

# ЗА ОГНЕУПОРЫ

Газета трудового коллектива Боровичского орденов  
Отечественной войны I степени и Трудового Красного Знамени  
комбината огнеупоров им. В. И. Ленина

1992  
ПЯТНИЦА  
3  
АПРЕЛЬ  
№ 15 (4287)  
Основана  
15 сентября 1928 года  
Выходит 1 раз  
в неделю

## ЦСП РАБОТАЕТ СТАБИЛЬНО

На дверях начальника ЦСП Владимира Павловича Андреева с недавних пор вышесено объявление: «Рабочие не требуются». Немного непривычно для цеха, который, скажем прямо, последние годы не раздал нас ни показателями, ни кадрами. Как видно, кадровая проблема решена, а как работает цех: сталеразливочного припаса в последний день квартала, мы решили пронаблюдать.

Начальник формовочного участка Сергей Николаевич Иванов кратко пояснил:

— Плановое задание выполняется. Работа идет стабильно, как в целом и весь металлургический комбинат. Небольшие заминки возникают из-за не всегда качественного сырья. Часты простои из-за отсутствия вагонов и достаточного места на складе. Но больше всего беспокоит служба РМЦ. Вопрос техоснастки остается для нас первоочередной важности. Но несмотря ни на какие трудности — участок работает без сбоев и план мы выполняем.

У начальника участка ручной формовки Людмилы Федоровны Пониной настроение отличное:

— Мы решаем проблемы уже второго квартала. План выполнен в тоннаже и по маркам. Заказчики от нашего участка не пострадают.

Небольшие осложнения возникли в помольном участке. Сергей Валентинович Степанов, начальник участка, объяснил это незапланированным ремонтом оборудования:

— Сегодня заминка произошла из-за вышедшего из строя барабана. Причиной тому — отсутствие запчастей и, главное, произведенный не в полном объеме в свое время плановый ремонт. Вообще, к ремонтным

службам претензии у нас давно и они по сути не новы.

Работу наших ремонтников добросовестной и квалифицированной назвать не могу, срывы, как прави.о, бывают в основном из-за них. Но в целом — день сегодня обычный, будничней. Несмотря ни на что, плановое задание мы выполнили, и за день, и за месяц показатели не должны быть низкими. А вообще, о работе нашего участка можно судить по работе всего цеха: если другие участки работают — значит работаем и мы, обеспечиваем их помолом.

В печном обязанности начальника участка исполняет сейчас Владислав Николаевич Гурьев:

— Говорить о работе участка в целом еще трудно — надо хорошо освоить это производство, узнать коллектив. Но с выполнением плана могу заявить ответственно — проблем не возникает. Больше приходится волноваться о погрузчиках, которые простаивают из-за частых поломок. Но работаем мы все равно в нормальном рабочем ритме.

Начальник цеха В. П. Андреев подвел итог:

— В целом рабочий день прошел нормально. Все нормативы выполнены. Формовочный участок перевыполнил задание на 60 тонн. Сортировка дола на 38 тонн больше нормы, значит, соответственно, выполнил план и помольный участок. Отрадно, что за март месяц мы перевыполнили план по высоколиноземистым изделиям. Но более 500 тонн, данных сверх нормы, будут покрывать показатели невыполнения за первые два месяца работы. В целом, цех работает стабильно, что рассчитываем сделать нормой.

А. КРИСТАЛОВА.

Эта женщина очень немногословна. На вопросы отвечает конкретно, четко, без лишних эмоций. Начальником помольного отделения цеха № 2 Лариса Васильевна Николаева работает год. А вообще в цехе — 17 лет. После окончания индустриального техникума по направлению два года работала шихтовщиком-дозировщиком. И сразу стала мастером в помольном.

Спокойная, выдержанная, она справляется с отделением, где рабочих меньше, чем на других участках. Оборудование — старше, чем у других. Но в порядке, в выполнении данного задания другим не уступит.

Ее исполнительность перестала удивлять. Видимо, это уже пожизненный принцип: сказано — сделано. Но так не только к себе. Требования к другим не ниже. Основная беда — оборудование. Но с механической службы так спросит, что устаревшее оборудование дает продукцию еще и с плюсом.

По мнению зам. начальника цеха по производству А. Б. Маркелова, у Ларисы Васильевны самый сложный участок. Не по технологии, а по конструкции. Но порядок, который удается там поддерживать, может послужить зачастую примером для многих: «Просто Николаева из той категории женщин, что и Курочкина, Бочкова... Эти фамилии комментировать нет необходимости. Они для старожилов давно стали именем нарицательным. Мы их называем «выходцами со второго цеха». Это лидеры и руководители».

Сама Лариса Васильевна работу свою легкой не считает: «Работать трудно, но надо». Это слово «надо» она повторяет часто, но с каким-то особым наполненным смыслом. Это «надо» звучит у нее как тихий, но беспрекословный приказ. Наверное, так она разговаривает и со своей механической службой: тихо, но властно. И один раз, потому что возражать,



пожалуй, и в голову никому не придет.

Так и работает, четко и методично, изо дня в день, делая свое такое нелегкое, но такое нужное дело.

На снимке: Лариса Васильевна Николаева.

Фото А. Котова.

## ПОКАЗАТЕЛИ

РАБОТЫ ЦЕХОВ И ШАХТ  
КОМБИНАТА

ЗА МАРТ

(в процентах к плану)

ОГНЕУПОРЫ

Цех № 2	103,9
Цех № 4	100,0
Цех № 6	102,1
ЦСП	104,2

ШАМОТ

Цех № 3	82,0
Цех № 6	108,1

КАОЛИН

Шахта «Шиботово»	118,1
Карьер «Окладнево»	116,7
Карьер «У-Брынкино»	130,0

## Вагоны и простои

Подведены итоги работы подразделений комбината по погрузо-разгрузочным работам за март. При норме простоя вагона 7,9 часа фактически с учетом спецвагонов простои составили:

Цех № 1	21,6
Цех № 2	7,6
Цех № 4	7,2
ЦСП	16,1
К-р «У-Брынкино»	3,9

По комбинату при норме простоя 7,9 часа фактически с учетом спецвагонов простои составили 15,1 часа.

