

ЗА ОГНЕУПОРЫ

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

1990
ЧЕТВЕРГ
21
ИЮНЬ
№ 24 (4189)
Основана
15 сентября 1928 года
Выходит 1 раз
в неделю

ГОТОВИМСЯ К РЫНКУ

ОРИЕНТИРУЯСЬ НА ПОТРЕБИТЕЛЯ

В. А. МОЖЖЕРИН—

заместитель генерального директора
комбината по экономическим вопросам

— Что вы можете рассказать читателям о работе комбината в условиях рынка? — спрашивает корреспондент заводской многотиражки.

— Правительство готовит пакет документов на утверждение Верховного Совета СССР, поэтому рассказывать что-либо преждевременно, — ответил я, а про себя подумал: «Конечно, преждевременно, но и молчать нельзя».

Вопрос — как работать и жить в очередных новых, теперь уже рыночных условиях, волнует сегодня многих. Но прежде чем говорить о рынке, надо хотя бы оглянуться: а что мы имеем на сегодня.

После неудовлетворительных результатов в 1987 году следующие два года комбинат отработал заметно лучше.

К сожалению, некоторые работники этого не заметили и даже возмущались: работаем хуже, а получаем больше. Конечно, каждый сам оценивает свой вклад в общее дело, но главный показатель — производство продукции в натуральном выражении говорит о том, что в целом коллектив комбината действительно улучшил работу к уровню 1987 года. Правильно выбранное направление на увеличение выпуска высокоэффективных огнеупоров позволило вместе с тем упрочить финансовое и экономическое положение комбината, что сказало на увеличении среднего заработка с 207,1 руб. в 1987 году до 266,1 руб. в 1989 году (282,3 руб. по промпersonалу).

Но достигнутые успехи необходимо развивать и уж тем более поддерживать.

Фактический выпуск огнеупоров в 1989 году составил 544,4 тыс. тонн на сумму 43053 тыс. руб., соответственно фонд заработной платы по расчету 15224,5 тыс. руб. И если на 1990 год, основываясь на расчетах цехов, мы запланировали объемы выпуска в 41000 тыс. рублей, то для сохранения уровня заработной платы на уровне 1989 года необходимо перевыполнить такой план на 105 процентов (43053:41000 x 100%). Поэтому перевыполняя план по выпуску товарной продукции за 5 месяцев т. г. на 115,9 процента, фонд заработной платы к уровню 1989 года увеличился только пропорционально приросту объемов товарной продукции (105,8%).

Само понятие «план» сегодня требует переосмысления. Если раньше действовала система: выполнил задание, план — получи премию, фонды, то теперь мы сами должны решать, сколько хотим заработать и что для этого нужно сделать, какую и сколько продукции произвести. Снижение объемов производства автоматически ведет к снижению фонда заработной платы. А пути повышения заработка в

этом случае — только снижение численности. Это простой, но не лучший выход, и к нему никогда не поздно возвратиться. Важнее, не снижая объемы производства, постепенно переходить на более эффективные виды продукции.

Основа основ сегодня — выпуск огнеупоров в натуральном выражении, в тоннах и заданном ассортименте. И как только это правило нарушается — расплата не заставляет себя долго ждать.

Вот несколько примеров на уровне комбината.

Работа весь 1989 год напряженно, обеспечив высокий уровень объема производства в тоннах и рублях, мы смогли обеспечить и соответствующий уровень заработной платы. К уровню предыдущего года в 1989 году выплаты из ФЗП и ФМП возросли на 2,74 млн. рублей, среднемесячная заработная плата увеличилась на 42 руб. И как только в декабре тоннаж снизился к среднемесячному уровню за 11 месяцев на 2 тыс. тонн, так сразу встал вопрос перерасхода ФЗП.

Чтобы не подвергать корректировке заработную плату всего коллектива предприятия, недостаток ФЗП был компенсирован частично за счет суммы, предназначенной для выплаты «13-й зарплаты», а частично корректировкой (уменьшением) на 20 процентов окладов руководителям, специалистам и служащим цеха № 3, шахты «Шиботово» и управления комбината — от инженера до генерального директора.

И то, что «13-я зарплата» оказалась на 362 тыс. рублей (48 процентов) ниже, чем в предыдущем году, результат работы в декабре. Как говорится, «ложка дегтя испортила бочку меда».

Многие подразделения комбината уже поняли, что причина корректировки заработной платы — не невыполнение плана, а недостаточный уровень выпуска продукции.

Другой пример из нынешнего года.

Неудовлетворительная работа подразделений в I квартале не могла не сказаться на заработной плате. По грубым подсчетам мы потеряли более 500 тыс. рублей прибыли и около 300 тыс. рублей фонда оплаты труда (ФЗП+ФМП).

В апреле и мае показатели работы предприятия значительно улучшились, хорош и результат в оплате труда. За счет образовавшейся экономии фон-

да заработной платы выплачено дополнительно 457 тыс. рублей в мае с. г. Причем, если межцеховые хозяйственные отношения позволяют дифференцировать как корректировки, так и выплаты экономии фонда заработной платы по подразделениям, независимо друг от друга.

Этот принцип лежит в основе централизованных выплат, так называемых «14-х зарплат». Их размер все больше зависит от собственных результатов: выпуска продукции в тоннах и рублях, себестоимости, экономии (перерасхода) ФЗП подразделения. Поэтому, если размер первой выплаты в октябре 1988 года колебался от 56,9 процента среднего заработка в цехе № 1 до 68,3 процента в цехах № 4 и 6, то при выплате по итогам пяти месяцев 1990 года разброс составил от «0» в подсобном хозяйстве (перерасход ФЗП) до 82,6 процента в ЦСП (собственная экономия ФЗП обеспечила 63,8 процента выплаты).

