на текущий.

В постановлении совета по этому вопросу сказано — признать работу комбината в 1987 году неудовлетворительной и в срок до 10 февраля администрации представить совету мероприятия по обеспечению стабильной работы комбината в этом году.

Решен вопрос о введении на комбинате должности освобожденного председателя комитета народного контроля комбината.

Т. ИВАНОВА.

ЗВАНИЯ— НОВАТОРАМ

За достижение наилучших показателей в рационализаторской работе во втором полугодии 1987 года звания «Лучший рационализатор комбината» удостоены:

Великанов В. А. — механик шахты № 2 имени Артема за внедрение 14 рационализаторских предложений с экономической эффективностью 7044 рубля;

Бурцев Е. А. — механик участка шахты № 2 имени Артема, внедривший 11 рацпредложений с экономической эффективностью 6120 рублей;

Радченко В. А. — начальник печного участка цеха № 2 — внедрено 5 рацпредложений, эффективность составила 5522 рубля;

Сычев О. А. — мастер по оборудованию цеха № 2 — внедрено 5 рацпредложений, эффективность — 3573 рубля.

Климанов Н. Ф. — мастер цеха № 2 — внедрено 8 рацпредложений, экономия 1759 рублей;

Козлов Н. Н. — слесарь по КИП и автоматике ЦЛМ — внедрено 5 рацпредложений, эффективность 2018 рублей;

Анисимович Г. Л. — механик ЦСП — внедрено 9 рацпредложений, эффективность 2760 рублей;

Николаев А. П. — электромонтер ЖДЦ — внедрено 5 рацпредложений с экономической эффективностью 1714 рублей.

«Лучшей творческой бригадой комбината» признана бригада слесарей ЦСП в составе С. Ф. Чубова, В. Д. Каплина, Н. А. Самуйлова, внедрившая 5 рационализаторских предложений с экономической эффективностью 16220 рублей.

ПОБЕДИТЕЛИ

Подведены итоги социалистического соревнования цехов и шахт комбината за 12 месяцев минувшего года.

По первой группе цехов ни первого, ни второго места не присуждено ни одному подразделению.

Среди горных предприятий звания лучшего удостоен коллектив рудника «Усть-Брынькино».

По третьей группе никому из подразделений не присвоено звания победителя. По четвертой — звание «Лучший цех» завоевал коллектив РСУ, по пятой группе — коллектив ЦЛМ.

Диплом за самодеятельное творчество

За активное участие в художественной самодеятельности и проявленное мастерство Дипломом ВЦСПС и журнала «Клуб и художественная самодеятельность» Министерства культуры СССР награжден коллектив художественной самодеятельности центральной электростанции



ВСЕГДА ТАМ, ГДЕ ТРУДНО

Александр Константинович Сальников — газщик участка тепловых установок цеха № 1.

Работают газщики по сменам, круглосуточно. Работа ответственная — следит за приборами, поддерживая температурный режим в сушилке, не пересушивая изделий, не допуская их брака. Именно так относится к своим обязанностям Александр Константинович. И опыта ему не занимать.

Помимо своей основной профессии неравнодушно относится к делам всего участка и помогает, где трудно. Так, совмещает профессию газщика с обязанностями упаковщика изделий. Подключается и к другим работам на складе изделий. Поможет при чистке отстойников.

Это труженик, который живет интересами участка. Избран заместителем председателя профкома участка и активно занимается делами жилищно-бытовой комиссии в ней. О нем вам так и скажут на участке: «Активный товарищ, приветливый человек».

За успехи в работе и активную общественную деятельность был занесен на доску Почета комбината.

Александр Константинович работает на важном участке производства и ответственно относится к порученному делу. Интересы производства ему превыше всего.

На снимке: Александр Константинович Сальников.

Фото С. Белова.

ЛУЧШИЕ МОЛОДЫЕ РАБОЧИЕ

Подведены итоги социалистического соревнования среди молодых тружеников комбината за IV квартал 1987 года. Звания «Лучший молодой рабочий» удостоены:

Васильев Николай — электромонтер ЭЭРЦ,
Иванов Сергей — электрослесарь шахты «Шиботово»,
Карпов Андрей — машинист электровазона шахты «Шиботово»,
Быстрова Галина — лаборант ЦЗЛ,
Заверткин Валерий — машинист пневмотранспорта цеха № 3,
Григорьев Александр — мо-

дельщик РМЦ,
Стулов Александр — слесарь РМЦ,
Долгоруков Валерий — водитель АТС,
Кондрин Павел — машинист котла ЦЭС,
Михайлова Изабелла — аппаратчик ХВО ЦЭС,
Ражева Елена — няня детского сада № 14,
Гологузова Елена — няня детского сада № 14.

ЭКРАН СОРЕВНОВАНИЯ

ЗА 25 ДНЕЙ ЯНВАРЯ

ИДУТ ВПЕРЕДИ

Все горные предприятия: рудник «Усть-Брынькино» — на 2949 тонн, шахта № 2 им. Артема — на 1349 тонн, шахта «Шиботово» — на 43 тонны сырья.

Среди огнеупорных цехов — цех сталеваляльного припаса — на 182 тонны изделий.

