

ЗА ОГНЕУПОРЫ!

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

1990

СРЕДА

7

МАРТ

№ 10 (4185)

Основана
15 сентября 1928 годаВыходит 1 раз
в неделю

● РЕПОРТАЖ

ЗА ПЕРЕМЕНЫ К ЛУЧШЕМУ

Некогда реляции о выборах мы писали в приподнятых тонах, вещая о них, как о некоем торжестве всенародного единства и т. д. и т. п.

Нынешние выборы прошли без шумихи и показухи. Люди выполняли свой гражданский долг не механически как ранее, когда за них все решалось «наверху», а в сознании всей ответственности своего выбора. Теперь уже всем ясно, что каких выберем, так и жить будем.

Я по традиции голосовал в здании второй школы, где сошлись 26 и 27 избирательные участки. Никакие приветственные плакаты не встречали нас. Не стояли возле урн парандные пионеры. Обстановка была деловой и строгой.

Разговорились с председателем участковой избирательной комиссии Ларисой Ивановной Артемьевой. В четырех выдаваемых бюллетенях 24 кандидата, из коих надлежит четверых выбрать в депутаты. Число избирателей — 1300. На 3 часа дня проголосовало 657. Они отдали свои голоса тем, кого сочли достойными взвесить дела народа в городском Совете народных депутатов, в областном и в Верховном Советах РСФСР.

Мы разговорились с некоторыми из избирателей. Интересно было разговаривать со спасарем ЦСП Владимиром Николаевичем Ивановым. Он потомственный огнеупорщик. Его дед начал работать на нашем комбинате (тогда заводах господина Вахтера) еще в 1908 году, а отец — в 1915 году. Сам Владимир Николаевич трудится на комбинате уже более четверти века. Вот его слова: «Нравится, что в этот раз без всякой парадности. Ничем не

отвлекают, не крутят голову. Я в партии 40 лет, а впервые вижу, что ворится важное дело без всякой показухи. За кого проголосовал? За Барановского, директора опытно-механического завода в Пестово. Понимаете, он для всех своих рабочих завода выстроил квартиры. Отдал голос и за мастера с завода «Смена» Фрейдлина. Знаю, что он отличный, добросовестный работник. Активно участвует в общественной жизни города. А главное, что имеет свое мнение и его отстаивает...»

По совпадению и второй мой собеседник оказался с ЦСП — Сергеем Яковлевичем Алексеевым. Только работает он электромонтером. Пришел голосовать вместе с женой Светланой Владимировной. Оба молодые.

— За кого голосовали?

— За тех, кого знали. А главное за перемены к лучшему во всем. У нас же наследник растет. Хотим, чтоб он жил лучше нас.

Словоохотливой оказалась работница с «Горизонта», но полностью не называлась, а только инициалы А. Ф. Т. Проголосовала за Ершова и Фрейдлина. Но не могла не поделиться наболевшим: «Знаете, между прочим, — сказала она, как поступит дефицит в универмаг, так сразу начинают обзванивать врачей, работников продуктовых магазинов и всех нужных людей. И из ювелирного перед подорожанием цен на золото всех своих обзванивали. Вот я и выбирала таких людей в депутаты, чтобы они с «телефонным правом» покончили раз и навсегда. Но понятно, что дело не только в этом. Во всем хочется верить в лучшее...»

Л. АЛЬШИЦ.

В ИСПОЛКОМЕ НОВГОРОДСКОГО ОБЛАСТНОГО СОВЕТА НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ,
ПРЕЗИДИУМЕ ОБЛАСТНОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА — КОМИССИИ

За большую организаторскую работу по улучшению обслуживания населения предприятиями торговли, общественного питания, транспорта, коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения, повышению эффективности производства Почетной грамотой облисполкома и облсовпрофа награждена комиссия рабочего контроля за работой предприятий торговли и общественного питания профкома нашего комбината (председатель В. А. Фадеева).

ПОКАЗАТЕЛИ

работы цехов и шахт комбината за февраль
(в процентах к плану)

ОГНЕУПОРЫ

Цех № 2	90,5
Цех № 4	104,1
Цех № 6	127,0
ЦСП	91,5

ШАМОТ

Цех № 3	103,9
Цех № 6	77,0

ГЛИНА

Шахта № 2 им. Артема	102,7
Шахта «Шиботово»	100,0
У-к № 1 р-ка «Окладнево»	100,0
У-к № 2 р. «Окладнево»	100,0

НАШ КОММЕНТАРИЙ:

Как явствует из вышеприведенной таблицы показателей, с планом февраля не справились коллективы ЦСП и цеха № 2. Мы попросили начальника производственного отдела комбината Ю. А. Долгополова прокомментировать показатели подразделений, несправившихся с февральским планом.

— Недовыполнение плана ЦСП обусловлено неэффективной работой ленточных транспортеров на подаче шамота со склада цеха № 3 в помольное отделение ЦСП.

— Все транспортеры стали плохо работать!

— Нет, из семи только три: нулевой, 3 и 4. Барахлит они начали еще с декабря. Работали на износ. Лопались ленты. Их сшивали. Сшивки снова разваливались, транспортеры пробуксовывали, тормоза работали. Ремонт не начинали из-за отсутствия роликов. Но вот уже полтора месяца, как их завезли. В пятницу поставили новую ленту на одном транспортере.

— Но, по вашим словам, новая лента и ролики были в наличии, а с ремонтом все равно запоздали. Почему?

— А вы повторите свой вопрос механической службе ЦСП.

Во втором же цехе подводят шаровые мельницы. Их техническое состояние оставляет желать много лучшего. В марте решено поставить на капитальный ремонт третью шаровую. А пока проведут текущий ремонт двух других шаровых мельниц, чтобы они смогли работать с большей нагрузкой. Ремонт шаровой № 3 продлится дней пять, и за это время надо будет как-то восполнить ее простой.

— Необходимость в ремонте

8 МАРТА — МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЖЕНСКИЙ ДЕНЬ

**Должны
смеяться
дети
и в мирном
мире
живут!**



СВЕТЛЫЙ праздник приходит к людям с весной — Международный женский день 8 Марта — праздник интернациональной солидарности всех женщин планеты.

Наше столетие характеризуется радикальным изменением статуса женщин, определяемого все более полным и реальным признанием принципа их равенства с мужчинами. Но достижение практического равенства — сложный и противоречивый социальный процесс. В том числе и у нас в стране. Казалось бы, получив семьдесят лет назад равные права с мужчинами, женщины воспользовались ими в полной мере. Однако на XIX партийной конференции отмечалось, что положение женщины у нас в стране все еще является

вопросом государственного

значения. Накопилось немало негативных явлений в сфере трудовой занятости женщин.