При этом уровень раздельной работы в подразделениях явно недостаточный. Отсюда возмущение некоторых работников участка № 1 рудника «Окладнево», цеха № 4 и других: почему у нас выплата меньше, а у других — больше?

Да, подразделения комбината завязаны в одну экономическую систему и для социальной защищенности работников от резких колебаний внешних факторов. Но это вовсе не основание для уравниловки. Помощь за счет других подразделений или централизованных источников комбината не может заменить собственные результаты работы.

Советы трудовых коллективов, партийные и профсоюзные комитеты должны чаще рассматривать экономическое положение подразделений, заслушивать по этим вопросам руководителей, экономистов, бухгалтеров, нормировщиков. Заслушивать и разъяснять коллективу причины успехов и неудач.

Хотелось бы видеть со стороны этих организаций помощников и в таких вопросах. В цехе слабовозно — печное отделение. Все остальные профессии укомплектованы более или менее сносно, а садчиков, к примеру, нет. Да и те, что есть, нередко прогуливают, пьянствуют, работают не в полную силу. «А это проблема начальства, пусть решают, ищут людей», — зачастую говорит коллектив.

Крайне неверное и опасное

мнение. Именно эти настроения могут привести к плачевному результату, когда крановщик, прессовщик, шихтовщик, слесарь — ремонтник, бухгалтер — все есть. Нет только продукции по причине неуклюжести садчика. В этом случае коллектив сам должен активно включиться в решение вопросов целесообразности расстановки вышедших на смену рабочих с целью максимальной производительности и продуктивности труда. Главная задача — выпуск продукции. Мы же сегодня забыли об оперативной взаимозаменяемости на рабочих местах.

Участвуя в решении конфликтных ситуаций на комбинате, я заметил, что даже в некоторых подразделениях комбината стали появляться иждивенческие настроения. Особенно в периоды временного ухудшения их работы. Живший каждый своими интересами коллектив вдруг сплывается в едином порыве требований о выплате незаработанных денег. И никогда в этом хоре голосов не слышно практических предложений по увеличению выпуска продукции за счет внутренних ресурсов.

Руководство комбината все годы нынешней пятилетки одну из главных задач видит в улучшении благосостояния коллектива, в том числе посредством увеличения заработной платы.

Но именно — ЗАРАБОТАННОЙ.

В этом смысле наши резервы чрезвычайно велики. Прежде всего — нарушения трудовой дисциплины. Складывается впечатление, что увеличение заработной платы для отдельных работников стало причиной, стимулирующей пьянство и прогулы, которые наносят огромный вред всему коллективу. Безучастно взирая на пьянство и прогульщиков в течение месяца, на ежедневное невыполнение плана в тоннах, здоровья и большая часть коллектива активно возмущается, если недосчитывается денег при получении зарплаты. Причем 100 процентов требований — к руководству, 100 процентов причин неудовлетворительной работы — внешние факторы. И ни звука — полная солидарность с теми, кто наносит вред изнутри. Ни одного предложения по увеличению выпуска, улучшению качества продукции за счет внутренних резервов.

Но ведь возмущаться необходимо не в день получения

зарплаты, а немедленно, если видно, что смена, участок, конкретный исполнитель не обеспечивают заданный объем производства. Возмущаться и принимать все необходимые меры к устранению причин, мешающих не просто работе, а выпуску продукции.

Сегодня многие воспринимают рынок как наличие товаров по недоступным ценам. Это неправильно. Рынок — это избыток товаров при доступных ценах. Но избыток и доступные цены для того, кто на конкурсной основе наиболее полно удовлетворит запросы потребителя своей продукцией.

Коллективы, не участвующие в конкурентной борьбе за сбыт своей продукции из-за более высокой цены, низкого качества, нарушения сроков поставки и т. д., в условиях рынка либо перестают существовать, либо постараются реализовать резервы, и в первую очередь, свои внутренние. Потому что выбирать придется между пособием по безработице и преобладающей его в несколько (возможно в 10 и более раз) заработной платой.

Я специально на рассматриваю здесь, чем обернется рынок для коммерческих, экономических, технических и других служб комбината. Не в службах корень зла, хотя некоторые, рвущиеся на место распределителей к кормушке, пытаются вбить клин между рабочими и инженерно-техническими работниками, рабочими и руководителями, даже между рабочими основных и рабочими вспомогательных профессий и т. д. Конечно, и службы комбината имеют большие резервы улучшения своей работы.

Корень зла в том, что коллективная ответственность у нас — это сумма индивидуальных ответственностей не за коллективные, а за индивидуальные результаты. То есть, если Иванов должен вырыть яму, Петров посадить дерево, а Смирнов закопать яму, то при невыходе на работу Петрова, Иванова и Смирнова четко выполнят свою задачу — выкопают и закопают яму. Какое им дело до конечного результата — посадки дерева — пусть начальство думает, мы свое дело сделали. Какое нам дело до садчика.

К сожалению, в этом смысле наш коллектив работать в рыночных отношениях не готов.

Рынок жесток, и готовиться к нему необходимо уже сегодня. У коллектива комбината есть для этого и возможности, и, пока еще, время. Именно на это должен быть направлен сегодня творческий потенциал руководителей, специалистов и рабочих предприятия.