ОТСТАЮТ

Цех № 2 — на 267 тонн, цех № 6 — на 25 тонн, цех № 4 — на 21 тонну изделий.

РУКОВОДИТЕЛЬ И КОЛЛЕКТИВ

НЕ В НОГУ СО ВРЕМЕНЕМ

Справедливости ради прежде всего скажем, что Дом культуры нашего комбината не на плохом счету в городе и даже в области. Здесь работают популярные среди трудящихся коллективы: народный театр, народный танцевальный ансамбль «Радуга», народный духовой оркестр и другие. Проводятся массовые мероприятия: тематические вечера, вечера отдыха, детские утренники.

Руководит учреждением культуры Е. К. Яковенко, дипломированный специалист, имеющий большой опыт культурно-массовой работы.

Казалось бы, все на своих местах и ничто не должно вызывать тревогу. Но почему же обстановка в коллективе вызывает беспокойство? Почему в партийный и профсоюзный комитеты поступают жалобы на нездоровый психологический климат в коллективе, «трудные» взаимоотношения с директором? Постараемся ответить на эти вопросы.

Известно, что психологический климат в коллективе во многом определяется стилем работы руководителя, его отношением к кадрам, объективной оценкой их деятельности, умением опираться на общественные организации. А в этом как раз в Доме культуры дела обстоят неблагоприятно. Начнем с того, что Е. Я. Яковенко всячески старается игнорировать партийную организацию руководимого ею учреждения культуры, не признает мнения коммунистов.

— Что это за партийная организация? — заявляет она. — Большинство пенсионеров, они ничего не понимают в нашей работе.

А между тем среди коммунистов такие товарищи, как А. А. Васильев, проработавший здесь более 30 лет, А. М. Васильева, долгое время возглавлявшая кабинет политпросвещения при парткоме комбината, Я. А. Коновалов, ранее работавший на партийной и профсоюзной работе, А. И. Большаков, бывший директор стадиона «Металлург» и другие. Они часто выступают на партийных собраниях, критикуют факты показухи, процентомании и недостаточную связь с комбинатом.

Как известно, критика всегда мало кому нравится. Но кто же дал право руководителю (пусть даже беспартийно-

му) пренебрежительно относиться к мнению партийной организации?

Помню, мне пришлось быть на партийном собрании, где выступала Яковенко. Когда ее речь далеко вышла за пределы регламента, коммунисты сделали замечание.

— Не ваше дело! Сколько хочу, столько и говорю, — парировала она.

Яковенко возмущена тем, что ее и других беспартийных товарищей не пригласили на отчетное собрание партийной организации, хотя секретарь партбюро В. И. Флегонтова разъяснила, что согласно уставным положениям такие мероприятия проводятся среди коммунистов. И в то же время, когда директора приглашают на открытые партийные собрания, она нередко отвечает: «Нечего мне там делать на вашем собрании».

В январе этого года партбюро решило на партийном собрании заслушать итоги работы Дома культуры за 1987 год и задачи на предстоящий период. Кому, как ни директору выступить с этим отчетом? Но Яковенко категорически отказалась. Потребовалось вмешательство парткома. Только после этого она дала согласие, но с оговоркой, что будет общее собрание с приглашением работающих коммунистов. Вот ведь до чего можно дойти, когда себе цены нет!

Не найдя общего языка с секретарем партийной организации по какому-либо вопросу, директор может не разговаривать с ней, прекратить служебные отношения.

Не очень-то жалует Яковенко и профсоюзный комитет своего учреждения,особо, когда он не соглашается с ее мнением. Не случайно, когда в 1986 году в ее отсутствие был избран новый состав профкома, а председателем стал Л. Н. Булгаков (что противоречило желанию директора), она расценила это как ущемление ее авторитета.

В нарушение демократических принципов долгое время не проводились отчеты и выборы правления Дома культуры как коллективного органа руководства. Целый ряд вопросов, относящихся к компетенции правления, решался директором единолично. (В декабре 1987 года отчеты и выборы состоялись).

На наш взгляд, не заслуживает одобрения и отношение директора к некоторым специалистам, в результате чего из Дома культуры ушли опытные руководители, как, например, Кадирова, Яковлев, Малышев, Блинов. Партийной комиссии, по просьбе Яковенко, пришлось обсуждать коммуниста Яковлева за то, что он, уволившись с работы, не сдал любительские фильмы (задержал их для снятия копий). Директор требовала строгого наказания виновного. Он, конечно, был виноват, но в такой ли мере? И коммунисты на партийном собрании не наложили взыскания на Яковлева, тем более, что и сам уход его был связан с психологией отношений с директором. Кстати, напомним, что любительская киностудия в Доме культуры в этот период была лучшей в области. В результате серьезных конфликтов с директором ставил вопрос о своем уходе и руководитель ансамбля «Радуга» Л. Н. Булгаков. И здесь пришлось вмешиваться партийному комитету.

Е. К. Яковенко нередко подает хорошие идеи, но не всегда участвует в их претворении. Например, внесла предложение летом провести праздник металлургов в парке имени 30-летия Октября, а сама уехала в отпуск. И главное, в отпуск ушла без ведома партийного и профсоюзного комитетов.