Остро стоят демографические проблемы. В ходе перестройки рождается целый ряд новых вопросов, связанных, в частности, с осуществлением экономической реформы: не окажутся ли женщины той социальной группой, на которой отразятся в первую очередь процессы высвобождения рабочей силы? Какие тут гарантии? Как вообще обеспечена социальная защищенность женщин? Социалистическое общество нуждается в высокой культуре и порядочности человеческих взаимоотношений, в укреплении семьи.

В наши дни общественно-политическая активность женщин планеты уже переросла рамки женского движения. Они уча-

ствуют в движении парламентариев, ученых, врачей, деятелей культуры, в экологических объединениях. Велика их роль в распространении народной дипломатии, движении за дружбу, ставшим поистине знаменательным символом времени.

Все времена положение женщины служило барометром демократизма любого государства, показателем уважения прав человека в нем. Из глубины веков дошло до нас признание лучшими умами человечества миротворческой роли и призвания женщины, ее способности остыть разгоряченные головы, облагородить ожесточившиеся сердца. И в наш стремительный, беспокойный век именно в женщинах идея мира обретает своего самого бескорыстного и самоотверженного защитника.

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

днем 8 Марта!

С большим весенним праздником вас, славные труженицы, матери, жены, сестры, подруги! Новых вам успехов в делах и жизни, доброго здоровья, радости и счастья!

ПОКАЗАТЕЛИ

работы цехов и шахт комбината за февраль
(в процентах к плану)

ОГНЕУПОРЫ

Цех № 2	90,5
Цех № 4	104,1
Цех № 6	127,0
ЦСП	91,5

ШАМОТ

Цех № 3	103,9
Цех № 6	77,0

ГЛИНА

Шахта № 2 им. Артема	102,7
Шахта «Шиботово»	100,0
У-к № 1 р-ка «Окладнево»	100,0
У-к № 2 р. «Окладнево»	100,0

мельниц была неожиданностью!

— Конечно, нет. Нужда в ремонте назревала давно.

— И кто же просмотрел ее?

— Видимо, механик цеха № 2 Н. Ф. Иванов. Ну, а вторая причина ухудшения работы цеха относится к погоде. С шахты им. Артема № 2 в цех поступает переувлажненная глина. Сами знаете, была оттепель, шли дожди, а в Зарубино нет крытых складов. Глина может под открытым небом. А третьей причиной плохой работы этого цеха является недопоставка шамота цехом № 6.

Колдоговор — в действии!

16 февраля состоялась конференция трудового коллектива комбината по выполнению коллективного договора за 1989 год и о проекте коллективного договора на 1990 год. С докладами на конференции выступили генеральный директор комбината Н. А. Новиков и председатель профкома А. И. Осипов.

Основной задачей колдоговора являлась мобилизация трудового коллектива на успешное выполнение государственного плана и принятых социалистических обязательств четвертого года XII пятилетки. Сегодня мы можем отметить, — сказал генеральный директор комбината Н. А. Новиков, — что комбинат в отчетном году не снизил набранных в 1988 г. темпов в выполнении основных показателей работы, а по некоторым из них даже превзошел. Иными словами, коллектив комбината может и должен успешно решать поставленные перед ним производственные и социально-экономические задачи.

В отчетном году план по товарной продукции комбинат выполнил на 111,8% с ростом к 1988 году на 5,2%. Сверх плана коллективом произведено товарной продукции на 4553 тыс. руб., к уровню прошлого года на 2129 тыс. руб. План по реализации товарной продукции выполнен на 109,9% с ростом к 1988 году на 7,2%.

Затраты на 1 рубль товарной продукции уже второй год подряд ниже рубля — 99,26 коп., себестоимость — ниже плановой.

И если в 1988 году мы ликвидировали убыточность, то в 1989 году получена прибыль в размере 480 тыс. рублей.

Серьезно поработал коллектив и в вопросах производства товаров народного потребления и оказания платных услуг населению. При выполнении плана производство товаров народного потребления выросло в 4,9 раза, а оказание платных услуг — в 1,5 раза к уровню 1985 года.

Годовые планы по реализации и товарной продукции, превышающие контрольные цифры пятилетки, были выполнены за 11 месяцев. На 1191 тонну больше к плану за 11 месяцев было произведено огнеупорных изделий. И сказать нужно сейчас о том, что мы потеряли только за 1 месяц — декабрь. Да, в целом за 1989 год мы произвели огнеупоров на 3227 тонн больше, чем в предыдущем — это хороший и очень важный для нас показатель. Но годовой план в тоннаже не выполнен. По самым скромным подсчетам это 380 тыс. руб. реализации и товарной продукции.

Причем только в декабре на 3839 тонн. В разрезе цехов: цех № 2 недодал к плану 2452 тонны изделий и из 9 запланированных позиций укрупненного ассортимента план производства выполнил только по 3 позициям,

цех сталеразливочного припаса недодал к плану 7946 тонн и из 8 позиций запланированного ассортимента план производства выполнил лишь по 4 позициям.

В целом по комбинату недодано к плану производства 2648 тонн изделий и из 16 позиций укрупненного ассортимента план производства выполнен только по 5 позициям.

По самым скромным подсчетам на тоннаже мы потеряли 380 тыс. рублей реализации и товарной продукции, 130 тыс. рублей ФЗП, часть прибыли от реализации товарной продукции. Потери в выпуске огнеупорных изделий за декабрь ухудшили и выполнение договорных обязательств по поставкам продукции — 95,6% за

год. И как следствие — 67 тыс. рублей штрафов — уже уплачено, продолжаем платить и в I квартале 1990 года — 136 тыс. рублей, резервирование ФМП на 75 тыс. рублей. Сложив эти потери 130+67+136+75 получим 408 тыс. рублей. На такую сумму уменьшилась наша «13 зарплаты» только из-за невыполнения ассортимента выпускавшей продукцией и стремления некоторых коллективов, прикрываясь выпуском новой высокоеффективной и следовательно более дорогостоящей продукции, пустить тоннаж на самотек. Благо объективные причины под рукой — это и недоставка шамотного лома металлургам и плюс к этому неудовлетворительная работа цеха № 3 по выпуску шамота и катастрофическая недоставка вагонов железной дорогой.

Но сегодня не то время, когда прикрываясь объективными условиями, можно оторвать кусок от общего государственного пирога.

Сегодня мы должны бы были уже почувствовать, что если коллектив комбината и поднял голову, то только засчет того, что сам стал лучше работать.

Искать причины прежде всего необходимо в нас самих. Ведь когда нет сдерживающих факторов во всю мощь обнаруживаются наши внутренние проблемы: прогулы, пьянство, низкая трудовая, технологическая, исполнительская дисциплина.