## ИЗ ЦЕРКОВНОГО КАЛЕНДАРЯ

4 апреля — поминовение усопших.

7 апреля — Благовещение Пресвятой Богородицы.

19 апреля — Воскресенье вербное, или Цветочное.

20 апреля — начало Страстной Седмницы, Святой и Великий Понедельник.

23 апреля — Святая и Великая Суббота.

26 апреля — Светлое Христово Воскресенье, Пасха. «Праздник праздников» и «торжество торжеств». Спаситель воскрес из мертвых, избавил человечество от грехов, проклятия и смерти и положил основание всеобщему воскресению людей. Богослужения св. Пасхи — самые радостные и торжественные в году.

## „ЧП“ НА КПП

За последнее время в городе, а также и на комбинате ухудшилась криминогенная обстановка. В частности, у нас возросло количество краж. В связи с этим нагрузка на контролеров отряда ведомственной охраны комбината, которые непосредственно работают на контрольно-пропускных пунктах, увеличилась.

25 марта около 8 час. 10 мин. на КПП-4 гражданином А. Е. Семеновым было совершено нападение на начальника группы контролеров Ю. Б. Иванова, который находился в помещении КПП-4 и занимался проверкой пропусков. А. Е. Семенов, находящийся в нетрезвом состоянии, нанес начальнику смены несколько ударов ногами в область головы, в результате чего у последнего получены черепно-мозговые травмы, а также сотрясение головного мозга, и он после сделанной

операции находится в травматологическом отделении центральной больницы.

А. Е. Семенов на комбинате не работает, и тем более обидно, когда отдельные работники нашего комбината начинают всячески оскорблять контролеров, которые предъявляют справедливые требования о предоставлении пропуска. Типичный случай произошел 26 марта на КПП-2: когда рабочему цеха № 2 Н. Е. Архипову было предложено предъявить пропуск, он начал оскорблять контролеров нецензурной бранью. Пропуск у Н. Е. Архипова был изъят и руководству цеха было написано служебное письмо. Распоряжением по цеху № 2 от 27 марта 1992 года машинист электролафета Н. Е. Архипов лишен полностью 01

и 37 видов оплат за март. Пусть это послужит предостережением любителям безнаказанно хамить на наших проходных.

27 марта около 23 часов при попытке выноса четырех кирпичей работниками охраны был задержан садчик цеха № 2 И. К. Климук, который также распоряжением по своему цеху лишен 37 вида оплаты за март.

Хотелось бы отметить, что самая неблагоприятная обстановка сложилась на КПП цеха сталеразливочного припаса. Дня не проходит, чтобы работники охраны не жаловались на хамство со стороны работников этого цеха и даже женщин — работников столовой.

А. ПРОШИН,  
зам. начальника  
отряда ВВО.

## ЗА ПОЖАРНУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ

За 1991 год у нас на комбинате произошло 13 пожаров и загораний. Но для того, чтобы потушить хотя бы небольшое загорание, нужна вода. А вот в ЦСП ее нет, так как из 9 гидрантов работают только 2, это — 75 и 76. Из года в год мы даем заявки в энергоцех (начальник А. Ф. Булытнов) на ремонт гидрантов и откачку грунтовых вод из колодцев, но все бесполезно. Все мероприятия, предложенные по ремонту, остаются только на бумаге.

За 10 лет работы ЦСП ремонт не был произведен ни разу. Срочно нужно нарастить стояки гидрантов 71, 72, 73, 74, 77, 78, 79. У 71 гидранта нет кры-

шки, колодец расположен на середине проезжей части и не закрыт.

Территория, закрепленная за цехом, захлапнена мусором и металлоломом. Много металлолома находится и в цехе. Очень большая свалка у зарядной погрузчиков и на первом этаже помольного отделения. До сих пор не решен вопрос с хранением резино-кордовых контейнеров. Не допускается правилами пожарной безопасности хранение в тамбуре досок и вагонного крепежа, но и им в цехе нет места. И таких нарушений в цехе много.

Сейчас, весной, хочется, чтобы цех приступил к уборке

территории. Тем более, что у нас все производственные площадки на улице около цехов загромождены или металлом и грязью, или готовой продукцией. Картина довольно неприглядная. Хотелось бы, чтобы был общий график уборки территории по комбинату с выделением техники и людей.

И еще раз через нашу газету обращаемся к начальнику энергоцеха А. Ф. Булытнову, чтобы он нашел время и занялся ремонтом гидрантов. А положение с ними на комбинате действительно аварийное.

А. ЛЕБЕДЕВА,  
инструктор отдела  
профилактики ОБВО.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 1992 ГОД

## ОДОБРЕН КОНФЕРЕНЦИЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА 20 МАРТА 1992 ГОДА

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данный договор заключен между дирекцией комбината в лице генерального директора комбината, с одной стороны, и трудовым коллективом, с другой стороны, от имени и по поручению которого его подписал профсоюзный комитет.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен сторонами для обеспечения благополучия работающих на комбинате людей и их семей на основе достижения стабильной работы производства и его дальнейшего развития.

1.3. Положения настоящего коллективного договора устанавливаются дополнительными по сравнению с действующим законодательством трудовые и социально-бытовые права членов коллектива за счет средств и других возможностей предприятия.

1.4. Коллективный договор вступает в действие со дня подписания его сторонами до заключения нового коллективного договора.

1.5. Данный договор распространяется на всех работников комбината, независимо от профсоюзного членства.

1.6. Дирекция комбината обязуется размножить текст настоящего коллективного договора и довести его совместно с профсоюзным комитетом до работников предприятия не позднее одного месяца после подписания.

### II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Заключив настоящий договор, стороны подтвердили свои обязанности по отношению друг к другу. Дирекция и трудовой коллектив прежде всего считают своей обязанностью способствовать успешной деятельности предприятия, повышению эффективности его работы — залога получения максимального дохода, укреплению производства и социально-экономического положения работающих и их семей.

#### ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

##### 2.2. Дирекция обязана:

- организовать производство, обеспечивать заключение хозяйственных договоров, получение государственных заказов, обеспечивать их выполнение, развитие производственных мощностей, совершенствование выпускаемой продукции;

- организовывать труд рабочих и служащих так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности, создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- обеспечивать безопасные, здоровые условия труда, внедрять средства техники безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, предупреждать производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;

- улучшать условия труда и быта молодых рабочих, женщин, имеющих детей;

- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работающих (общественное питание, медицинское обслуживание, улучшение жилищных условий, развитие сферы бытовых услуг и другое);
- отчислять 0,15 процентов от ФЭП на культурно-массовую и спортивную работу.

2.3. Считая профсоюзный комитет представителем и выразителем профессиональных и социальных интересов всех рабочих и служащих, дирекция признает право профсоюзного комитета на информацию по

следующим вопросам:

- об экономическом положении предприятия;

- об ожидаемых мероприятиях по внедрению новой техники и технологии;

- о предполагаемом сокращении рабочих мест;

- о состоянии условий труда на рабочих местах в производственной зоне, экологического состояния;

- о состоянии заболеваемости;

- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;

- об улучшении жилищно-бытовых и социальных условиях рабочих и служащих.

2.4. В целях создания условий для деятельности профсоюза дирекция предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, автомобильный транспорт для служебного пользования.

2.5. В соответствии со статьей 17 Закона СССР «О профессиональных Союзах, правах и гарантиях их деятельности» избранным неосвобожденным председателем цеховых комитетов для решения общественных дел в интересах трудовых коллективов предоставляется оплачиваемый:

- один день в месяц для председателей цеховых, где число членов профсоюза до 100 человек; 2 дня в месяц, где число членов профсоюза до 200 человек; 3 дня в месяц, где число членов профсоюза до 300 человек; 1 день в неделю, где численность свыше 450 человек.

По просьбе профсоюзного комитета для обучения на краткосрочных курсах освободить (до 3 дней) с сохранением средней зарплаты неосвобожденных членов выборных профсоюзных органов.

2.6. Работники профсоюзного комитета, избранные трудовым коллективом на освобожденные должности в профсоюз, являются членами трудового коллектива и на них распространяется действие положений о премировании, выплата вознаграждений, приобретении акций и других льгот, предусмотренных на предприятии для трудящихся.

2.7. Обязанности рабочих и служащих:

- способствовать осуществлению производственных программ, работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять порученную работу, распоряжения администрации, повышать производительность труда, его качество, соблюдать технологическую дисциплину;

- соблюдать дисциплину труда, правила внутреннего распорядка, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, содействовать устранению причин, мешающих нормальной работе;

- соблюдать требования, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- соблюдать порядок на производстве; передавать сменщику свое рабочее место, оборудование, приспособление в чистоте и исправном состоянии.

2.8. Обязанности профсоюзного комитета:

- контролирует правильность соблюдения положений коллективного договора дирекцией;

- при возникновении трудовых споров по применению положений коллективного договора представляет интересы рабочих и служащих;

- обобщает и формулирует требования рабочих и служащих для включения их в коллективный договор, учитывает при этом интересы инвалидов

и пенсионеров;

- ведет коллективные переговоры с администрацией;

- сотрудничает с дирекцией в ходе переговоров с государственными и иными законодательными органами, органами управления и власти по вопросам, касающимся социально-экономического развития коллектива.

2.9. Взаимные обязательства дирекции и профкома:

- дирекция и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении коллективного договора два раза в год на конференции трудового коллектива, либо по решению конференции на совете трудового коллектива за полугодие или расширенном заседании профкома с участием других заинтересованных общественных организаций.

2.10. Обязанности администрации в случае приватизации предприятия, цехов, производства и участков:

- дирекция не позднее, как за месяц, информирует профсоюзный комитет и трудовой коллектив о положении дел;

- дирекция и профсоюзный комитет проводят собрание (конференцию) трудового коллектива для принятия решения о выступлении с инициативой по проведению приватизации.

### III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

#### Рабочее время

Стороны признают:

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на комбинате устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации — 40 часов в неделю.

В подразделениях комбината, где труд организован в условиях непрерывного производства, труд работников организуется с равномерным чередованием по сменам на основе графиков сменности.

По условиям производства, где возможно, для рабочих и служащих устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя (с понедельника до пятницы (субботы) включительно с двумя (одним) выходными днями).

В каждом структурном подразделении продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается графиком сменности, распоряжением по цеху, шахте, руднику, лаборатории, отделу, хозяйству по согласованию с профсоюзными комитетами и утверждается администрацией комбината совместно с профкомом комбината.

3.2. Для отдельных категорий рабочих и служащих в соответствии с действующим законодательством и настоящим договором устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- а) для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю (по законодательству);

- б) для лиц в возрасте от 15 до 16 лет — 24 часа в неделю (по законодательству);

- в) для рабочих и служащих, занятых на подземных работах с вредными условиями труда — не более 36 часов в неделю (по законодательству).

Для ряда категорий работников, по их просьбе и с разрешения руководителя структурного подразделения может устанавливаться сокращенный рабочий день или индивидуальный график работы. График работы для этих рабочих и использование времени отдыха устанавливаются в каждом отдельном случае по согласованию между работником и руководителем данного структурного подразделения.

3.3. В непрерывном производ-

стве по согласованию с профкомом устанавливается суммированный учет рабочего времени с соблюдением квартальной нормы рабочего времени.

3.4. На комбинате разрешается работа по внутреннему совместительству, которая регламентируется действующим законодательством.

3.5. На отдельных работах, где это необходимо или возможно (последнее с учетом пожелания работника), рабочее время может быть поделено на две части с тем, чтобы оно не превышало при этом установленной общей продолжительности ежедневной работы.