— Я не обязана получать у вас разрешение, — говорит Яковенко. — Я деньги получаю от облсовпрофа и подчиняюсь ему.

В стиле директора просматривается линия явной недооценки роли парткома и профкома как руководящих органов базового предприятия, политика «прямого провода» только к городскими вышестоящими органами.

— Мне от комбината ничего не надо, кроме ремонта, — заявляет Яковенко.

Не приводит ли такое мнение руководителя к конфронтации во взаимоотношениях Дома культуры и коллектива предприятия?

Еще характерный случай. Коммунисты управления комбината (а их 120 человек) проводят свои партийные собрания в красном уголке, который может разместить едва ли половину присутствующих. Остальные сидят в соседнем кабинете, стоят в коридоре. По-

пробовали однажды провести собрание в малом зале ДК. Получилось хорошо: и раздеться есть где, и свободно разместиться, и пенсионерам не надо добираться до конторы, тем более, что автобусы сюда не ходят. Не понравилась это только директору ДК.

— Больше этого не будет, — заявила она. И старалась убедить секретаря парткома, что малый зал все время занят под мероприятия. Проверили, это оказалось неправдой.

Осенью прошлого года Яковенко пришла в библиотеку кабинета политпросвещения парткома (она находится в здании ДК) и сказала заведующей Т. В. Завалишиной:

— Забирай свои шмотки и перебирайся в ЦСП, мне помещение надо.

— Как? — удивилась та.

— А так! Я согласовала в городском отделе культуры, там утвердили мое решение.

— Но это же Дом культуры комбината. И у нас есть партком.

— Партком не возражает.

И опять неправда. В парткоме она только ставила этот вопрос, но согласия не получила.

24 ноября 1987 года бюро парткома рассмотрело вопрос о ходе выполнения постановления бюро парткома от 25 ноября 1985 года «О работе партийной организации Дома культуры по выполнению постановления ЦК КПСС «Об улучшении использования клубных учреждений культуры и спортсооружений». Решено было не снимать с контроля это постановление, так как много еще недостатков в работе. Все согласилось с этим, кроме Яковенко. На следующий день она пришла в партком выразить протест. Как это назвать, если не попыткой поставит себя вне критики?

Елена Константиновна приносила авторитарные методы руководства, увлечение которыми сегодня противоречит большому опыту нашей общины.

Кто же урезонит директора Дома культуры? Или надо обратиться в облсовпроф? А может быть поступить иначе? На основе широкой демократизации спросить у коллектива ДК: кто может быть сегодня его руководителем?

В. ШТРЕЙС,
председатель
партийной комиссии.

ДЛЯ СВЕДЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ

ПЛАН

работы

комитета народного контроля комбината на I полугодие

Февраль — проверка работы ОГМ по повышению эффективности ремонтной службы и снижению внеплановых простоев оборудования.

Март — проверка качества выпускаемой продукции в ряде цехов комбината; выполнение предприятиями ОРСа государственного плана и организация совершенствования обслуживания трудящихся.

Апрель — проверка в подразделениях комбината хода выполнения плана за I квартал 1988 года по внедрению в производство достижений науки, техники, НОТ; проверка хода выполнения программы развития подсобного хозяйства в XII пятилетке.

Май — проверка выполнения указаний партии и правительства по улучшению работы по развитию садоводства и огородничества; проверка складского хозяйства комбината и состояния хранения материальных ценностей.

Июнь — проверка работы экономической службы комбината и центральной бухгалтерии по внедрению нормативного метода учета затрат на производство продукции в подразделениях комбината; проверка в ряде подразделений и отделах комбината работы с письмами и заявлениями трудящихся.

Просьба к трудящимся комбината — подавать свои предложения по вопросам, требующим проверок на комбинате, в комитет народного контроля комбината, по телефону 28-56.

НАМ ОТВЕЧАЮТ

Начальник цеха № 6 А. Ф. Веселов на замечку «За чистоту водоемов», опубликованную 10 декабря 1987 года. Он пишет: «В цехе № 6 маслоушки отремонтрованы, она постоянно чистится от намыла шамотной пыли после уборки помощниками обжигальщиков. Отстойник, находящийся за корпусом аращающихся печей, также чистится. Вызываем экскаватор и чистим отстойник».

Было такое время, когда трудно было решить вопрос о ремонте маслоушки. Теперь он решен. Сброс масел в ручей не наблюдается».

ОБСУЖДАЕМ ПРОЕКТ КОЛДОГОВОРА НА 1988 ГОД

Санаторное лечение — один из этапов комплексной терапии больного, оно имеет преемственный характер и тесно связано с предшествующими и последующими лечебно-профилактическими мероприятиями, проведением диспансерного наблюдения.

Основной задачей санаторного лечения является восстановление и компенсация нарушенных функций организма за счет повышения собственных защитно-приспособительных механизмов.

Необходимо отличать санаторное лечение от дома отдыха и от стационара. В доме отдыха трудящиеся не получают лечения и диетического питания, в стационаре же проводится полное обследование больных и лечение при острой патологии, либо обострений хронических заболеваний. Приходится говорить об этом, так как есть оздоравливаемые, которые приходят в санаторий-профилакторий, как они гово-

рят, «поест и отдохнут», есть и такие, которым пребывание у нас противопоказано.