24 ИЮНЯ — ДЕНЬ СОВЕТСКОЙ МОЛОДЕЖИ

НАШ КОМСОРГ

В КАНУН Дня советской молодежи мне хочется сказать о нашем комсомре и просто теплой отзывчивой девушке — Светлане Андреевой. Света пришла в наш коллектив, на центральную электростанцию, в 1988 году. До этого она работала на шахте «Волгин». И наряду со своей основной профессией — бухгалтера, вела комсомольскую работу, была заместителем секретаря комсомольской организации шахты. У нас же Света сразу возглавила комсомольскую организацию ЦЭС. За ее кандидатуру, выдвинутую на проходившем тогда комсомольском собрании, все проголосовали единогласно. Мы, комсомольцы ЦЭС, увидели в Светлане человека, который умеет за собой вести массы. И она повела. Регулярно начали проходить комсомольские собрания, на которых Света одновременно выполняет работу председателя собрания и секретаря, ведущего протоколы. Любо поглядеть на документацию нашей первички: все подшито, подколото и аккуратно сложено. В этом вся заслуга нашего комсомра. Субботники, майские и октябрьские демонстрации, чествование ветеранов войны и труда комбината — все это вошло в наши комсомольские дела с появлением Светы.

При участии в спортивных мероприятиях мы стали занимать призовые места. В этом году, например, по стрельбе межцеховой нам присудили второе место, по кроссу комбината — третье. А как было приятно, когда наша комсомольская организация вышла победителем в социалистическом соревновании по достижению 70-летия комсомольской организации комбината.

Конечно, есть у нашей первички и трудности. Не без них, как говорится. И полагаю, что на сердце, я не знаю, как бы мы с ними справлялись, если бы не имели у себя такого комсомольского вожака. И не только секретаря, а еще и профгруппорга группы ИТР ЦЭС, члена народного контроля электростанции.



Наряду с нашими комсомольцами, Света прилагает все силы, чтобы привлечь и комсомольским делом и ребят, которые после окончания учебных заведений города приходят работать на ЦЭС. Но она не просто их привлекает, а находит общий язык, в доверительной беседе с ними выявляет способности и индивидуальности каждого.

11 лет С. Андреева в рядах ВЛКСМ. Два года из них она отдала нашей комсомольской организации.

О. ШИРОКОВА,
кладовщик ЦЭС.

На снимке: секретарь комсомольской организации ЦЭС Светлана Андреева.

В ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности
ЗАЯВЛЕНИЕ

IX пленума ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности по совершенствованию льготного пенсионного обеспечения.

Закон СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР», гарантирующий в соответствии с Конституцией СССР всем нетрудоспособным гражданам право на материальное обеспечение путем предоставления трудовых и социальных пенсий, в целом воспринят в трудовых коллективах с удовлетворением.

Однако остается тревога и обеспокоенность за проведение работы по пересмотру действующих Списков льготного пенсионного обеспечения, из которых по предварительным оценкам намечается исключение ряда профессий, в которых занято значительное количество горняков и металлургов.

Коллективы настаивают на необходимости уравнять льготы на каждом производстве для пенсионного обеспечения всех трудящихся в зависимости от имеющихся факторов вредности, в т. ч. приравнять по льготам основных профессий ремонтный персонал, ввести льготы по Списку № 1 для лиц, работающих в карьерах глубиной 200 метров и ниже с учетом климатических условий. № 2 — рабочих карьеров по добыче огнеупорных глин, геологоразведочных партий по разведке огнеупорных глин.

Трудящиеся обеспокоены, что в результате предварительной работы по пересмотру Списков № 1 и № 2, возникают различные толкования по отнесению отдельных профессий к категориям вредности и риска, что вызывает дополнительную социальную напряженность, способствует усилению негативного отношения к органам, ответственным за итоги пересмотра.

Участники IX пленума ЦК профсоюза металлургов от имени всех трудящихся металлургического комплекса настаивают, чтобы Госкомтруд СССР и ВЦСПС при окончательном решении вопросов отнесения той или иной профессии к Спискам льготного пенсионного обеспечения строго руководствовались научно-обоснованными критериями, обязательно проводили экспертизу в спорных случаях с привлечением работников предприятий отрасли и профсоюза. Только такой подход обеспечит объективную оценку трудовыми коллективами итогов сложной работы по составлению Списков и обеспечит социальную справедливость.

Принят участниками IX пленума ЦК профсоюза рабочих металлургической промышленности.
Москва, 5 июня 1990 г.

КОММУНИСТ И ЕГО ДЕЛО

ЖИЗНЬ — ДЕЯНИЕ

Водонапорная башня, под тенью которой прошло детство, навсегда осталась самой притягательной точкой в его жизни. Ее не затмили в нем ни башни Нарвы в 1940 году, ни башни Кенигсберга в 45-м... Да и забыть ли босоногое детство, когда они, пятеро молодцов Молодчиковых, вели из конного двора через весь комбинат лошадей на водопой. Да и как было не вести, коли они жили тут рядом в доме начальника пожарной охраны огнеупорных заводов. Им был их отец, чем они, пацаны, весьма гордились. Только самому Николаю Никитичу было не до гордости. Весь в заботах, как бы прокормить пятерых сыновей. Поэтому и ушел позже в восьмой цех в формовщики на сдельщину...

Иван Николаевич часто вспоминает отца, то глянув на башню, то придя на его могилу, а то и на мосту. Отец же его и строил. Могутним в ту давнюю пору был Николай Никитич Молодчиков. На стройке моста сдюжил и за землекопа, и за клепальщика. Заклепки-то его и по сей день стоят и нет им сносу...