Администрация имеет право привлекать работников отдельных категорий к дежурству, не связанному с исполнением основных трудовых обязанностей, после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни. Привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц не допускается. За каждое дежурство работник имеет право получить отгул в любое удобное для него время, или присоединить его к отпуску.

#### Время отдыха

3.6. На отдельных рабочих местах (производствах), где по условиям работы нельзя установить перерывы, администрация предоставляет трудящимся возможность приема пищи в течение рабочей смены. В связи с этим администрация определяет место, время приема пищи для (например):

- машинистов компрессорных установок;

- операторов котельной;

- операторов теплового пункта;

- операторов очистных сооружений;

- вахтенный персонал ЦЭС согласует его с профкомом и доводит этот порядок до рабочих.

3.7. За причиненное работнику неудобство в связи с привлечением его к работе в выходной или праздничный день, администрация обязана предоставить ему компенсацию в виде дополнительной оплаты или отгула в соответствии с действующим законодательством.

3.8. Родителям, имеющим детей школьного возраста, по согласованию с руководителем структурного подразделения, предоставляется неоплачиваемый выходной в первый день начала учебного года (или накануне).

3.9. Продолжительность ежегодных отпусков для работников комбината исчисляется в том же порядке, что и в 1991 году, с учетом, что общая продолжительность отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней (28 календарных дней).

3.10. Лицам моложе 18 лет ежегодный отпуск устанавливается продолжительностью один календарный месяц.

Очередность предоставления ежегодных основных отпусков определяется графиком, утвержденным администрацией комбината по согласованию с профсоюзным комитетом.

О времени предоставления отпуска в соответствии с графиком администрация должна известить работника не позднее, чем за 15 дней до начала отпуска.

3.11. При составлении графика отпусков устанавливается преимущественное право предоставления отпусков в летнее, или другое удобное для них время, следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет;

- одиноким родителям, женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим од-

ного или более детей в возрасте до 14 лет, либо ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет;

- инвалидам I и II группы;

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам, пострадавшим от Чернобыльской аварии;

- рабочим, обучающимся в школе рабочей молодежи;

- лицам моложе 18 лет;

- имеющим профессиональное образование;

- получившим увечье на производстве в результате несчастного случая.

3.12. Ежегодные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно или отдельно.

3.13. Работникам, совершившим прогул без уважительной причины, основной и дополнительные отпуска за этот год могут быть уменьшены на число дней прогула. При этом ежегодный основной отпуск не должен быть меньше 18 календарных дней.

3.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родительского долга и другим уважительным причинам, администрация может предоставлять работникам в течение года неоплачиваемые отпуска помимо предусмотренных законодательством:

- а) рабочему или служащему, ставшему отцом, в связи с выпиской жены с ребенком из роддома предоставляется 2 дня отпуска;

- б) в связи со своей свадьбой, свадьбой своих детей — до 3 дней;

- в) со своей юбилейной датой (25, 40, 50, 55, 60 лет) — до 2 дней;

- г) с похоронами родных и близких — до 3 дней;

- д) с переездом на новое место жительства — до 3 дней;

- е) с другими обстоятельствами — по договоренности с администрацией.

#### Оплата труда

3.15. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому рабочему и служащему должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его трудоспособностью, количеством и качеством труда.

Трудовые доходы каждого работника максимальными размерами не ограничиваются, а зависят от его личных результатов труда. Основная оплата труда выплачивается независимо от конечных результатов работы предприятия, надбавки и поощрения — с учетом этих результатов. При бригадной (коллективной) организации труда оплата его находится также в зависимости от результатов работы бригады (коллектива).

3.16. Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников комбината на 1992 год в размере, соответствующем законодательству Российской Федерации. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты, но входит компенсация, введенная с 1 апреля 1991 года в связи с повышением розничных цен.

Минимальная заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы труда, продолжительности нормы рабочего времени, нормы выработки (времени), нормированного или другого задания. При невыполнении норм труда минимальная оплата снижается в меру невыполнения нормы. Стороны договорились установить повышенные тарифные ставки на основе межтарифных

коэффициентов, предусмотренных постановлением СМ СССР и ВЦСПС № 1115 от 17 сентября 1986 года.

3.17. Вопрос о системе оплаты и стимулирования работника или отдельного коллектива решается с учетом конкретных условий и характерных особенностей по каждому рабочему месту. Переход на принципиально новые формы хозяйствования и организации зарплаты всего коллектива комбината (аренда, вступление в хозяйственные ассоциации, акционерные общества, создание малых предприятий на базе действующих структурных подразделений комбината и т. п.) производится только после рассмотрения и одобрения конференцией трудового коллектива комбината. В случае перехода на новые формы хозяйствования отдельных структурных подразделений, решение об этом принимается в соответствии с действующим законодательством.

3.18. Оплата труда любого руководителя должна находиться в зависимости от результатов труда руководимого им коллектива.

3.19. Распределение рабочих по разрядам тарифной сетки, а специалистов — по схеме должностных окладов производится на основе ранее утвержденных Госкомтрудом и ВЦСПС ЕТКС рабочих и КС служащих. Для определения окладов руководящих работников используются ранее утвержденные показатели категорирования подразделений. Администрация предприятия вправе по согласованию с профкомом внести в эти условия дополнения и изменения.

3.20. Пересмотр администрацией тарифных ставок и расценок в сторону их увеличения допускается с уведомления профсоюзного комитета и в любые удобные для нее сроки.

Фактическая выработка за каждый месяц добычи и вскрыши на карьерах комбината принимается по маркшейдерскому замеру.

В соответствии с этим, фактическая выработка каждого рабочего, занятого на добыче, вскрыше и перевозке, корректируется по маркшейдерским замерам.

3.21. Оплата труда работников, занятых непосредственно в производствах, цехах и на участках или работах с вредными условиями труда, повышается до 12%, а занятым на работах, в цехах и на участках с особо вредными условиями — до 24%. При изменении условий труда в течение действия колдоговора перечень таких рабочих мест может изменяться по согласованию с профкомом.

В случае необходимости могут вводиться повышенные тарифные ставки для отдельных категорий работников.