Наш санаторий — профилакторий рассчитан на 100 мест. В 1987 году оздоровлено 1622 человека при плане 1560, в том числе: 1470 — по путевкам, 152 — по курсовкам. Оздоровлено 86 детей в детские смены и 126 детей детских дошкольных учреждений по курсовкам. Среди оздоровленных 624 женщины и 786 мужчин.

Улучшились показатели оздоровления диспансерных больных с 44,3 процента в 1986 году до 47 процентов в 1987 году, но показатели оздоровления рабочих вредных профессий и группы часто и длительно болеющих ниже, чем в прошлом году, и составили соответственно 27 и 20 процентов (1986 г. — 33—50 процентов). Как видно, охват оздоровлением группы часто длительно болеющих уменьшился более чем в два раза, а ведь эта группа трудящихся дает

наибольшую заболеваемость (60 рабочих часто длительно болеющих ЦСП дали 66 процентов заболеваемости с временной утратой трудоспособности по ЦСП, а оздоровлено из них только 2 человека).

Эффективность оздоровления по улучшению состояния здоровья составила 96 процентов, по снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности на 1,15 дня на одного оздоровленного.

Руководство медико-санитарной части считает, что трудящиеся комбината «не хотят идти» в профилакторий. Конечно, есть сложности для оздоравливаемого в профилактории. Это: — уменьшение свободного времени (особенно для женщин);

— в некоторых цехах в связи с ограниченным временем обеденного перерыва невозможно попасть вовремя на обед в санаторий-профилакторий;

— направления в командировки и на сельхозработы в период оздоровления, что ухудшает его качество;

— нередко отсутствие транспорта для доставки рабочих в санаторий — профилакторий.

Думаю, что часть вышеперечисленных причин могут устранить профкомы цехов, а профкому комбината необходимо подумать о семейном оздоровлении семей, работающих на комбинате.

Но есть и причины, которые быть не должны, и зависят они от организации работы МСЧ, профсоюзного актива и организованности направляемых на оздоровление. Это сложность оформления санаторно-курортной карты и несвоевременное составление списков, направляемых в санаторий — профилакторий. Списки должны быть составлены за 20 дней до начала смены, и сразу же направляемые должны начать обследоваться в МСЧ. Лабораторное обследо-

вание проводится один раз в неделю, и если списки составлены не вовремя, нуждающиеся в оздоровлении не успевают обследоваться, и начинается «кнеротрепка» для направляемого в санаторий — профилакторий, сотрудников МСЧ и профкома комбината, и особенно медперсонала санатория — профилактория. К началу смены оформляется не более 60 процентов, теряются дни лечения, а значит, и его качество.

Из списков, составляемых МСЧ, в санаторий — профилакторий поступает не более половины направляемых. С чем это связано?

Вероятнее всего не проводится медико-санитарной частью индивидуальной работы с трудящимися о необходимости оздоровления, не проводится эта работа и профсоюзом цехов и служб, хотя это один из главных путей снижения заболеваемости и укрепления здоровья. Окончание на 4-й стр.

ДЕЛА И ЗАБОТЫ „ЦЕХА ЗДОРОВЬЯ“

В ПОМОЩЬ ПРОПАГАНДИСТАМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

П О Р Я Д О К

образования и использования фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на планово-убыточных и малорентабельных предприятиях промышленности

ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДОВ ПООЩЕНИЯ В ПЛАНЕ

1. Фонды поощрения на планово - убыточных и малорентабельных предприятиях в пятилетнем и годовых планах образуются по нормативам прироста (снижения) этих фондов за каждый процент прироста (снижения) фондообразующих показателей по сравнению с базовым годом.

2. Фондообразующими показателями на планово-убыточных и малорентабельных предприятиях могут быть:

по фонду материального поощрения — предельный уровень затрат на рубль товарной продукции;

по фонду социально-культурных мероприятий и жилищного строительства — рост производительности труда, исчисляемый нарастающим итогом с начала пятилетки (к отчету 1985 года).

Процент снижения (превышения) фондообразующих показателей в планируемом году по сравнению с базовым годом определяется в сопоставимых ценах и условиях.

3. Норматив прироста (снижения) фонда материального поощрения планово-убыточных и малорентабельных предприятий устанавливается в размере 5 процентов прироста (снижения) этого фонда к плану базового года за каждый процент снижения (увеличения) предельного уровня затрат на рубль товарной продукции по сравнению с планом (1985) года.

Норматив прироста фонда социально - культурных мероприятий и жилищного строительства планово-убыточных и малорентабельных предприятий устанавливается в размере 4 процентов прироста (снижения) этого фонда за каждый пункт роста производительности труда по сравнению с отчетом базового года. В тех случаях, когда планово - убыточные и малорентабельные предприятия не выполняют установленные в плане базового года задания по росту производительности труда, указанный норматив устанавливается в размере 4 процентов прироста (снижения) фонда социально - культурных мероприятий и жилищного строительства за каждый пункт прироста производительности труда по сравнению с планом базового года.