В отчетном году планом внедрения прогрессивной технологии, механизации и автоматизации предусматривалось внедрить 10 мероприятий. Общий экономический эффект от их внедрения составил 527,0 тыс. рублей при плане в 455,0 тыс. рублей. От внедрения рационализаторских предложений получен экономический эффект в сумме 488,5. тыс. рублей при обязательстве в 440 тыс. рублей. В отчетном году освоен выпуск следующих новых видов изделий:

- унифицированных ковшевых изделий,
- 19-канальной дырчатой насадки,
- ковшевых изделий с содержанием Ae_2O_3 не менее 45%,
- смеси СНКЦ-85.

Для изучения передового производственного опыта было направлено на родственные предприятия 11 трудящихся комбината. На поощрение победителей социалистического соревнования в 1989 году израсходовано 57,0 тыс. рублей.

В 1989 году начисление заработной платы трудящимся комбината проводилось в пределах прав, предоставленных Законом СССР о государственном предприятии на основе отраслевых рекомендаций по организации оплаты и стимулирования труда с учетом конкретных условий и характерных особенностей на каждом рабочем месте. Среднемесячная зарплата на 1 работающего в отчетном году выросла с 222,0 рублей до 266,0 рублей, или на 18,7%.

Здесь необходимы некоторые пояснения.

В 1988 году мы шли к ликвидации убыточности, к освоению новых условий хозяйствования, новых условий оплаты и стимулирования труда, к наработке технико-технологического потенциала, к развитию, укреплению и стабильности внутрипроизводственных хозрасчетных отношений.

В 1989 году из ФЗП выплачено уже 15223 тыс. рублей (на 1581 тыс. рублей больше, чем в 1988 году), а экономия по ФЗП составила 1 тыс. рублей и естественно «добавка» к «13 зарплате» не было. То есть планировали выплатить вознаграждение за выполнение договорных обязательств по поставкам продукции — 95,6% за

в пределах 400 тыс. рублей, так практически и выплатили.

На комбинате в 1989 году совмещали и работали по расширенным зонам обслуживания 2274 человека. Осуществлялись дальнейшие мероприятия, направленные на повышение уровня нормирования труда. Удельный вес технически обоснованных норм выработки в отчетном году составил 86,0%. При плане отчислений в фонд материального поощрения за год в сумме 1255 тыс. рублей, фактически начислено 1359,0 тыс. рублей. Расходование фонда материального поощрения производилось по направлениям, предусмотренным сметой и по решению СТК и профкома.

В целях широкого привлечения рабочих и служащих к управлению производством, администрация и профсоюзный комитет ежемесячно проводили рабочие собрания по итогам работы, по обсуждению проектов планов и социалистических обязательств в бригадах, на участках цехов и шахт. Цехам и шахтам оказывалась помощь в подготовке собраний трудовых коллективов. По состоянию на 1 января 1990 года на комбинате числился 1370 членов ВОИР и 406 членов НТО. Избретателям и рационализаторам оказывалась постоянная техническая и правовая помощь. В производство внедрено 98,0% принятых рационализаторских предложений. Победителям смотра-конкурса на лучшую постановку рационализаторской работы в 1989 году стали коллективы цеха № 3, шахты № 2 имени Артема, ЦЛМ, ЦЗЛ и РСУ. В отчетном году переподготовлено и обучено вторым профессиям 499 человек, при обязательстве 450 человек. Повысили свою квалификацию 561 человек рабочих при обязательстве в 500 человек и 82 человека ИТР, при обязательстве в 65 человек. В системе экономического образования прошли обучение 2188 трудящихся комбината при обязательстве в 2200 человек. На подготовку, переподготовку кадров, повышение квалификации и выплату стипендий стипендиатам комбината израсходовано 153 тыс. руб. и на приобретение технической литературы — 2,0 тыс. рублей.

Администрация и профком комбината в 1989 году осуществляли постоянную разъяснительную работу в трудовых коллективах, направленную на укрепление трудовой и производственной дисциплины. Вместе с тем, надо констатировать, что проводимая администрацией и общественными организациями работа по воспитанию трудящихся, ощутимых результатов в отчетном году не дала. В 1989 году совершено 1305 случаев прогулов с потерей 3172 человеко-дня, в то время, как в прошлом году было 1309 случаев прогулов с потерей 2908 человеко-дней. Рост потерии рабочего времени по причине прогулов к 1988 году составил 9,1%.

Особенно неблагополучно с трудовой дисциплиной в ЦСП, цехах № 2, 4, шахте № 2 им. Артема, РМЦ, ЖКО.

К нарушителям дисциплины применялись все меры морального и материального воздействия, предусмотренные коллективным договором. На товарищеских судах разобрано — 54 человека нарушителей дисциплины, на комиссиях по борьбе с пьянством — 278 человек и на заседаниях общественного отдела кадров рассмотрено 27 человек, увольняющихся по собственному желанию. За нарушение трудовой дисциплины снижено вознаграждение за выслугу лет на

50% 374 человекам, переведенным на нижеоплачиваемую работу 41 человеку сроком до 3 месяцев, уменьшен отпуск на 2675 дней.

В целях создания благоприятных условий работы женщинам — работникам в 1989 году отремонтированы бытовые помещения в цехе № 3, ЦЭС, электроремонтного участка, энергоцеха, РМЦ, шахты № 2 им. Артема. Обеспечена нормальная работа детских дошкольных учреждений. ОРСом комбината через столовую сеть осуществлялись распродажа полуфабрикатов, выпечных изделий и других продуктов. В пионерском лагере имени Ю. А. Гагарина и в городском при стадионе отдохнуло 1119 детей трудящихся комбината. В профилактории комбината по курсам оздоровлено 96 хронических больных и ослабленных детей работников комбината. В летний период был организован в профилактории комбината заезд «Мать и дитя», который позволил пройти курс лечения 49 дням. За поступившими молодыми рабочими в отчетном году было закреплено 84 наставника. Отпуска рабочим и служащим в возрасте до 18 лет предоставлялись в объеме календарного месяца летом или по желанию работника в любое время года.

В 1989 году на охрану труда и технику безопасности израсходовано 540,0 тыс. рублей при плане в 515,0 тыс. рублей. Из 47 мероприятий по охране труда в отчетном году выполнено 43, четырех перенесены на 1990 год.

Несмотря на некоторое снижение в отчетном году травматизма, он по прежнему остается весьма высоким. В 1989 году на комбинате произошло 32 учетных несчастных случаев, в т. ч. 3 несчастных случая с тяжелым исходом. В сравнении с 1988 годом производственный травматизм уменьшился на 8,6%.