3.22. Настоящим устанавливается право каждого работника на совмещение профессий.

При выполнении работником, наряду со своей дополнительной работой, ему выплачивается доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается в пределах экономии фонда заработной платы данного структурного подразделения.

3.23. Предусмотрено производить надбавки за профессиональное мастерство в следующих размерах:

для рабочих 3-го разряда — до 12%, 4-го — до 16%, 5-го — до 20%, 6-го — до 24%, соответствующей тарифной ставки.

Порядок введения и условия выплаты надбавок регламентируются Положениями, разрабатываемыми и утверждаемыми администрацией совместно с профкомом.

За тот месяц, в котором выявлены случаи брака или снижения качества работы, ука- заны надбавки за профессиональное мастерство рабочим

и специалистам не выплачиваются.

При выпуске некачественной продукции, невыполнении плановых (нормированных) заданий, установленных норм трудовых затрат по вине работника в течение двух месяцев подряд надбавка за профессиональное мастерство отменяется полностью.

Премии производятся согласно Положений, разработанных администрацией и согласованных с профкомом.

Рабочему, добросовестно с высоким качеством проработавшему не менее одного года после понижения ему квалификационного разряда (класса, категории) за допущенное им грубое нарушение технологической дисциплины и другие нарушения, повлекшие ухудшение качества изготавливаемой продукции или выполняемых работ, квалификационный разряд (класс, категория) восстанавливается (Пост. СМ СССР от 12 мая 1986 г. № 50).

3.24. При выполнении работы бригадира из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой работнику устанавливается доплата в соответствии с действующим законодательством.

3.25. Для поощрения работников за достижение наиболее весомых результатов в труде: выпуск продукции высокого качества в заданном или большем объеме с наименьшими издержками сырья, материалов, энергетических ресурсов администрация обязуется ежемесячно (квартально) учитывать (подводить) итоги работы и применять систему премирования лучшим по разрабатываемым положениям в виде доплат к заработной плате.

3.26. По соглашению с работником и с учетом результатов работы администрация может определять величину поощрения за выполнение отдельных, не предусмотренных трудовым договором, работ (отдельные поручения, обучение других работников, разработка или внедрение в производство рационализаторских новшества, ликвидация аварии, выполнение специальных заданий и др.).

Установлено премирование работников:

а) за создание, организацию производства и изготовление новых товаров народного потребления;

б) за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции на экспорт;

в) за долголетний безупречный труд, достигнутые успехи в работе и в связи с юбилейными датами — 55-летием женщины и 60-летием мужчин. Премирование производится согласно Положений, разработанных дирекцией и согласованных с профкомом.

3.27. Дирекция имеет право принимать решение по поощрению работников, организаций, обслуживающих трудовой коллектив комбината и не входящих в его состав.

3.28. вновь принятым на работу в огнеупорные цехи после увольнения в запас из рядов Советской Армии и заключившим трудовой договор, после 3-х месяцев работы на комбинате, выплачивается пособие в размере одного среднемесячного заработка за этот период.

3.29. Лицам, заключившим договоры с комбинатом перед призывом в ряды Советской Армии и возвратившимся после демобилизации на работу в один из цехов комбината, выплачивается вознаграждение по итогам работы за год в двойном размере, сохраняется очередь на получение жилья.

3.30. Для закрепления кадров станочников, занятых на металлорежущих станках:

— устанавливаются пониженные нормы в течение 3-х месяцев после обучения на 40%;

— выплачивается разовое пособие наставнику в зависимости от разряда обученного — от 400 до 800 рублей;

— выплачивается единовременное пособие в сумме до 1000 рублей работнику, изъявившему желание работать станочником и освоившему данную профессию в течение 6 месяцев;

— предоставляется дополнительный отпуск из средств ФМП — до 9 рабочих дней.

3.31. В виде поощрения за неудобства в работе работникам комбината, занятым по многосменному режиму, устанавливается повышенная доплата по отношению к действующему законодательству за работу в ночные и вечерние смены.

3.32. Начисление заработной платы работникам производится на основе учета достигнутых ими результатов работы и установленной системы оплаты труда.

3.33. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: аванс после 20 числа каждого месяца. Окончательный расчет за прошедший месяц до 15 числа следующего месяца.

До 50% общей суммы заработной платы может быть перечислена на сберегательные книжки.

3.34. Выплата заработной платы рабочим и служащим организуется в подразделениях через общественных уполномоченных, которым производится доплата по действующему положению. Внеплановые авансы выдаются отдельным работникам по их заявлениям в исключительных случаях за счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

3.35. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска, при условии своевременной подачи работником заявления на предоставление очередного отпуска.

#### IV. УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Дирекция и профсоюзный комитет обязуются:

4.1. Знакомить с Правилами трудового внутреннего распорядка, правами и обязанностями каждого вновь принятого на работу.

4.2. Случаи нарушения трудовой дисциплины (опоздания, прогулы, ранний уход с работы, появление на работе в нетрезвом виде), случаи допущения аварии и брака в работе рассматривать на собраниях трудового коллектива, заседаниях цехового комитета, товарищеских судах, комиссиях по борьбе с пьянством и алкоголизмом, давая соответствующую оценку.

4.3. Рабочие, служащие и ИТР, успешно и добросовестно выполняющие свои производственные обязанности, поощряются:

— объявлением благодарности;

— присвоением звания «Ветеран труда комбината»;

— выплатой работнику единовременного пособия по достижению пенсионного возраста (согласно положению);

— предоставлением первоочередного права на приобретение путевок в санатории, дома отдыха;

— предоставлением на награждение правительственными наградами.