Водонапорная башня видна со многих точек города. Часто ее видит и Иван Николаевич. Иной раз она ему напоминает нечто такое, что захочется спросить самого себя, а так ли он прожил жизнь, как от него словно ждали и люди, и башня его детства?

В этом-то мы и пытаемся разобраться вместе с героем моего очерка.

Ваня Молодчиков окончил профтехучилище, что еще в начале века разместилось в здании бывшего «Путевого дворца» у рынка. Вышел из его стен токарем шестого разряда по металлу. Куда подавать со своим дипломом? Поступил на Машзавод № 12 (ныне ЗДС). Работал истово, как это было принято в роду Молодчи-

ковых. Сколько работал, столько и висел его портрет в галерее стахановцев.

В мае 1937 года отправился на срочную службу. В звании младшего политрука принял участие в «северной» войне с финнами. Службу кончал в Нарве, где много было так непривычно для наших солдат.

В один из осенних дней сорокового года Иван, как об этом поется в песне, «взял шинель и пошел домой». Как сошел с поезда, все видел перед собой, приближаясь к ней, с каждым шагом, башню своего детства. Первой обняла мать...

Работать стал начальником механических мастерских строящейся Мстинской ГЭС. Размещались мастерские на том месте, где сегодня стоит кондитерская фабрика. Размах работ был огромный. И здесь на этой непростой работе шлифовались лучшие свойства характера Молодчиковых: контактность с людьми, сметливость, настойчивость, требовательность и вытекающее из нее непреложное чувство долга. На стройке были заняты тысячи вольнонаемных и заключенных...

Волею рока день рождения Ивана пришелся на 22 июня. Каждый раз в этот день в доме поднималась праздничная суматоха. В тот памятный год она была тише, чем всегда. Песен не пели. Выпили за победу, до которой всем казалось, рукой подать... Заверяли же с высоких трибун, что воевать будем только на вражеской территории...

Один за другим уходили братья Молодчиковы из дома на фронт. И тем же манером возвращались обратно после войны, да только одного не досчитались. А четверо живых принесли в дом 25 боевых орденов. Самый большой «взнос» в семейную наградную «копилку» сделал Владимир, ставший Героем Со-

ветского Союза, удостоенный девяти орденов за ратные подвиги...

Ивана, как специалиста направили на Нижнетагильский ремонтно-механический завод. Назначили заместителем начальника механического цеха. Работали изо всех сил, как и было положено в то время, да только была одна беда — нехватка кислородно-керосиновых резаков. Раньше их получали из Ленинграда. Нечем резать металл, а как без того ремонтировать военную технику? Ивану Николаевичу вместе с начальником цеха Петром Васильевичем Афанасьевым удалось организовать свое производство резаков.

Потом их опыт перенял весь заводской Урал. Все бы ничего, да стало овладевать Иваном великое беспокойство, после писем матери о том, что «Володя два ордена получил, у Коли — орден, у Шуры — орден...» И думалось, если этот пойдет, то братаны и все ордена к концу войны расхватят, а как тогда он, тыловик, будет им в глаза глядеть? Подумал и подал заявление на фронт.

Посчастливилось — включили в Уральский добровольческий танковый корпус. Собрали всех на Уралмашзаводе. Своими руками делали танки, на которых потом воевать будут...

Торжественную клятву перед отправкой на фронт давали в Свердловском театре оперы и балета. Стояли в новенькой форме и повторяли, можно сказать, на виду у всего Урала, высокие слова клятвы...

Корпус угодил прямо в горнило великой битвы на Курской дуге. Сгружались вместе с танками в районе Белой Церкви. Здесь же пошли в свою первую атаку. Для Ивана она оказалась и последней...

Танк Т-34, в котором он был башенным стрелком, попала «болванка», разворотившая гу-

сеницу. Из четырех членов экипажа ранило радиста и механика. Открыли нижний люк, и через него вытащили их из танка. Позже санитары переправили их в госпиталь. Один там умер... Командир и стрелок вернулись в танк. Был строгий сталинский приказ: кто бросит технику — под расстрел.

В танке шли томительные часы. Ждали повторной атаки своих. Тогда бы их танк увели в тыл на ремонт... Иван пытался выглянуть из под танка, чтоб оценить обстановку и получить осколочное ранение в череп... По горячке он не оценил всю серьезность ранения... А потом послышались крики немцев вокруг танка. Видимо, лопотали о том, как его увести к себе... Командир танка, молодой и бледный, то ли бравурно, то ли всерьез, предложил застрелиться. — Это мы всегда успеем, — резонно возразил Иван. — Пока мы в броне, спешить не будем. Не нас одних подбили. Не бросили же нас всех!

В десятом часу вечера налетели наши бомбардировщики и отогнали немцев. Ночью командир вывел раненого стрелка в тыл. Ивана сразу в госпиталь, а командира пересадили в новый танк. Остальную войну Иван провел в мастерских автобата, где чинили военную технику. Воевать окончил в Кенигсберге с его башнями еще с рыцарских времен...

На этот раз с войны возвращался не к дому у водонапорной башни. Отец сманил работу и сдал казенную квартиру. Теперь прибежищем семьи Молодчиковых стал неказистый дом под номером 30 на Сенной...

Работать начал в тресте «Ленуголь». В годы войны заводы Ленинграда были отрезаны от донецкого угля. Лихорадочно стали искать замены.

Окончание на 4-й стр.