Не на должном уровне находится требовательность к ИТР, бригадам и рабочим за эксплуатацию пылеулавливающих установок и герметизацию пылеулавливающего оборудования. Средняя запыленность с 5,8 m^3 в 1988 году выросла до 9,25 m^3 . Количество замеров, превышающих ПДК в 1989 году, составило 47,7% от общего числа замеров, против 35,7% за 1988 год.

Приведенные цифры еще раз говорят о том, что вопросам охраны труда и техники безопасности уделяется недостаточное внимание, принижена требовательность и исполнительность в этих вопросах.

На приобретение туристических путевок по Всесоюзным маршрутам и по городам СССР администрацией комбината в отчетном году израсходовано из средств соцкультбыта 53,0 тыс. рублей.

В отчетном году введено в эксплуатацию 2980 m^2 благоустроенной жилой площади. На капитальный ремонт объектов жилья и соцкультбыта израсходовано 309 тыс. рублей и на текущий ремонт 149 тыс. руб. Трудящиеся комбината, проживающие в домах личного пользования, обеспечивались топливом, согласно заявок. В 1989 году реализовано продовольственное питание, полученное в подсобном хозяйстве, в расчете на 1 работающего.

— мяса — 35,4 кг, при обязательстве в 30 кг; молока — 62,7 кг, при обязательстве в 55 кг.

По разделу IX «Культурно-воспитательная и спортивно-массовая работа среди трудящихся и членов их семей» все предусмотренные колдоговором мероприятия выполнены.

В целом из 219 мероприятий, предусмотренных коллек-

тивным договором на 1989 год, выполнено 209 мероприятий, или 95,4%.

Заканчивая свое выступление, хочу еще раз сказать: мы можем и должны работать еще лучше. Основные усилия коллектива комбината в 1990 году должны быть направлены на безусловное выполнение производственного плана в данном ассортименте и договорных обязательств по поставкам продукции потребителям, на снижение затрат на выпуск продукции, совершенствование и внедрение в производство передовых форм организации труда, повышение производительности труда, укрепление трудовой, производственной и технологической дисциплины, усиление работы по снижению травматизма и улучшение экономической обстановки на производстве и в городе, соблюдение строжайшего режима экономии, освоение наиболее прогрессивных видов изделий, выполнение мероприятий по новой технике, механизации и автоматизации производства. В этом залог дальнейшего развития производства, улучшения социальной сферы и роста благополучия работников комбината.

Профсоюзный комитет, администрация ежеквартально контролировали ход выполнения мероприятий договора на 1989 год. На заседании профсоюзного комитета, по итогам полугодия вопрос рассматривался на конференции трудового коллектива, отдельные вопросы коллективного договора обсуждались на заседании президиума, на совещаниях специалистов при директоре комбината, — сказал в своем докладе председатель профкома А. И. Осипов. — Следует отметить, что контроль за ходом выполнения мероприятий договора с августа, с начала отчетно-выборной кампании, был ослаблен, что не могло не сказаться отрицательно на выполнении ряда намеченных мероприятий.

Не выполнены мероприятия: монтаж и пуск в эксплуатацию железнодорожных весов (ответственные — зам. генерального директора комбината А. Ф. Тимофеев, И. В. Гершкович, начальник ЖДЦ В. Н. Белов, зам. генерального директора В. А. Стеблев); оборудование бытовые помещения для трудящихся ЛТУ (ответственный — В. А. Марков), произвести реконструкцию свинарника на 300 голов (ответственные — директор подсобного хозяйства Г. П. Мясникова, зам. директора по кадрам и быту Н. И. Нилов); не выполнены мероприятия по строительству пристройки к спортивному залу стадиона «Металлург» и гаража на два бокса (ответственный — директор стадиона А. А. Прощин).

Недостаточно осуществлялся контроль за выполнением своих мероприятий, включенных в колдоговор, цеховыми комитетами профсоюза. В течение года ни один цехком не забил тревоги, что мероприятие находится под угрозой срыва. Для подключения цеховых комитетов по осуществлению контрольных и организационных функций по выполнению мероприятий договора, видимо, есть смысл заключать внутрицеховые договоры между руководством цеха и цеховым комитетом — такая практика есть и усматривается в этом здравый смысл.

Профсоюзным комитетом ежеквартально совместно с СТК подводились итоги соревнования среди бригад, участков, смен, цехов. Призовы места в течение года занимали коллективы цехов № 4 и 6, рудника «Окладнево», ЦЭС, РСУ и другие.

Колдоговор — в действии!

Отдельные вопросы производства, труда и быта выносились на обсуждение расширенного заседания профсоюзного комитета, по нему принимались соответствующие решения.

Профсоюзный комитет направлял деятельность цеховых комитетов на выполнение государственного плана, на решение задач социального плана, на обеспечение безопасности труда, на выполнение мероприятий коллективного договора. Обязательства колдоговора выполнены на 95,4 процента. Биновные в невыполнении мероприятий колдоговора наказаны приказом по комбинату.

В течение года профсоюзным комитетом рассмотрены и решены в пользу трудящихся десятки заявлений с жалобами на несправедливое снижение премий, невыплаты, неоплату за работу в выходные дни.

Профсоюзным комитетом проводилась работа по привлечению трудящихся комбината к управлению производством. В цехах и шахтах проводились регулярно рабочие собрания с обсуждением различных вопросов жизни и деятельности трудовых коллективов. По высказанным критическим замечаниям принимались решения. К сожалению, по недостаточности контроля за ними со стороны профсоюзного комитета, цеховых комитетов не все нашли свое завершающее окончание. Отсутствует и ответственность со стороны исполнителей.

Профсоюзный комитет оказывал практическую помощь в подготовке и проведении заседаний СТК комбината. К сожалению, созданные в цехах СТК не всегда работают так, как это следует, а в отдельных цехах вообще перестали функционировать.

По разделу «Укрепление социалистической дисциплины труда» использовались все формы поощрения за хороший, добросовестный труд, предусмотренные колдоговором. За активную общественную работу, высокопроизводительный труд многие трудящиеся награждались Почетными грамотами, поощрялись денежными премиями, заносились на Доску почета.

Все нарушители понесли заслуженное наказание. Применилось, казалось бы, все, вот только результаты не те, какие хотелось бы видеть. Это видно из приведенных данных в докладе генерального директора. В чем же дело? Из анализа состояния дел на местах направляется один вывод: на комбинате в последнее время заметно ослаблена профилактическая работа среди трудовых коллективов со стороны руководства цехов, общественных организаций и прежде всего цеховых комитетов.

Отсутствует единая комплексная целенаправленная профилактическая работа с нарушителями трудовой и технологической дисциплины, а нередко нарушения проходят безнаказанно. Достаточно проанализировать допущенные аварии технологического оборудования в последние месяцы, и все становится на свои места — виноватых нет.