4.4. К рабочим, служащим и ИТР, допустившим нарушение трудовой дисциплины (прогулы, пьянство, хулиганство, опоздания, преждевременный уход с работы, появление на работе в нетрезвом виде и т. д.) невыполнение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций и технологий производства, хищение собственности комбината, применяются следующие меры воздействия:

— лишение полностью или частично производственной премии, доплат, надбавок и вознаграждений за расчетный период, в котором были обнаружены нарушения или получены сообщения о них;

— перевод на низкооплачиваемую работу или смещение по должности сроком до 3-х

месяцев. Увольнение по собственному желанию в этот период не производится, а время работы, на которое рабочий или служащий переведен за нарушение, в срок предупреждения об увольнении не засчитывается;

— не выплачивать экономию ФЗП;

— к отсутствующим на работе свыше 3-х часов в течение рабочего дня без уважительной причины применяются такие же меры ответственности, какие установлены за прогул;

— очередной отпуск в соответствующем году уменьшается на количество дней прогула (но очередной отпуск должен быть не менее 18 календарных дней).

4.5. К лицам, допустившим прогул, нарушение общественного порядка, пьянство на работе, хищение собственности комбината, применяются следующие дополнительные меры воздействия:

— не предоставлять отпуск в летнее время;

— не оказывать материальной помощи из ФМП;

— не предоставлять путевки в дома отдыха, санатории, профилактории (в течение календарного года со дня нарушения);

— лишить на срок до 1 года права участия в строительстве жильяхозспособом;

— переносить нарушителям трудовой дисциплины очередность на получение жилья на 5 номеров назад;

— в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применять.

Ответственные: зам. генерального директора по кадрам и быту, начальники структурных подразделений, председатели цехкомов.

#### РАЗДЕЛ V. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В целях обеспечения безопасности условий труда работающих дирекция обязуется:

5.1. Обеспечить своевременное выполнение мероприятий, плана - соглашения по охране труда (приложение № 1), мероприятий, направленных на охрану окружающей среды (приложение № 2), предложений трудящихся, направленных на улучшение условий и охраны труда, поступивших в ходе проведения собраний, конференций.

5.2. Выделить на 1992 год средства:

— на охрану труда.

— на приобретение спецодежды и индивидуальных средств защиты.

— на спецпитание,

— на спецпитание — молоко.

Расходование средств производить в соответствии со сметами.

5.3. Дирекция через газету «За огнеупоры» ежемесячно представляет информацию о фактических данных содержания вредных выбросов на рабочих местах; запыленности, загазованности, уровень шума, вибрация, там, где это необходимо — уровень радиационного фона.

5.4. Дирекция имеет право наказывать работника, нарушившего правила техники безопасности, после сделанного ему предупреждения.

5.5. Рабочим, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, в дни работы выдавать талоны на:

— бесплатное дополнительное питание (приложение № 3),

— бесплатное спецпитание — молоко в количестве 0,5 литра в день работы независимо от его цены (приложение № 4),

— бесплатное мыло (приложение № 5).

Талоны выдаются согласно перечню профессий по видам талонов.

5.6. Увеличение суммы выплат в возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочим и служащим в результате не-

счастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

#### Трудящиеся комбината обязуются:

5.7. Соблюдать правила безопасности, инструкции по технике безопасности, по эксплуатации технологического и другого оборудования.

5.8. Выполнять должностные инструкции в части содержания рабочих мест в санитарном состоянии.

5.9. Бережно относиться к спецодежде, спецобуви, средствам индивидуальной защиты, обслуживаемому оборудованию, оградительной технике.

5.10. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность с инвалидным исходом в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, компенсируются полностью расходы на платное лечение, протезирование и другие виды медицинской социальной помощи.

5.11. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве, предприятие выплачивает единовременное пособие семье в размере 12 среднемесячных зарплат за квартал, предшествующий несчастному случаю.

#### Профсоюзный комитет ОБЯЗУЕТСЯ:

5.12. Обеспечить избрание в каждой профсоюзной группе общественного инспектора по охране труда, страхового делегата. Организовать их обучение, обеспечить методической литературой, нормативными материалами.

5.13. Установить постоянный контроль силами общественных инспекторов и комиссий по охране труда за соблюдением работающими требований правил безопасности труда, разбирать каждый случай (несчастный) на собраниях коллективов, цеховых комиссий по охране труда, в необходимых случаях — на заседаниях профкома.

5.14. Систематически проверять выполнение хозяйственными руководителями предложений общественных инспекторов, комиссий по охране труда в цехах. Добиться их максимальной реализации.

5.15. Профком имеет право на проведение своих независимых экспертиз условий работы с целью выявления их влияния на здоровье работника за счет средств профсоюзных организаций.

Ответственность за выполнение V раздела: от дирекции — главный инженер, начальник ОТБ, начальники подразделений; от профкома — комиссия по охране труда.

#### VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ

Дирекция обязуется:

6.1. Провести косметический ремонт пионерского лагеря имени Ю. А. Гагарина, выполнить мероприятия, предписанные городской СЭС, подготовить его к открытию не позднее 20 мая.

Ответственный: зам. генерального директора по кадрам и быту.

6.2. Провести косметический ремонт сооружений базы отдыха «Пирос» и подготовить к открытию не позднее 20 мая т. г.

Ответственный: зам. генерального директора по кадрам и быту.

6.3. Стоимость путевки на базу отдыха «Пирос» продлевается в размере до 30% от фактической стоимости путевки, выделяемой для родителей;

— для детей работников комбината до 16 лет (находясь на иждивении) 10% от фактической стоимости путевки, выделяемой для родителей;

— для близких родственников (муж, жена), не работающих на комбинате, — 50% фактической стоимости путевки.

Окончание на 4-й стр.

# КОЛДОГОВОР НА 1992 ГОД

Окончание. Нач. на 2—3-й стр.  
 итической стоимости путевки;  
 — для детей, родители кото-  
 рых не работают на комбине-  
 те, 75% стоимости путевки;  
 — для неработающих на ком-  
 бинате — полная стоимость;  
 — для неработающих пенсионе-  
 ров комбината, — 10% фак-  
 тической стоимости путевки.

6.4. При передаче путевок на  
 базу отдыха «Пирос» другим  
 лицам, отдыхающие отчисляются  
 досрочно без выплаты компен-  
 сации стоимости путевки.