«ЛУЧШИЙ
ЭКСПОРТЕР ГОДА»

Белорусская ССР. Звания «Лучший экспортер года» удостоен Минский государственный подшипниковый завод № 11. Он стал одним из победителей в смотре-конкурсе, проводимом торгово-промышленной палатой БССР.

Здесь создано бюро внешних научно-технических и экономических связей для установления прямых контактов с аналогичными заводами в Poznани, Лейпциге, Брно, а также с коллегами из Югославии по обмену технической информацией, опытной налаживанию кооперации. Идет разработка договора о кооперации с Китайской Народной Республикой.

Свою продукцию ГПЗ-11 экспортирует в 50 стран мира. Объем экспортных поставок в нынешнем году увеличится по сравнению с прошлым годом на 40 процентов.

На снимке: в цехе сборки роликовых подшипников слесарь-сборщик Татьяна Васильковская проверяет выборочное качество изделий.

(Фотохроника ТАСС)

ЗАКОН

Союза Советских Социалистических Республик

О ПОРЯДКЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

В трудовых коллективах подразделений комбината иногда возникают или могут возникнуть ситуации, близкие к коллективным трудовым конфликтам, или трудовые споры. В этой обстановке возникают разговоры о прекращении работы, о проведении забастовки. Такие необдуманные поступки чаще всего ведут к правонарушениям.

Сегодня мы публикуем Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», принятый 9 октября 1989 года для более глубокого изучения его во всех трудовых коллективах и предотвращения противозаконных действий при решении возникающих разногласий.

Верховный Совет Союза Советских Социалистических Республик постановляет:

Статья 1. Настоящий Закон регулирует порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения условий коллективных договоров и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта между трудовыми коллективами (коллективами подразделений) и администрацией предприятия, учреждения, организации или отраслевыми (межотраслевыми) органами управления.

Статья 2. Требования трудового коллектива по вопросам, указанным в статье 1 настоящего Закона, формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) большинством голосов членов данного коллектива. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее 3/4 членов коллектива (делегатов конференции).

Требования направляются администрации предприятия, учреждения, организации не позднее 3 дней со дня их утверждения. Требования излагаются в письменной форме.

Интересы трудового коллектива представляет уполномоченный им орган (профсоюзный комитет, совет трудового коллектива и другие).

Администрация, предприятия, учреждения, организации обязана рассмотреть их в 3-дневный срок со дня получения и незамедлительно сообщить о своем решении. В случае, если разрешение требований трудового коллектива выходит за пределы компетенции администрации предприятия, учреждения, организации, она обязана направить их для рассмотрения в те же сроки в соответствующий орган. Принятые решения должны быть изложены в письменной форме и доведены до сведения всего трудового коллектива.

О каждом случае коллективного трудового спора (конфликта) администрация и профсоюзный комитет должны немедленно информировать местные Советы народных депутатов и вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы.

Статья 3. Требования трудового коллектива, отклоненные или удовлетворенные частично органами, в которые они были направлены, рассматриваются:

- а) примирительными комиссиями;
- б) трудовыми арбитражами.

Статья 4. Примирительные комиссии создаются из равно-

го числа представителей сторон. Коллективные трудовые споры (конфликты) рассматриваются в 5-дневный срок. Комиссии консультируются с трудовыми коллективами, администрацией, местными Советами народных депутатов, вышестоящими хозяйственными, профсоюзными и иными заинтересованными органами и обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего коллективного трудового спора (конфликта).

Решение комиссии принимается по соглашению между сторонами на основе переговоров, оформляется протоколом и имеет обязательную силу для сторон.

При недостижении соглашения в примирительной комиссии или неисполнении ее решения стороны вправе обратиться к трудовому арбитражу.

Статья 5. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора (конфликта).

В состав трудового арбитража входят народные депутаты, представители вышестоящего профсоюзного органа, органа по труду и социальным вопросам.

Количественный и персональный состав трудового арбитража по каждому конфликту устанавливается соглашением сторон.

Председатель трудового арбитража утверждается соглашением сторон из числа членов данного трудового арбитража.

Коллективный трудовой спор (конфликт) рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон и, при необходимости, представителей вышестоящих органов.

Трудовой арбитраж должен принять решение в 7-дневный срок со дня поступления заявления.

Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения.

Трудовой арбитраж вправе вынести в адрес вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов специальное представление в отношении должностных лиц, по вине которых возник коллективный трудовой спор (конфликт). О результатах рассмотрения такого представления вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы сообщают трудовому коллективу.

Статья 6. Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллек-

тивный трудовой спор (конфликт).

Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива. Трудовой коллектив в этом случае вправе использовать для удовлетворения своих требований все иные предусмотренные законом средства, вплоть до полной или частичной приостановки работы предприятия, учреждения, организации или подразделения (забастовки).

Статья 7. Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора (конфликта). Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) трудового коллектива или коллектива подразделения тайным голосованием и считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 членов данного коллектива (делегатов конференции). Забастовку возглавляет профсоюзный комитет, совет трудового коллектива, забастовочный комитет или другой уполномоченный трудовым коллективом орган.

Администрация должна быть предупреждена письменно о начале забастовки и возможности ее продолжительности не позднее чем за 5 дней.

О возможности предстоящей забастовки администрация незамедлительно предупреждает поставщиков и потребителей, транспортные организации, а также другие заинтересованные предприятия, учреждения, организации.

Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Статья 8. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предусмотренных законодательством и настоящим Законом, представляет интересы трудового коллектива в ходе забастовки, информирует население через средства массовой информации о ходе разрешения возникшего коллективного трудового спора (конфликта). Данные полномочия прекращаются, если стороны подписали соглашение об урегулировании возникшего коллективного трудового спора (конфликта), а также в случае признания забастовки незаконной.