С учетом особенностей отдельных отраслей промышленности норматив образования фонда социально - культурных мероприятий и жилищного строительства устанавливается в размерах от 35 до 50 процентов планового фонда материального поощрения соответствующего года.

4. Нормативы образования фондов поощрения доводятся в составе контрольных цифр до планово - убыточных и малорентабельных предприятий заблаговременно до начала составления пятилетнего плана и в необходимых случаях могут уточняться при разработке этого пятилетнего плана. Утвержденные в пятилетнем плане нормативы изменению и пересмотру не подлежат. В пятилетнем и годовых планах планово - убыточных и малорентабельных предприятий устанавливается плановая сумма убытков.

5. При принятии планово-убыточными и малорентабельными предприятиями в годовых планах фондообразующих показателей на уровне или выше (по показателю предельный уровень затрат на рубль товарной продукции — ниже), чем предусмотрено пятилетним планом на очередной год, суммы фондов поощрения определяются по нормативам, установленным в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

При превышении в годовых планах заданий по предельному уровню затрат на рубль товарной продукции, а также при снижении другого фондообразующего показателя, предусмотренного в пятилетнем плане на очередной год, фонды поощрения предприятий в годовых планах определяются по нормативам, установленным в соответствии с пунктом 4, пониженным не менее чем на 30 процентов. При этом снижение нормативов не производится в случае роста предельного уровня затрат на рубль товарной продукции или снижения другого фондообразующего показателя в планируемом году по сравнению с уровнем этого показателя базового года.

Конкретный размер снижения нормативов прироста фонда материального поощрения и фонда социально - культурных мероприятий и жилищного строительства устанавливается вышестоящей организацией по согласованию с соответствующими комитетами (советами) профсоюзов.

6. Абсолютные размеры фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по годам пятилетнего плана и в плане на очередной год определяются путем сложения суммы соответствующего фонда по плану базового года, рассчитанной по фондообразующим показателям, и суммы прироста (уменьшения), полученной путем умножения размера норматива, установленного в соответствии с пунктом 4 настоящего положения, на величину превышения (снижения) фондообразующих показателей, предусмотренных в плане по сравнению с уровнем базового года, и на сумму фонда по плану базового года.

При этом базовым годом для определения плановой величины фондов поощрения на очередной год принимается план 1985 года.

7. Если в планируемом году предусмотрено увеличение предельного уровня затрат на рубль товарной продукции или снижение производительности труда по сравнению с предыдущим годом, но эти показатели не ниже заданных пятилетнего плана, то сумма фондов поощрения по плану базового года планово - убыточных и малорентабельных предприятий может быть сохранена или снижена в меньших размерах, чем это полагается по нормативам. Сумма указанного уменьшения возмещается из резерва (централизованного фонда) по фондам поощрения министерства (объединения).

8. Абсолютные размеры фондов поощрения, рассчитанные в соответствии с пунктом 8, по годам пятилетнего плана на планово - убыточных и малорентабельных предприятиях устанавливаются в пределах об-

щей суммы фондов поощрения по министерству в целом за счет и в пределах лимита дотации.

9. В тех случаях, когда сумма фондов поощрения по плану на очередной год, рассчитанная в соответствии с пунктом 8 настоящего Положения, превышает суммы этих фондов, установленные в пятилетнем плане, то такое превышение производится за счет и в пределах экономии, полученной от снижения убытков (дополнительной прибыли) в годовых планах по сравнению с заданиями пятилетнего плана, а при его недостаточности — за счет средств резерва (централизованного фонда) по фондам поощрения министерства.

10. При увеличении (уменьшении) в установленном порядке плановых заданий по фондообразующим показателям в течение года одновременно увеличивается (уменьшается) сумма фондов поощрения, предусмотренная в финансовом плане по установленным нормативам.

11. Средства фондов поощрения планово - убыточных и малорентабельных предприятий передаются в распоряжение производственных единиц, а также могут передаваться в распоряжение производства и цехов. Порядок передачи устанавливается руководителями этих предприятий по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза. При этом размер передаваемых средств определяется в зависимости от результатов работы этих производств и цехов.

12. Плановые суммы фондов поощрения предусматриваются в балансах доходов и расходов (финансовых планах) планово - убыточных и малорентабельных предприятий по кварталам пропорционально квартальному распределению объема производства или фонда заработной платы.

ПОРЯДОК ОТЧИСЛЕНИЙ В ФОНДЫ ПООЩЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ГОДА

13. Отчисления в фонды поощрения планово - убыточных и малорентабельных предприятий производятся ежеквартально нарастающим итогом с начала года.

При выполнении плана по фондообразующим показателям, учитываемым нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), отчисления производятся в размерах, предусмотренных в годовом плане на соответствующий период года.

14. При перевыполнении плановых заданий по фондообразующим показателям в течение года (нарастающим итогом с начала года) в фонды поощрения производятся дополнительные отчисления по полному нормативу, установленному в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

Дополнительные отчисления в фонды поощрения производятся:

на планово - убыточных предприятиях за счет и в пределах фактического снижения убытков против плана. При недостаточности указанного источника вышестоящей организации предоставляется право производить в необходимых случаях дополнительные отчисления за счет средств резерва (централизованного фонда) по фондам поощрения;

на малорентабельных предприятиях — в пределах фактической прибыли, остающейся в распоряжении предприятий в порядке ее распределения.