6.5. Не отвлекать на сельско-  
 хозяйственные работы и в ко-  
 мандировки лиц, проходящих  
 лечение в профилактории.  
 6.6. Обеспечить перевозку  
 трудящихся, проходящих лече-  
 ние в санатории - профилактории,  
 автобусным транспортом.

## Обязательства профкома:

6.7. Организовать 6 смен от-  
 дыха на базе «Пирос» продо-  
 лжительностью каждая 12 ка-  
 лендарных дней. Определить  
 дни заезда 1 и 16 числа каж-  
 дого месяца.

6.8. Направить на базу отды-  
 ха «Пирос» не менее 600 тру-  
 дящихся комбината, в том чис-  
 ле пенсионеров комбината не  
 менее 50 человек.

6.9. Организовать три смены  
 отдыха в пионерском лагере  
 имени Ю. А. Гагарина для де-  
 тей школьного возраста тру-  
 дящихся комбината продолжитель-  
 ностью каждая по 21 кален-  
 дарному дню. Прием детей ро-  
 дителей, не работающих на ком-  
 бинате, производить при ус-  
 ловии долевого участия пред-  
 приятия в ремонте основных  
 фондов пионерского лагеря, да-  
 льнейшего его содержания в  
 летний период.

6.10. Организовать 14 смен  
 для пролечивания в санатории-  
 профилактории продолжитель-  
 ностью каждая по 24 календар-  
 ных дня, направить 1600 тру-  
 дящихся комбината на оздоро-  
 вление, в том числе: 350 чело-  
 век из числа неработающих пен-  
 ссионеров.

Оформление в санатории-про-  
 филиктории в профкоме заке-  
 нчивается за два дня до за-  
 езда. Не выкупленные своевре-  
 менно путевки продаются по  
 резервному списку.

6.11. Организовать с 30 июня  
 детскую смену с родителями  
 — работниками комбината. При  
 этом оздоровить 50 детей.

За счет средств социального  
 страхования, других источ-  
 ников финансирования оздоро-  
 вить трудящихся в соответствии  
 с заявками и возможностями.  
 6.12. Расходование средств  
 социального страхования про-  
 изводить в пределах сметы.

## Смета по социальному страхованию

I. Доходная часть страховых  
 взносов на 1992 г. — 100%.

II. Расходная часть  
 а) выплата пособий по вре-  
 менной нетрудоспособности —  
 47%.

б) расходы на содержание  
 санатория - профилактория —  
 21,6%.

в) расходы на содержание  
 ДЮСШ — 8,5%.

г) расходы на содержание  
 пионерских лагерей — 2,3%.

д) расходы на приобретение  
 путевок в санаторий — 5,6%.

Итого: 85%.

Отчисления в вышестоящие  
 органы

а) ОФП — 9%.

б) ФНПР — 4%.

в) центральный Совет проф-  
 союза трудящихся горно-ме-  
 таллургической промышленности  
 РСФСР — 2%.

Всего: 100%.

В течение года допускается  
 перераспределение средств по  
 фактическим статьям расхода.

6.13. Совместно с МСЧ орга-  
 низовать в соответствии с при-  
 казом № 100 МЗ СССР проф-  
 осмотры трудящихся, работаю-  
 щих во вредных и тяжелых ус-

ловиях труда.

6.14. С учетом участвовавших  
 случаев туберкулезных заболе-  
 ваний провести 100-процентное  
 флюорографическое обследо-  
 вание трудящихся. Лица, не  
 прошедшие по неуважительным  
 причинам профосмотр и флю-  
 орографическое обследование  
 в установленном графиком вре-  
 мя, по распоряжению началь-  
 ника цеха к работе не допус-  
 каются.

Ответственные за выполне-  
 ние VI раздела: от дирекции  
 — зам. генерального директо-  
 ра по кадрам и быту, главный  
 врач МСЧ, санатория-профила-  
 ктория, начальники подразде-  
 лений комбината; от профкома  
 — комиссия по социальному  
 страхованию.

## РАЗДЕЛ VII

### Жилищно - бытовые условия работников, организация обще- ственного питания

Администрация обязуется:

7.1. Вести в эксплуатацию  
 63-квартирный дом по набере-  
 жной 60-летия Октября.

7.2. Выделить средства в сум-  
 ме 10 тыс. рублей за безвоз-  
 мездное погашение ранее вы-  
 данных ссуд под строительст-  
 во индивидуальных домов в  
 пос. Северный рабочим и слу-  
 жущим, имеющим стаж рабо-  
 ты на комбинате не менее 5  
 лет и работающим в настоящее  
 время в системе комбината.

7.3. Осуществлять учет граж-  
 дан, нуждающихся в улучшении  
 жилищных условий, и предosta-  
 вление жилых помещений. Со-  
 вместно с профсоюзным коми-  
 тетом устанавливать очеред-  
 ность на получение жилой пло-  
 щади и распределять жилые  
 помещения.

7.4. Обеспечить материалами  
 и оборудованием (по заявке)  
 строительство первой очереди  
 инженерных сооружений пос.  
 Северный.

7.5. В целях закрепления вы-  
 сококвалифицированных рабо-  
 чих, служащих, ИТР по согласо-  
 ванию с профкомом:

а) выделять ХСМУ 10 про-  
 центов квартир от вновь пост-  
 роенного их силами жилья,

б) выделять 10 процентов  
 квартир от общего количест-  
 ва вновь вводимого жилья для  
 станочников РМЦ, в том числе  
 50 процентов для внеочередно-  
 го предоставления станочникам,  
 состоящим в общей очереди  
 цеха, и 50 процентов для вне-  
 очередного выделения высоко-  
 квалифицированным станочни-  
 кам, принимаемым на работу  
 со стороны,

в) обеспечивать молодых  
 специалистов, нуждающихся в  
 получении жилья, жилплощадью  
 в соответствии с законодатель-  
 ством, выделяя для этих целей  
 до 10 процентов квартир от  
 вновь вводимого жилья,

г) выделять из каждого вновь  
 вводимого жилого дома 30  
 процентов квартир для обеспе-  
 чения жилой площадью рабо-  
 тников комбината, имеющих пе-  
 рвоочередное право на полу-  
 чение жилья.