При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, не вправе принимать решения, относящиеся к компетенции администрации предприятия, органов государственной власти и управления, а также общественных организаций.

Контроль за выполнением условий соглашения, выработанного в ходе разрешения коллективного трудового спора (конфликта), осуществляется в соответствии с законодательством профсоюзными органами, органами трудового коллектива и общественных организаций, вышестоящими органами государственной власти и управления.

В случае невыполнения условий соглашения орган, возглавляющий забастовку, восстанавливается в своих полномочиях.

Статья 9. Верховный Совет СССР или Верховный Совет союзной республики может отложить проведение забастовки либо приостановить ее на срок до двух месяцев.

В период между сессиями Верховного Совета СССР или Верховного Совета союзной республики решение об отложении либо о приостановке забастовки на указанный срок вправе принять Президиум Верховного Совета СССР или соответственно Президиум Верховного Совета союзной республики с обязательным приглашением на заседание Президиума народных депутатов СССР от соответствующих территорий.

Статья 10. Администрация предприятия, исполнительный комитет местного Совета народных депутатов, трудовой коллектив, участвующий в забастовке, и орган возглавляющий забастовку, обязаны принять необходимые меры к обеспечению жизнеспособности предприятия, сохранности государственного и общественного имущества, соблюдению социалистической законности и общественного порядка.

Статья 11. Прекращение работы как средство разрешения коллективного трудового спора (конфликта) не допускается, если это создает угрозу жизни и здоровью людей, а также на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта (включая метро), гражданской авиации, связи, энергетики, оборонных отраслей (в подразделениях, непосредственно занятых производством продукции оборонного назначения), в государственных органах, на предприятиях и в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности страны, в непрерывно действующих производствах, приостановка которых связана с тяжелыми и опасными последствиями.

Трудовые коллективы указанных предприятий и организаций после соблюдения предусмотренной настоящим Законом примирительной процедуры имеют право обратиться за защитой своих законных прав и интересов в Верховный Совет союзной республики, а в случае союзного подчинения — в Верховный Совет СССР, которые должны рассмотреть их требования и дать ответ не позднее месячного срока.

Статья 12. Признаются незаконными и не допускаются забастовки:

- а) по мотивам, связанным с выдвижением требований о несистемных свержении и изменении Советского государства и общественного строя, а также требований, влекущих нарушения национального и расового равноправия;
- б) объявленные без соблюдения положений статей 2, 3, 4 настоящего Закона, начавшиеся или продолжающиеся в нарушение требований статей 5, 7, 9, 11 настоящего Закона.

Решение о признании забастовки незаконной при наличии указанных в настоящей статье оснований принимается верхо-

выми судами союзных республик (не имеющих областного деления), автономных республик, краевыми, областными (городскими) судами по заявлению администрации предприятия, вышестоящего хозяйственного органа, исполнительного комитета местного Совета народных депутатов и доводится до сведения трудовых коллективов через орган, руководящий забастовкой, и средства массовой информации.

Решение о признании забастовки незаконной обязывает трудовые коллективы прекратить ее и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения органу, возглавляющему забастовку.

Статья 13. За работниками, участвующими в забастовке в соответствии с настоящим Законом, сохраняются общий и непрерывный трудовой стаж, право на обеспечение по государственному социальному страхованию, а за работниками, участвующими в не запрещенных статьями 12 настоящего Закона забастовках, сохраняется также место работы (должность).

За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется.

В целях оказания материальной помощи бастующим трудовой коллектив вправе создавать фонд за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальный страховой фонд в соответствии с коллективным договором (соглашением).

Работникам, не принимавшим участия в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, предприятие, учреждение, организация обязаны сохранить заработную плату в размерах, не ниже установленных статьями 43 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, как за простой не по вине работника.

Статья 14. Организация признанной судом незаконной забастовки или участие в ней рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины и могут повлечь применение мер дисциплинарного взыскания и материальной ответственности, предусмотренных статьями 49, 56 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Руководители и другие должностные лица, виновные в возникновении коллективных трудовых споров (конфликтов) или задержке исполнения решений примирительной комиссии, либо трудового арбитража, привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от должности, а в случае причинения их действиями материального ущерба — и к материальной ответственности в размере до трех месячных должностных окладов.

Статья 15. Ущерб, причиненный в результате забастовки другим предприятиям, учреждениям, организациям или гражданам, возмещается в соответствии с действующим законодательством.

Председатель Верховного
Совета СССР
М. ГОРБАЧЕВ.

Москва, Кремль.
9 октября 1989 г.

ЖИЗНЬ — ДЕЯНИЕ

М. Н. ЗОРИНА

Окончание. Нач. на 2-й стр.
телей. В благодатной боровичской земле наряду со знаменитой глиной отыскался и бурый уголь. И стали в Боровичах расти угольные шахты. Их насчитывалось в районе Усть-Брынкино шесть и три — на Волгино. Молодчикова назначили начальником мехмастерских на той самой Кованьке, где застала его война. Все вернулось на круги своя...

Понятно, какое значение придавалось боровичскому углю в условиях послевоенной разрухи. Потому в УНШ-2 (управление новостроящихся шахт) вводится должность парторга обкома КПСС. Им в 1946 году назначается герой моего очерка. В этой хлопотной и ответственной должности Иван Николаевич пробыл ровно шесть лет. И досталось же ему тогда. Надо было координировать связи частей огромного и сложного хозяйства, вникать в решение задач и производственных, и бытовых, совершенствовать организацию работы, улучшать быт шахтеров и многое другое. Возвели поселки на Волгино и в районе Усть-Брынкино, строили дома, бараки, детсады, магазины. Организовали свою медсанчасть. И всюду надо было просить, настаивать, а главное — убеждать.