Пренебрегается помочь товарищеским судам, наделенным достаточными полномочиями, многие из которых на сегодня вполне работоспособны и могли бы внести определенную лепту в укрепление трудовой дисциплины. В цехе № 2, ЦСП, шахте «Шиботово», ЖДЦ товарищеские суды вообще не работали и не нашлось силы заставить их работать. Всего в течение года рассмотрено 54 дела, это на 35 дел меньше, чем в 1988 году.

Слабо использовалась и та-

кая форма воздействия, как исключение из членов профсоюза за нарушение устава. Всего исключено из членов профсоюза 20 человек.

При разборе случаев прогулов на рабочем собрании, а нередко и на цеховом комитете, не дается принципиальной оценки, действует «круговая порука». Очень слабо использовалось наркологическое отделение. Распалась система проведения дней дисциплины, а это недопустимо в такой обстановке.

Обязательства раздела об условиях труда и быта женщин профсоюзным комитетом выполняются. Однако недостатков в этой работе со стороны профкома еще по-прежнему очень много, что не могло не сказаться отрицательно на вопросах быта, труда, организации культурного отдыха, а нередко и дисциплине.

Реализация мероприятий раздела «Улучшение состояния условий и охраны труда» находилась под контролем профсоюзного комитета: вопросы охраны труда неоднократно рассматривались на заседаниях президиума профкома, комиссии по охране труда при профкоме. Не всегда принималось участие в работе инженерно-врачебной бригады, осуществлялся контроль по своевременному возмещению в бюджет социального страхования сумм, выплаченных трудящимся по нетрудоспособности в результате происшедшего производственного травматизма: они составили 10360 рублей. При этом все суммы выплачены за счет средств комбината, с виновников произошедших несчастных случаев в возмещение ущерба не удержано ни одного рубля. Заявляла активную позицию комиссия по охране труда (председатель А. К. Сальников).

Вместе с тем заметного оздоровления условий труда не наметилось. Высок уровень травматизма. Особенно неблагополучное положение складывается в ЦСП, цехе № 2, ЖДЦ, и др. Не снижается запыленность на рабочих местах, намеченные рубежи ЦКП «Здоровье» по снижению запыленности не достигнуты и создается впечатление, что составленный план — соглашение по охране труда был направлен не на снижение запыленности, а наоборот. Особую тревогу сегодня вызывает цех № 3, в частности, сложившаяся обстановка на брикетном отделении цеха № 3, в целом по цеху.

При высоком уровне дисциплины, ответственности, культуры многое смог бы сделать и сам коллектив. В летний период прошлого года неоднократно нарушался питьевой режим, систематически отсутствовала углекислота для сатураторов. К сожалению, профкомом не было дано принципиальной оценки лицам, виновным в нарушении питьевого режима. Профсоюзным комитетом не использовалось право остановки производства там, где возникала опасность труда, нездоровы обстановка. Не показывали свои «зубы» общественные инспекторы, а это рабочий контроль по обеспечению безопасных условий труда. Не давалось принципиальной оценки виновникам, по вине которых происходил травматизм, создавалась антисанитария.

В течение 1989 года предпринимались попытки переработки ЦКП «Здоровье», однако эта работа до сих пор не завершена и требуется общественный контроль за ее завершением. Одним словом, есть над чем работать.

Профсоюзный комитет осуществлял контроль за жилищным строительством, принимал

прямое участие в оказании индивидуального жилищного строительства, оказывал практическую помощь в организационных вопросах всем застройщикам. Совместным решением администрации и профкома застройщикам выплачена беспроцентная ссуда в сумме 2000 рублей на приобретение строительных материалов.

Проводились работы по обеспечению садовыми участками трудящихся комбината в садоводческих товариществах других организаций, практически организовано огородное товарищество «Шахтерский» в пос. Волгино, проводится организационная работа по созданию садоводческого товарищества в районе рекультивированных земель рудника «Усть-Брынки».

Создана и активно работает комиссия по контролю за работой общественного питания (председатель М. А. Слесарева). Осуществляется контроль за ремонтом столовых, буфетов, домов жилого фонда, предусмотренный коллективным договором. По обеспечению трудящихся топливом: не решен вопрос упрощения системы оформления документов на дрова, уголь и автотранспорт, не достигнута нужная оперативность в доставке дров.

По-прежнему имеются препятствия к работе отдела рабочего снабжения, в частности, к отделу общественного питания: не всегда высокое качество приготовляемых блюд, хотя исходные продукты везде одинаковые; беднота и однообразие блюд, отсутствие овощных, молочных блюд. Имеются жалобы на порядок реализации заказов, их недостаточность. При проверках выявляются значительные утечки дефицитных фондов продуктов на сторону.

В 1989 году введено 2980 кв. метров общей жилой площади, в том числе: ввод 60-квартирного дома (3900 кв. м) перенесен на II квартал 1990 года.

Очередь на получение жилья составляет 1018 человек. Очередь на получение благоустроенного жилья составляет 922 человека.

Профсоюзным комитетом в 1989 году на физкультурно-массовую работу, проведение культурных мероприятий среди трудящихся комбината из профсоюзного бюджета израсходовано 49 тыс. рублей.

Вместе с тем недостатков в этой работе тоже предостаточно, они не новы. Это и ветхость материальной базы, недостатки инвентаря, аппаратуры, одежды и, как следствие, малое число занимающихся спортом, низкая посещаемость организуемых культурных мероприятий в ДК.

С проектом коллективного договора на 1990 год выступил зам. генерального директора комбината по экономическим вопросам В. А. Можжерин. (Сокращенный проект этого договора был опубликован в нашей газете 18 января).

Мастер сортировки цеха № 2 Н. Н. Морозова, открывшая прерия, остановилась на работе цеха в прошлом году. Причины плохой работы коллектива она видит в плохом обеспечении цеха шамотом, отсутствии порожняка, росте нарушенной трудовой дисциплины (каждый третий — прогульщик), высокой заболеваемости, особенно в январе и феврале. Товарищеский суд не работал. На комиссии по борьбе с пьянством и алкоголизмом разобрано 104 человека, на которых наложен штраф в сумме 4990 рублей; разобрано на профкоме 62 человека, исключено из членов профсоюза 8 человек, уволено — 52 человека. Проведен день дисциплины с уча-

стием начальника ОВД. На дне дисциплины цех поднимал вопрос о том, чтобы штрафы с прогульщиков шли не в госбюджет, а оставались в цехе или на комбинате и их можно было бы с пользой израсходовать. Но ответ на этот вопрос так и не получен.

Большим вопросом также является текучесть кадров, которая составила 20 процентов.

— Помимо тех, кого мы увольняем за прогулы, — говорит она, — есть молодые ребята, хорошие специалисты, которые уходят из цеха из-за отсутствия жилья. Еще четыре заявления на увольнение лежат у начальника цеха, а ведь у нас и так хронически не хватает молодых квалифицированных кадров. Поэтому цеху необходимо выделить квартиры под застройку хозспособом.