15. При невыполнении плана по фондообразующим показателям в течение года (нарастающим итогом с начала года) фонды поощрения уменьшаются по нормативам, установленным в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, повышенным не менее чем на 30 процентов. Конкретный размер повышения указанного норматива устанавливается вышестоящими органами по согласованию с соответствующими комитетами (советами) профсоюзов.

16. При перевыполнении (недовыполнении) плана планово-убыточными и малорентабельными предприятиями, для которых фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства устанавливается в процентах к фонду материального поощрения, дополнительные отчисления (снижение отчислений) в фонд социально - культурных мероприятий и жилищного строительства производятся в течение года по утвержденным нормативам.

17. Дополнительные отчисления (снижение отчислений) в фонды поощрения производятся по нормативам в процентах к сумме этих фондов по плану на соответствующий период нарастающим итогом с начала года.

18. При оценке выполнения плана по фондообразующим показателям для определения суммы отчислений в фонды поощрения планово - убыточных и малорентабельных предприятий из фактического объема произведенной (реализованной) продукции и из прибыли, от которой производится отчисление в фонды поощрения, исключаются в установленном порядке соответственно объем произведенной (реализованной) продукции и прибыли, не устанавливаемые в плане, а также прибыль, используемая и изымаемая в бюджет в особом порядке.

18. На планово - убыточных и малорентабельных предприятиях абсолютный размер отчислений в фонд материального поощрения дополнительно увеличивается (уменьшается) в зависимости от выполнения плана реализации продукции с учетом выполнения обязательств по поставкам в соответствии с заключенными договорами и принятыми к исполнению заказами - нарядами.

При выполнении договоров полностью фонд материального поощрения, предусмотренный в финансовом плане на квартал, в котором обеспечено выполнение обязательств по поставкам и восполнение недопоставок за предыдущий период, увеличивается на 15%.

В случае досрочного выполнения плана в каком-либо квартале с согласия потребителя и невыполнения в связи с этим плана поставок в последующем квартале (при условии выполнения плана поставок нарастающим итогом с начала года) указанное увеличение фонда материального поощрения сохраняется.

При невыполнении планово-убыточными и малорентабельными предприятиями обязательств по поставкам в соот-

ветствии с заключенными договорами и принятыми к исполнению заказами - нарядами фонд материального поощрения, предусмотренный на соответствующий квартал в финансовом плане, уменьшается на 3 процента за каждый процент невыполнения.

При этом высвободившиеся средства фонда материального поощрения резервируются и используются для увеличения на 15 процентов фонда материального поощрения этих предприятий при выполнении в последующие периоды заданий и обязательств по поставкам продукции.

При недостаточности указанной зарезервированной суммы на эти цели может быть направлена по малорентабельным предприятиям фактическая прибыль, остающаяся в распоряжении этих предприятий, по плану - убыточным предприятиям — фактическая сумма снижения убытков против суммы, предусмотренной в плане.

При недостаточности перечисленных источников на планово - убыточных и малорентабельных предприятиях на эти цели может быть направлена часть резерва (централизованного фонда) по фонду материального поощрения министерства (объединения).

Сумма, на которую был уменьшен плановый фонд материального поощрения в порядке, предусмотренном настоящим пунктом, в последующих периодах не восстанавливается.

Уменьшение фонда материального поощрения на сумму средств, взысканных с объединений и предприятий в виде санкций за невыполнение обязательств по поставкам продукции, за изготовление и поставку некачественной продукции и в возмещение убытков, причиненных потребителю продукции, в виде пеней, уплаченных за несвоевременную оплату поставленной продукции, а также в виде возмещения потерь от скидок с оптовых цен продукции производственно - технического назначения, отнесенной при аттестации продукции к первой категории качества, осуществляется в порядке, установленном Комиссией по совершенствованию управления, планирования и хозяйственного механизма.

19. В фонд материального поощрения в конце года перечисляются средства, образуемые за счет неиспользованной экономии по фонду заработной платы, полученной против установленного норматива или планового фонда заработной платы, при условии выполнения плана производства по показателю, принятому для исчисления производительности труда, и заданий по росту производительности труда. Указанные средства перечисляются в пределах фактической прибыли, остающейся в распоряжении предприятий в порядке ее распределения, или фактического снижения убытков против плана.

Средства, перечисляемые в фонд материального поощрения за счет экономии по фонду заработной платы, в базовый фонд материального поощрения при определении размера этого фонда по плану на очередной год не включаются. Окончание на 4-й стр.

П О Р Я Д О К

образования и использования фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на планово-убыточных и малорентабельных предприятиях промышленности

Окончание. Нач. на 3-й стр.

20. При невыполнении плана по фондообразующим показателям с начала года нарастающим итогом (квартал, полугодие, девять месяцев, год) фонды поощрения планово-убыточных и малорентабельных предприятий образуются в установленном порядке в пониженном размере.