Работа велась в четыре смены. Выдавали за сутки около 800 тонн угля. И это почти при сплошном ручном труде. Нарубали уголь вручную. Потом

накладывали его в корыта и таскали на себе из заходов в главные штреки, а там наваливали на вагонетки и сами везли их к стволу, где клеть поднимала их на-гора... И везде надо было хоть словом (иного не было) приободрить людей, увлечь их на борьбу с трудностями.

В 1952 году «Ленуголь» ликвидировался. Молодчиков стал электромехаником шахты № 34 комбината «Красный керамик». Надо было вместо угля врубаться в глину, а слой ее обычно проходил на семь метров глубже угольного...

Понятно, что электромеханик был активно причастен к каждому шагу технического прогресса на шахте. Заменяли отбойные молотки комбайнами, внедрили электровозную откатку, автоматизировали работу насосных установок. В итоге снизили себестоимость глины. Волгинская полусухарная глина оказалась самой дешевой на комбинате... Выработалась эта шахта, и перешли на другую, бывшую угольную 56, которая к тому времени была затоплена. Потому и начали с откачки воды, а затем... Да что там повторять все сначала. Скажем о другом, что с этой шахты неугомонный механик ушел на пенсию.

А теперь порассуждаем вот о чем вместе с Иваном Николаевичем, но не с тем, который сейчас сидит передо мной, а с тем, который по-ша-

хтерски рано ушел на пенсию. Ты — деятельная натура, еще полная сил, и вдруг, очутиться не у дел, когда от безделья не знаешь куда деваться? Что же вы ему присоветуете в таком случае? Сидеть у окна, почтально поджидая или где на скамеечке на солнышке притутиться?

Такое было бы не по Молодчикову. И он 14 лет отработал бригадиром слесарей на волгинских шахтах. Только ему показалось, что его еще как-то много остается и после этой работы... 10 лет он протрудился в должности председателя совета ветеранов войны и труда. Одиннадцатый год возглавляет работу опорного пункта охраны общественного порядка в самом большом микрорайоне Боровичей. Каждый вечер он безотлучно здесь в доме № 17а по Тухунской ули-

це. Напоминает дружинам о дежурствах, отправляет в обходы, ведет журнал, принимает жалобников, помогает, как может поплавающим в беду людям.

Шахтер и коммунист Иван Николаевич Молодчиков из тех людей, коим люди доверяют любое дело — знают, что эти не подведут. Многократно избирался то председателем шахткома, то секретарем партийной организации. На таких, как он, многое держится в нашей жизни.

Добавим, что такие, как он, не выходят в лидеры, но и лидерам без таких, как он, ничего не сделать.

22 июня Ивану Николаевичу Молодчикову исполняется 75 лет. Из них отдано производству 60 лет, партии — полвека.

Л. АЛЬШИЦ.

ПРИМИТЕ ПОЗДРАВЛЕНИЕ!

22 июня Ивану Николаевичу Молодчикову исполняется 75 лет. Всю свою жизнь он принимал активное участие в общественной жизни, избирался секретарем партийной организации шахты, председателем профкома. 10 лет возглавлял совет ветеранов комбината. И сейчас, несмотря на свой возраст, он находится в строю, являясь заместителем председателя общественного пункта охраны правопорядка в микрорайоне ул. Энгельса.

Общий трудовой стаж у него — 60 лет!

Партийная организация РСУ, где состоит на учете И. Н. Молодчиков, сердечно поздравляет его — ветерана партии, войны и труда с 75-летием и желает доброго здоровья, успехов в общественной работе.

В. ПЛАТШОВА,
секретарь партийной организации РСУ.

14 июня 1990 года после непродолжительной болезни скончалась бывший начальник отдела технического контроля комбината Зорина Мария Николаевна.

Мария Николаевна родилась в 1919 году в д. Коегоща Боровичского района в крестьянской семье.

В 1939 году она окончила Боровичский горно-керамический техникум, и с этого времени вся трудовая жизнь Марии Николаевны связана с огнеупорной промышленностью: 1939—1941 гг. — на Часов-Ярском огнеупорном заводе, 1941—1943 гг. — на заводе «Магнезит» и с 1943 года до ухода на пенсию в 1974 году — на комбинате огнеупоров в различных должностях — от лаборанта до начальника ОТК.

М. Н. Зориной всегда были свойственны добросовестность и принципиальность в работе, высокая дисциплина.

Она принимала активное участие в общественной жизни: дважды избиралась секретарем комитета ВЛКСМ комбината, участвовала в работе комитета народного контроля, с 1945 года являлась членом КПСС.

За активную и добросовестную производственную и общественную работу М. Н. Зорина удостоена 6 медалей.

Память о Марии Николаевне Зориной надолго сохранится в сердцах ее товарищей по работе.

Группа товарищей.



Трудные пласты

Казахская ССР. Многим еще памятна те беспокойные дни, когда бастовала шахтерская Караганда. Что изменилось с тех пор? Стачком, ставший фактически полноправным органом самоуправления трудовых коллективов Карагандинского угольного бассейна, не оставляет без внимания ни один вопрос, ранее входивший в компетенцию администрации. Недавно по требованию шахтеров в Караганде побывала правительственная комиссия, которая констатировала, что из 42 пунктов требований шахтеров выполнено пока 17. Для их реализации достаточно было усилий местной власти.