Мы просим также включить в колдоговор пункты о выдаче молока рабочим всех основных профессий, мыла электромонтерам. И самый большой вопрос — продовольственный. Наборы в «стекляшки» мы никогда не видим, хотя мы — один из самых больших цехов. Мы просили прислать нам раскладку продуктов по цехам. И вот накануне конференции мы получили: мы считаем, что в вопросах снабжения мясом и колбасой нашей столовой не учитывают, что у нас обедают многие рабочие ЦЭС, которые отнесены к столовой четвертого цеха. Мы много говорим о социальной справедливости, по поводу неправильного распределения мясопродуктов по Новгородской области, а самим у себя не разобраться. Поэтому мы просим дирекцию, профком, партком наметить мероприятия по увеличению поголовья свиней в нашем подсобном хозяйстве и довести выпуск мяса с 46 до 80 кг, т. е. чтобы работников комбината полностью обеспечить мясопродуктами.

Хотелось бы напомнить, что на сделанный нами запрос народному депутату СССР В. И. Трофимову о включении в список № 2 рабочих вредных профессий пришел ответ, что обсовпрофом будет произведена квалифицированная проверка и дан будет ответ коллективу цеха до 26 февраля, но пока ничего не сделано.

Электромонтер цеха № 3 С. Ю. Калачев говорил о том, что все включенные в колдоговор мероприятия по цеху выполнены, но имеются недоработки — не закончена реконструкция электрофильтров за вращающейся печью № 1.

При обсуждении колдоговора на 1990 год рабочие и ИТР просят внести следующие предложения: обеспечить рабочих спецодеждой необходимых размеров и в сроки; увеличить лимит респираторов в связи с тем, что в цехе пока не решен вопрос с уменьшением запыленности на рабочих местах; комиссии ТБ профкома совместно с администрацией и профкомом цеха рассмотреть вопрос о правильности обеспечения спецодеждой по профессиям, рассмотреть вопрос о выдаче спецодежды рабочим глино-дробильного отделения; обеспечить красный уголок и нарядную по заявке цеха необходимой мебелью; принять меры к снижению запыленности на горячей головке печей; рассмотреть вопрос об обеспечении рабочих ночной смены горячими обедами; организовать продажу в цехе продовольственных и промышленных товаров; оказать помощь в строительстве склада хранения футеровки и высокоглиноземистого цемента; зафальтировать площадку у вращающейся печей и у здания брикетного участка.

— Сегодня председатель профкома А. И. Осипов должен получить согласие на подписание коллективного договора, — говорит следующий выступающий электрик цеха № 4 С. А. Куртиков. — Обсуждение проекта колдоговора (срок 1 месяц вместо двух) прошло очень вяло, предложения подавались в спешке и непродуманно.

Для нашего цеха самый большой вопрос — жилье. Люди стоят в очереди с 1974 года, но некоторые работники комбината и позднее встали на очередь, а давно уже переехали в новые квартиры и не по одному разу.

Он предложил для исключения случаев противозаконных действий со стороны администрации и профкома создать единую очередь на комбинате, опубликовать этот список и обязать администрацию и профком отчитываться о каждой вновь вводимой квартире, а также кому она дана и на каком основании.

Было записано решение о создании комиссии по рассмотрению законности заселения жилья за последние годы, но это так и не сделано. Предложил повысить ответственность ОМТС за поставку запчастей, сырья, отменить все виды соревнования; а средства направить в детские сады. Решить вопрос о списке № 2, где в перечне нет электриков, разработать систему стимулирования работников, не пользуясь больничными листами, и решить ряд других вопросов.

Председатель совета трудового коллектива ЦСП А. А. Спиридов предложил на день получения жилья рабочим из Новгородской области, а самим у себя не разобраться. Поэтому мы просим дирекцию, профком, партком наметить мероприятия по увеличению поголовья свиней в нашем подсобном хозяйстве и продлить маршрут автобуса на Лыкошино до ЦСП, выдавать спецпитание рабочим основных профессий.

Председатель цехкома ХСМУ В. В. Боровков внес предложение о выделении 10 процентов вводимого жилья рабочим основных профессий участка, таким, как штукатур, плотник, сантехник.

Машинист экскаватора рудника «Окладнево» А. М. Хонин говорил о необходимости строительства ремонтной базы совместно с бытовым комбинатом, поставлять продукты из Боровичей, минуя Зарубино, обеспечить рудник медицинским работником.

Председатель цехкома электротручастка С. Г. Куприянова просила стабильнее обеспечивать трудящихся комбината продуктами наборами, наладить автобусное движение в городе.

Электромонтер С. Н. Гусев с ЦСП говорил о плохом снабжении продуктами магазина в пос. Огнеупорщиков, отсутствии воды в домах этого поселка.

— В докладе директора ничего не сказано о будущем шахты № 2 им. Артема, — сказал представитель этого коллектива.

На конференции выступили электрослесарь шахты «Шиботово» В. И. Козлов, слесарь цеха № 2 М. В. Иванов, председатель горисполкома В. Г. Цветков.

На вопросы участников конференции ответили генеральный директор комбината Н. А. Новиков, председатель профкома А. И. Осипов, зам. начальника автотранспортного предприятия Ю. Г. Ильин.

На конференции утвержден акт проверки выполнения колективного договора за 1989 год, одобрен с учетом высказанных замечаний и предложений проект колективного договора на 1990 год, принятые социалистические обязательства коллектива комбината на 1990 год.

В ПОМОЩЬ ПРОПАГАНДИСТАМ

В марте в производственно-экономических семинарах и школах социалистического хозяйствования занятия рекомендуется провести по теме: «Бригадный хозрасчет и доведение фонда зарплаты до бригад и участков».

По данной теме в публикуемой статье рассказывают начальник ОНОТ комбината Волгин Ю. Е., инженер по организации и нормированию труда 2-го цеха Иванова Т. В., инженер по организации и нормированию труда 2-го участка рудника «Окладнево» Терешонок Т. Б.

Главным направлением повышения эффективности работы бригад, работающих по одному наряду с оплатой по конечному результату, является применение принципов хозяйственного расчета. Бригадный хозрасчет имеет существенное отличие от хозрасчета предприятия. Бригады не имеют той самостоятельности, которая предоставляется предприятиям, не имеют самостоятельного баланса, не участвуют в финансовых отношениях с Госбанком.