Если сумма фондов поощрения по расчету окажется менее 40 процентов, вышеотстоящая организация может принять решение об образовании этих фондов в размере не ниже 40 процентов плановой величины суммы фондов поощрения за квартал, в котором допущено невыполнение плана, за счет предусмотренных планом средств, а также резерва (централизованного фонда) по фондам поощрения министерства (объединения).

Общая сумма фондов поощрения (включая минимальные отчисления за отдельные кварталы) при невыполнении плана по фондообразующим показателям не может превышать суммы указанных фондов, предусмотренных по плану на этот период. Начисленная в этом случае сумма фонда материального поощрения используется для текущего премирования работников производственных единиц (цехов), выполнивших план.

При перерасходе фонда заработной платы на его покрытие направляются средства фонда материального поощрения.

РАСХОД И НАЧИСЛЕНИЕ ФОНДОВ МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Фонд материального поощрения называется единым фондом материального поощрения. Средства данного фонда рекомендуются использовать по следующим основным направлениям:

- на премирование за выполнение и перевыполнение плана по установленным системам премирования;
- на премирование за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта;
- на премирование работников за создание, освоение и внедрение новой техники;
- на премирование за увеличение производства товаров народного потребления на рубль фонда заработной платы;
- на премирование по результатам внутризаводского социалистического соревнования по итогам смотра и конкурсов;

курсов, направленных на повышение эффективности производства;

— на единовременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий;

— на выплату вознаграждения работникам за общие результаты работы по итогам за год;

— на оказание единовременной помощи;

— на оплату работникам очередных отпусков в части, соответствующей доле их заработной платы, выплачиваемой за счет фонда материального поощрения.

Часть средств фонда материального поощрения может быть передана в фонд социальности для использования их на жилищное строительство и социально-культурные мероприятия.

Предприятия могут оставлять в своем распоряжении резерв в размере 10 процентов единого фонда материального поощрения. Указанный резерв используется для материального поощрения работников структурных подразделений в случае временного ухудшения показателей их работы по независящим от них причинам и в других непредвиденных случаях, возникающих в ходе выполнения плана текущего года. Решение о передаче указанных средств принимается руководителем предприятия совместно с профсоюзным комитетом. Средства единого фонда материального поощрения используются в соответствии со сметой. Проект сметы расходования фонда материального поощрения выносится на обсуждение трудового коллектива и после его одобрения утверждается совместным решением администрации и профкома и прилагается к коллективному договору.

Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства направляется:

- на строительство;
- на проведение оздоровительных мероприятий (приобретение медикаментов для лечебно-профилактических учреждений, находящихся на балансе предприятия; приобретение путевок в дома отдыха, пансионаты, санатории, на туристические базы и маршруты);
- на проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий, приобретение для этих целей учебных и наглядных пособий, театральных костюмов для участников художественной само-

деятельности, спортивной формы и инвентаря, на приобретение средств наглядной агитации, на украшение зданий к праздничным дням, оформление колонн демонстрантов;

— на удешевление стоимости питания в столовых, на усиление питания работников, проходящих курс лечения в профилакториях и детей в детсадах, пионерских лагерях;

— на расходы по устройству дорог и водопровода, электрификации и другим работам по благоустройству коллективных садов в пределах 25 процентов сметных расходов на осуществление этих работ;

— на предоставление безвозмездной материальной помощи для первоначального взноса собственных средств на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство, а также на частичное погаше-

ние кредита, предоставленного на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство;

— на предоставление молодым семьям беспроцентной ссуды на улучшение жилищных условий или обустройство домашнего хозяйства;

— на частичное возмещение расходов по хозяйственному содержанию объектов культурно-бытового, оздоровительного назначения и пионерских лагерей.

Неиспользованные на конец года остатки средств фонда социальности переходят на следующий год, изъятию не подлежат.

Средства фонда социальности и жилищного строительства могут накапливаться предприятиями для осуществления строительства в последующие годы.

ПРИМЕР

начисления фонда материального поощрения за 1987 год по комбинату

1. За превышение предельного уровня затрат на 1 рубль товарной продукции:

$$\frac{1145000 \times 6,5 \times 6,77}{100} = 503857 \text{ руб., где}$$

1145000 — плановый фонд материального поощрения;

6,5 — норматив 5 процентов, увеличенный на 30 процентов за превышение пре-

дельного уровня затрат на 1 рубль товарной продукции;

6,77 — превышение затрат на 1 рубль товарной продукции.

2. За объем реализации с учетом выполнения обязательств по поставкам:

$$\frac{1145000 \times 3 \times 3,1}{100} = 106485 \text{ руб., где}$$

3 процента — норматив при невыполнении;

3,1 процента — процент невыполнения плана реализации с учетом выполнения обязательств по поставкам.

3. За недостающую прибыль:

снимается 135 тыс. рублей.

4. Снимаются с фонда материального поощрения суммы

санкций, взысканных с комбината за невыполнение обязательств по поставкам и за поставку некачественной продукции 400 тыс. рублей.

В результате фонда материального поощрения за 1987 год не начислено (1145—504—106—400—135).