За короткое время дополнительно введено пять детских садиков, в объединении «Карагандауголь» установлен график выдачи шахтерам бесплат-

ных санаторно-курортных путевок, за ночные и вечерние смены горняки стали получать от 20 до 40 процентов дополнительно к тарифной ставке. Одновременно принимаются меры по совершенствованию технологии добычи угля, охраны труда и техники безопасности, в результате заметно повысились темпы добычи топлива. На маломощных пластах предполагается внедрение безлюдной выемки. Так, благодаря настойчивости шахтеров не только поднимаются трудные угольные пласты, но и пласты человеческих отношений.

На снимке: пожар Ольга Еркина готовит термосы с горячей пищей для подземных бригад шахты имени 50-летия Октябрьской революции. (Фотохроника ТАСС).

25 июня в 16 часов в красном уголке цеха № 2 состоится открытое заседание партийного комитета по обсуждению вопроса «О повышении роли мастера в организации производственного процесса и политико-воспитательной работы в коллективе».

Докладчик — зам. генерального директора комбината по кадрам и быту Н. И. Нилов.

На заседании парткома приглашаются мастера, начальники участков, цехов и шахт, секретари партийных организаций.

НА КНИЖНОЙ ПОЛКЕ

С новыми книгами, поступившими в профсоюзную библиотеку в мае, ее читатели могли познакомиться на выставке-просмотре в конце прошлого месяца. Тем, кто не посетил в те дни нашу библиотеку, советуем прочитать следующую литературу.

Более полувека назад русский писатель Куприн отметил «замечательный драгоценный» талант Тэффи (Н. А. Лохвицкой). Между тем советские читатели незнакомы с ее творчеством, поскольку после революции Тэффи эмигрировала. С рассказами этой писательницы, талантливыми, полными юмора, вы сможете познакомиться, прочитав книгу

Тэффи Н. А. *Ностальгия*. Рассказы, воспоминания. М., 1989.

В библиотеку поступили также еще две книги представителей русского зарубежья:

Осоргин М. *Времена. Автобиографическое повествование*. Романы. М., 1989. (из наследия)

Зайцев Б. *Улица святого Николая*. Повести и рассказы. М., 1989.

Для любителей приключений:

Повести о временах гражданской войны и первых послевоенных лет в серии «Стрела».

Зак А. Г., Кузнецов И. К. *«Пропащая экспедиция»*. Повести. М., 1990.

Сборник приключений и фантастики в роман-газете для юношества (выпуск 11—12).

Анонимный заказчик. М., 1990. Сюда вошли повести Л. Захаровой и Вл. Сиранко «Пятля для полковника», С. Высокского «Анонимный заказчик» и Л. Панасенко «С той поры, как ветер слушает нас».

Тем, кто предпочитает новинки иностранной литературы, советуем прочитать захватывающий роман американского писателя о моряхках:

Вук Г. *«Бунт на «Кайне»*. Роман. Пер. с английского. М., 1990.

Он будет интересен и тем, кто любит психологическую прозу.

В серии: «Политический роман»:

Келлен Ф. *«Голуби в траве», «Смерть в Риме», «Теплица»*. Романы. Пер. с немецкого. М., 1990.

Адамс Г. *«Демократия»*, Вилд Г. *«Вашингтон, округ Колумбия»*, Дидион Д. *«Демократия»*. Романы. Перевод с английского. М., 1989.

О политических нравах Америки.

Варшава времен фашистской оккупации. Здесь происходят события романа польской писательницы.

Аудерская Г. *«Варшавская сирена»*. Роман. Пер. с польского. М., 1990.

Главная героиня романа — юная француженка Анка-Мария ле Бон.

Июньские поступления в библиотеку будут представлены на выставке-просмотре в читальном зале 25 и 26 июня

Приглашаем всех, кто интересуется новыми книгами.

Н. ДМИТРИЕВА,
зам. отделом профсоюзной библиотеки.

Экран соревнования

ЗА 18 ДНЕЙ ИЮНЯ ИДУТ ВПЕРЕДИ

Цех № 6 — на 35 тонн огнеупорных изделий, рудник «Окладнево» — на 991 тонну огнеупорного сырья.

ОТСТАЮТ

Цех № 2 — на 1839 тонн, цех № 4 — на 843 тонны, ЦСП — на 1686 тонн огнеупоров; шахта № 2 им. Артема — на 1469 тонн, шахта «Шиботово» — на 808 тонн, рудник «Усть-Брынкино» — на 28 тонн сырья.

ВОЗЬМИТЕ НА ЗАМЕТКУ

● Наиболее благоприятны для нервной системы светлые, мягкие, приглушенные тона. Золотисто-желтый, зеленоватоголубой, серебристо-серый цвета дают ощущения покоя и гармонии. Яркие, интенсивные тонируют; способствуют подъему, активности. А вот красный, синий, фиолетовый возбуждают нервную систему, утомляют зрение.

● ВОЗ (Всемирная организация здравоохранения) приняла классификация деления человеческой жизни во возра-

сту: до 15 лет — детство, 16—30 — юношество, 31—45 — молодость, 46—60 — зрелый возраст, 61—75 — пожилой возраст, 76—90 — старческий возраст, 91 и старше — долгожители.

● Математические расчеты показывают, что в 50 процентах на здоровье человека оказывает влияние образ жизни, в 20 — наследственность, в 20 — состояние окружающей среды и только в 8,5 процента — здравоохранение.