Хозрасчет более эффективен в бригадах, осуществляющих полный технологический цикл, т. е. в укрупненных комплексных бригадах. Например, в условиях комбината к таким бригадам относятся участок ЦЗЛ, литьевой участок РМЦ, участок блоков. Подготовка к переводу бригад на хозрасчет включает решение следующих основных вопросов: 1 — определение плановых заданий (хозрасчетных показателей работы бригады: электроэнергия, тепло, сырье); 2 — определение методов стимулирования труда за экономию и перерасход материальных показателей; 3 — разработка норм и нормативов трудовых, материальных и иных затрат на единицу продукции или весь объем планируемых работ; 4 — обеспечение надежного и объективного учета изготовленной продукции и произведенных ею затрат; 5 — установление взаимной ответственности бригады и администрации за результаты работы (договор на бригадный подряд).

1. Планирование — узловой вопрос деятельности бригад. При хозрасчете планы должны быть качественными и обоснованными. Они должны быть разработаны с учетом производственных мощностей имеющегося оборудования, его состояния, трудовых и материальных ресурсов. Планы должны быть стабильными. Обязательно необходима разбивка годового плана по кварталам, месяцам.

Важным является и то, что планы до хозрасчетной бригады не просто доводятся, а согласовываются с ней, т. е. это не просто планы-задания, но планы-обязательства.

Бригада должна иметь возможность своевременно обсудить проект плана, высказать по нему свои замечания, внести предложения по его обеспечению, как и по принятию встречного плана.

2. Стимулирование может осуществляться: 1) по расчетной расценке за единицу продукции, по установлению комплексных расценок; 2) по установлению премиальных систем из ФЗП, из ФМП; из ФЗП — за основные показатели, из ФМП — за дополнительные.

3. Разработка и доведение норм и нормативов. Нормы и нормативы являются показателями, доводимыми до бригад. В число показателей по труду и заработной плате для хозрасчетных бригад обычно включаются: задание по росту про-

изводительности труда (выработка на одного рабочего) или стоимость трудоемкости продукции, численность бригады, но главное — это ФЗП или его норматив на один нормочас и на рубль товарной продукции на единицу продукции в натуральном выражении.

Необходимо увязывать в различной форме выполнение этих показателей с любой формой стимулирования. Иногда к хозрасчетным относят бригады, которым кроме показателей объема производства и качества продукции, планируется ФЗП, а затраты материальных ресурсов не устанавливаются. Такой подход неправильный. Зарплата учитывает только затраты живого труда. Между тем ее удельный вес в себестоимости многих видов продукции не превышает 8—10 процентов. Затраты же материальных ресурсов составляют в себестоимости 30—50 процентов. Было бы неправильно не нормировать их. Бригадный хозрасчет должен нацеливать коллегии на экономию не только живого, но «прошлого труда» т. е. материальных ресурсов. Однако нормирование и учет всех видов затрат материальных и энергетических ресурсов на уровне бригады представляют значительные трудности, в том числе в техническом плане. Не всегда они опреданы экономически. Поэтому в межотраслевых рекомендациях предусмотрено считать хозрасчетными и те бригады, которым устанавливаются нормы расхода даже одного-двух видов материальных ресурсов, использование которых непосредственно зависит от деятельности бригады и по ним может быть обеспечен надежный учет. В этом случае бригада работает в условиях хозрасчета или это частичный хозрасчет. Обычно это те виды ресурсов, которые оказывают существенное влияние на себестоимость продукции или являются дефицитными. Вместе с тем, отдельным бригадам можно и нужно определять сметную стоимость работ или устанавливать общие затраты на единицу конечной продукции, включающие зарплатную плату, стоимость сырья, материалов, комплектующих изделий, инструмента и других ресурсов.

4. Обеспечение надежного и объективного учета. Обязательным условием нормальной работы хозрасчетных бригад является учет и анализ работы, хотя бы ежемесячное итоговое собрание. На многих предприятиях стандартом предприятия определены взаимоотношения между службами по внедрению хозрасчета. Внедрение хозрасчета связано с необходимостью создания условий для размещения и хранения всего, что выдается бригаде.

На многих предприятиях хозрасчет строится на учете потерь, допускаемых бригадами. В них включаются: простой оборудования по вине бригады, недоданная и забракованная ОТК продукции, поломки инструментов, непроизводительные затраты электроэнергии и т. д.

Наряду с потерей ведется учет экономии за счет выпуска сверхплановой продукции.

Постановлением Совмина СССР № 386 от 10.05.82 года разрешено до 50 процентов, а по некоторым видам до 70 процентов, стоимости сэкономленных ресурсов направлять на премирование за экономию. Эти средства отдельной строкой включают в ФМП и используют только по целевому назначению.

Максимальный размер пре-

мии за экономию, выплачиваемой одному работнику в расчёте на месяц, не может превышать 25 процентов его тарифной ставки. Кроме того, разрешено выплачивать премии за достижение нормативов расхода материальных ресурсов. Эти положения распространены и на бригады, но при условии организации четкого учета.

5. С переходом на хозрасчет возникает проблема хозрасчетных отношений между бригадами и администрацией предприятия по установлению меры ответственности. Оно разрешается, как правило, в договоре, а затраты материальных ресурсов не устанавливаются. Такой подход неправильный. Зарплата учитывает только затраты живого труда. Между тем ее удельный вес в себестоимости многих видов продукции не превышает 8—10 процентов. Затраты же материальных ресурсов составляют в себестоимости 30—50 процентов. Было бы неправильно не нормировать их. Бригадный хозрасчет должен нацеливать коллегии на экономию не только живого, но «прошлого труда» т. е. материальных ресурсов. Однако нормирование и учет всех видов затрат материальных и энергетических ресурсов на уровне бригады представляют значительные трудности, в том числе в техническом плане. Не всегда они опреданы экономически. Поэтому в межотраслевых рекомендациях предусмотрено считать хозрасчетными и те бригады, которым устанавливаются нормы расхода даже одного-двух видов материальных ресурсов, использование которых непосредственно зависит от деятельности бригады и по ним может быть обеспечен надежный учет. В этом случае бригада работает в условиях хозрасчета или это частичный хозрасчет. Обычно это те виды ресурсов, которые оказывают существенное влияние на себестоимость продукции или являются дефицитными. Вместе с тем, отдельным бригадам можно и нужно определять сметную стоимость работ или устанавливать общие затраты на единицу конечной продукции, включающие зарплатную плату, стоимость сырья, материалов, комплектующих изделий, инструмента и других ресурсов.