Начисление фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства:

$$1. \frac{834000 \times 6,2 \times 5,2}{100} = 268882 \text{ руб., где}$$

834000 — плановый фонд социальности на 1987 год;

6,2 процента — процент невыполнения плана по производительности труда за 1987 год;

5,2 процента — норматив производительности труда 4 процента, увеличенный на 30 процентов за невыполнение плана по производительности труда.

2. Снимается за недостаю-

щую прибыль 565 тыс. рублей.

В результате фонда социальности за год не начислено (834—269—565).

В результате по состоянию на 1.01.88 года комбинат не имеет фонда материального поощрения, фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

В. ВАСИЛЬЕВА,
главный бухгалтер
комбината.

ЛЫЖНЯ ЗОВЕТ!

Зима — чудесная пора для прогулок в лесу на лыжах, увлекательное и полезное для здоровья время года.

Учитывая это, профком комбината приглашает всех желающих принять участие в прогулках на лыжной базе Латухино. Лыжные прогулки организуются каждое воскресенье. Отъезд от стадиона автобусом

ПИСЬМО В РЕДАКЦИЮ

Для бесперебойной работы цеха необходимо обеспечивать его всеми необходимыми материалами.

Большой вопрос для нас — это обеспечение лампами дневного освещения ЛДС-40 ватт. Их нам дают по 20 штук в месяц, что явно мало даже для душевых.

Комиссией по технике безопасности было сделано замечание цеху в части улучшения

ВОЛОКИТА...

Е. А. Сажин. И вот уже в течение всего января без конца хожу в этот отдел, Е. А. Сажина обещает их нам, но ссылаются на разные задержки с их доставкой на комбинат. Так, с 11 января я четыре раза в разные подписные дни подходила к ней (оформленный документ она держала у себя) и спрашивала про лампы. Ответ же был один: «Еще не пришла машина, как при-

счет ламп и, получив отказ, отчиталась перед начальником цеха. В тот же день ему пришлось в конце смены идти к зам. директора по коммерческим вопросам В. А. Стеблеву по поводу этого вопроса. Вызвали Е. А. Сажину, и она тотчас же подписала документ на 50 штук ламп.

Зачем же Е. А. Сажина поступает так? Видимо ей доставляет удовольствие отпра-

ДЕЛА И ЗАБОТЫ «ЦЕХА ЗДОРОВЬЯ»

Окончание. Нач. на 2-й стр.

Материально-техническая база санатория-профилактория желает быть лучшей. Но в начале скажем, что сделано в 1987 году: проведен косметический ремонт спального корпуса (4-й этаж) и пищеблока; открыт кабинет теплоремонта и оборудован кабинет «Электросон»; приобретены аппараты «Ультразвук» и «Волна»; изготовлена проектно-сметная документация на оборудование вентиляции в горячем цехе пищеблока и установки дополнительных бойлеров для душевой кафельной; завезен материал для строительства грядущих помещений и приобретена отделочная потолочная плита.

У нас в городе один санаторий-профилакторий, а в области их 10. И если говорить о материально-технической базе, то наш санаторий-профилакторий на несколько порядков хуже, чем новгородские. А ведь от материально-технической базы зависит и лечебный процесс, значит, и здоровье рабочих, и воспитание их культуры.

Профилакторий же построили и все. При проведении реконструкции лечебного корпуса не решен вопрос замены инженерных сетей, из-за чего водолечебное отделение не работало год, да и сейчас не может работать с достаточной нагрузкой (нет необходимого давления воды). В течение нескольких лет нам не добиться решения следующих вопросов:

- ремонта спального корпуса, который эксплуатируется без косметического ремонта со дня его ввода (1982 год);
- оборудования вентиляции в горячем цехе кухни;
- установки дополнительных бойлеров для душевой кафельной;
- изготовления кислородной лампы, без чего не работают кислородные и жемчужные ванны.

Что касается оборудования, то это «камень преткновения» для отдела снабжения.

Нельзя не сказать о том, что некоторые отдыхающие покидают из санатория-профилактория рассеиватели душа, смесители, дверные ручки и прочее.

«Кузница здоровья» должна быть образцовой не только в вопросах оздоровления, но и в эстетическом ее оформлении, оснащении оборудованием и инвентарем.

В интересах здоровья трудящихся комбината сотрудники санатория-профилактория вносят ряд предложений:

- провести реконструкцию лечебного корпуса с организацией кабинетов грязелечения, родонотечения и кабинета галотерапии;
- провести ремонт спального корпуса;
- благоустроить сквер санатория-профилактория;

— в период оздоровления в санатории-профилактории освобождать всех его посещающих от сельхозработ и командировок;

— обязательное обслуживание оздоравливаемых транспортом;

— решить вопрос об ответственности лиц, нуждающихся в оздоровлении, но отказывающихся от него;

— к лицам, отчисленным из санатория-профилактория за нарушение режима, принимать меры и наказывать лиц, зани-

«МЕТАЛЛУРГУ» — 60 ЛЕТ

Продолжение. Нач. в № 3.

Большой вклад в формирование

из Куйбышева. До сих пор в

памяти многих единственный

менился наполовину, закончи-

ли выступления ветераны, в

ОТДЫХАЕМ ВСЕЙ БРИГАДой

31 января, воскресный день. В Доме культуры, в помеще-

культурпросветительских

кальные номера