Формирование нормативов ФЗП и методика распределения ФЗП в цехе № 2. В цехе уделяется большое внимание экономическому всеобщему и совершенствованию форм организации труда. Так, проводилось обучение руководителей и специалистов в 1988 и 1989 годах. В текущем году также проводятся занятия по новой 50-часовой программе ИТР, но к обучению присоединяются также и члены цехового СТК и профкома. Преподавателями являются работники цеха: начальник цеха, инженер по организации труда, ст. бухгалтер, технолог, механик. Выпускается ежемесячный бюллетень технико-экономических, трудовых и прочих показателей, всего 54 пункта. На 4-х печатных листах отражена практическая вся деятельность цеха: выполнение плана, отгрузка изделий, брак и потери от него, состояние трудовой дисциплины, простой оборудования, расход фонда зарплаты, численность, количество неучебных рабочих и т. д. Причем, заполняется за месяц и нарастающим итогом с начала года, а также по участкам. Бюллетени доводятся до руководителей всех участков, работников экономической службы, вывешиваются для всеобщего обозрения. Ежемесячно проводятся балансовые комиссии.

Доведением фонда заработной платы до участков в цехе занимались и ранее, но особенное значение эта работа стала иметь с 01.01.88 года, т. е. с переходом комбината на нормативное образование фонда. Как и всем основным цехам, нашему доведен норматив образования фонда зарплаты. Утвержденный директором комбината норматив для цеха разбит на 20 групп работающих, т. е. по участкам, сменам, бригадам. Кроме того, имеется небольшой резерв для работ, которые нельзя отнести непосредственно ни к одному из участников (строительство в поселке «Северный», изготовление и установка шкафчиков для душевых и пр.). Нормативы уточняются раз в год. Издается распоряжение, в котором перечислены все подразделения и норматив по ним. Расчет сумм ведется ка-

ждый месяц и доводится до сведения работающих в письменном виде, поэтому каждый начальник участка знает, чем он располагает на текущий месяц. По окончании месяца, когда известны фактические данные по выполнению плана по товарной продукции, производится окончательный расчет ФЗП. В меру наличия средств и производится начисление. Если фонд достаточно, то начисление зарплаты производится в том размере, как она проведена по первичным документам. Излишне начисленные суммы снимаются по определенной методике.

Каждый месяц производить точную корректировку нет возможности, поскольку эта работа довольно громоздкая, выполняется вручную. Несколько раз в прошлом году у нас возникла необходимость производить довольно крупные корректировки в сторону снижения из-за нехватки средств на выплату. В остальное время полный расчет по участкам, сменам, бригадам, производили, приурочивая к выплате, так называемой «14-й зарплаты», снимали полностью имеющиеся перерасход или добавляли экономию тем, кто ее имел. Таким образом, размер «14-й зарплаты» для всех участков, смен, бригад оказался разным и отличался весьма существенно.

В целях усиления ответственности и заинтересованности руководителей и специалистов в выполнении основных технико-экономических показателей, усиления воспитательной работы и на основании действующего положения об образовании и использовании ФЗП комбината и его структурных подразделений, производится распределение экономии фонда зарплаты по данной категории работников. Экономия образуется за счет перевыполнения плана по товарной продукции, наличия вакантных должностей, выполнения марок и заказов сверх установленного уровня. Выплата данной экономии, а также премирование ИТР за результаты хозяйственной деятельности цеха производится в зависимости от личного вклада каждого работника в результаты работы цеха. С этой целью были разработаны перечни повышающих и понижающих факторов с указанием размера депремирования или поощрения в процентах. Причем, один и тот же работник может иметь за месяц и наказание, и поощрение. Например, если мастер по какой-либо причине не выполнил хозрасчетное задание, то теряет 100 процентов и премии и надбавки. Но в то же время он может быть поощрен или за выполнение какого-либо дополнительного объема работ, или за хорошую оценку по культуре производства.

На заседании хозрасчетной комиссии производится всесторонняя оценка деятельности каждого работника и, соответственно, производится повышение или снижение размера указанных выплат и премии. Коэффициент трудового участия для ИТР колеблется от 0 до 1,5. С протоколом заседания хозрасчетной комиссии знакомятся все ИТР под расписку. Кстати сказать, и все исключительно рабочие цеха оцениваются по КТУ, который влияет на премию для всех и на приработок для рабочих электромеханической службы. Протоколы оценки по КТУ представляются инженеру по организации труда по окончании месяца.

Часто рассматриваются взаимные претензии механической и технологической служб. Например, из-за некачественного ремонта оборудования имели место большие просыпания. В этом случае администрация помольного или формового участка производит уборку осыпей своими силами, а суммы оплат, иногда немалые, списывает на механическую службу. Или другой пример: группа слесарей в ремонтный день пришла к оборудованию, а оно не подготовлено к работе, в этом случае они произведут необходимую чистку, но деньги взьмут с виновных. Работающие в цехе, если не все, то большинство, стали более заинтересованы в использовании рабочей силы и расходованию фонда зарплаты. Участкам стало выгодно обходить меньшей численностью, уменьшились переводы с одного участка на другой и по производственной необходимости, резко сократилось число рабочих-совместителей, доплат до среднего заработка.

Формирование норматива ФЗП и методика распределения ФЗП на р-ке «Окладнево».

На основании установленного норматива по заработной плате участку № 2 рудника «Окладнево» рассчитаны нормативы каждой бригады. На руднике бригады укрупнены и бригадой является участок. Всего шесть участков: добывной, участок бестранспортной вскрыши, автотранспортный, бульдозерный участок, механический и электроучасток. За три дня до начала следующего месяца бригадам выдаются хозрасчетные задания, где указывается норматив по заработной плате и плановый фонд заработной платы. По окончании месяца бригадир представляет наряд с указанием лиц, работающих в бригаде, количества отработанных смен, а также протоколы заседания совета бригады по установлению КТУ. Расчет заработной платы ведется непосредственно на руднике. При окончательном закрытии наряда определяется перерасход или экономия в бригаде. Если экономия, то 50 процентов от экономии распределяется между членами бригады с учетом КТУ. Остальная часть идет в резервный фонд участка для выплаты за выполнение случайных работ, на выплату отпускных, на выплату при расчете, на покрытие части перерасхода в бригаде, если ты превысишь 20 процентов тарифной ставки за отработанное время. Если в бригаде есть лишние премии, то эта премия не распределяется между членами бригады, а идет на пополнение резервного фонда. Если в бригаде перерасход, то с тарифной ставки за отработанное время снимается сумма перерасхода. Снимается полностью, если она не превышает 20 процентов от тарифной ставки за отработанное время.

Контрольные вопросы для собеседования:

1. Отличие хозрасчета бригады, участка от хозрасчета предприятия?

2. Перечень вопросов, которые необходимо решить для перевода бригады на хозрасчет?

3. Проанализировать выполнение хозрасчетных показателей, доводимых до бригады или участка.

4. Предложить мероприятие по совершенствованию порядка доведения фонда заработной платы.

5. По какому нормативу формируется ФЗП в цехе, на участке, в бригаде?

РЕДАКТОР В. И. КУЗЬМИНА.