Первоочередным правом по-  
 лучения жилья пользуются но-  
 ваторы, передовики производ-  
 ства, ветераны труда, награж-  
 денные значком «Ветеран тру-  
 да БКО», состоящие в очереди  
 на получение жилья.

Первоочередным правом по-  
 лучения жилья пользуются ра-  
 ботники комбината в случаях,  
 предусмотренных пунктом 31  
 «Правил»,

д) в соответствии со ст. 13  
 Закона СССР «О государствен-  
 ном предприятии», решением  
 СТК выделять 15 процентов  
 квартир от вновь вводимой жи-  
 лой площади для внеочередно-  
 го обеспечения жилья высоко-  
 квалифицированных специали-  
 стов, нуждающихся в улучше-  
 нии жилья в соответствии с  
 пунктом 7 «Правил».

Высококвалифицированными

специалистами, пользующимися  
 правом внеочередного полу-  
 чения жилья, по решению ад-  
 министрации и профсоюзного  
 комитета считаются работники,  
 приглашенные со стороны, име-  
 ющие большой опыт работы,  
 а также высококвалифициро-  
 ванные специалисты комбине-  
 та, изъявившие желание рабо-  
 тать на трудных участках про-  
 изводства.

7.6. Лицам, совершившим  
 прогул, пьянство на работе,  
 опоздание, ранний уход с рабо-  
 ты, другие противоправные дей-  
 ствия, очередь на получение  
 жилья переносится на пять но-  
 меров ниже.

7.7. По совместному реше-  
 нию профкома и администра-  
 ции ставить на учет трудящих-  
 ся в улучшении жилищных ус-  
 ловий и проживающих за пре-  
 делами города, имеющим стаж  
 работы на комбинате не менее  
 одного года.

7.8. Администрация оставляет  
 за собой право заключать  
 договоры на долевое строите-  
 льство жилья с другими орга-  
 низациями города с целью при-  
 влечения дополнительных  
 средств и сил по строительст-  
 ву, согласовав решение с про-  
 фсоюзным комитетом.

7.9. Высвобождающееся бла-  
 гоустроенное жилье по совме-  
 стному решению администра-  
 ции и профсоюзного комитета  
 направлять для расселения про-  
 живающих в ветхом жилфонде  
 по графику.

7.10. За трудящимися ком-  
 бината, уволенными по сокра-  
 щению штата и состоящими в  
 очереди на получение благо-  
 устроенного жилья, сохраняется  
 очередь по прежнему ме-  
 сту работы в течение 2 лет.

7.11. Профсоюзный комитет  
 осуществляет контроль за со-  
 стоянием учета рабочих и слу-  
 жущих, нуждающихся в улуч-  
 шении жилищных условий, по-  
 рядком соблюдения очередно-  
 сти на получение жилой пло-  
 щади и ее распределения.

7.12. Вопросы, связанные с  
 передачей (продажей) жилого  
 фонда предприятия в личную  
 собственность граждан, дирек-  
 ция осуществляет только с со-  
 гласия профсоюзного и-та.

7.13. Дирекция обеспечивает  
 всех трудящихся, пенсионеров  
 комбината, проживающих и  
 имеющих печное отопление в  
 домах личного пользования,  
 топливом, для чего выделяет:  
 угля — 2500 тонн, дров — 7000  
 куб. м., (норма отпуска — 3  
 тонны и 5 куб. м.).

Для перевозки топлива тру-  
 дящимся, пенсионерам выде-  
 ляется постоянно автотран-  
 спорт.

7.14. Оказывать помощь ма-  
 териалами, денежными сред-  
 ствами в устройстве и развитии  
 садоводческого товарищества  
 «Надежда».

## Организация общественного питания

7.15. Дирекция комбината со-  
 вместно с ОРСОм обеспечивает  
 трудящихся, не имеющих  
 возможности по условиям по-  
 льязоваться горячим питанием в  
 столовых, сухим пайком (тор-  
 мозком).

7.16. Дирекция ОРСа обяза-  
 ности организовать в столовых  
 комбината диетическое пита-  
 ние, профсоюзный комитет вы-  
 делает средства на лечебное  
 питание из фонда социального  
 страхования, предоставляя ра-  
 бочим и служащим по рекоме-  
 ндации врача право на диети-  
 ческое питание.

7.17. В целях улучшения обе-  
 спечения рабочих, служащих и  
 их семей продуктами питания,  
 товарами народного потребле-  
 ния дирекция изыскивает воз-  
 можность децентрализованного  
 закупа товаров.

7.18. Произвести по утверж-  
 денному графику ремонты сто-  
 ловых, буфетов.

# ПОМОЩЬ ДРУЗЕЙ

В минувшую субботу днем и  
 утром, в понедельник на  
 многих улицах горо-  
 да замелькали стандартные же-  
 лтые пакеты. Их несли дети,  
 взрослые, все кто стали доб-  
 ровольцами в этой массовой  
 акции по доставке гуманитар-  
 ной помощи адресатам. Маши-  
 ны с посылками следовали по  
 самым различным маршрутам  
 города и района. То и дело мож-  
 но наблюдать, как где-то на  
 Международной или Кропотки-  
 на у ворот приземистого  
 домика терпеливо стоит паре-  
 нек с пакетом в руках, дожидаясь,  
 пока к нему выйдут. А  
 он уж предупрежден, что по-  
 лучатели гуманитарной помощи,  
 в основном, люди больные, стар-  
 ые, которые и не сразу-то ус-  
 лышат твой стук в дверь или  
 в окно, не сразу выйдут...

И надо было видеть, как эти  
 старые руки протягивались на-  
 встречу, как эти стертые глаза  
 наполнялись слезами, когда они  
 слышали: «Бабушка, это друзья  
 из Америки прислали продук-  
 ты вам»... Удивление, радость  
 и: «Уж вы там передайте им  
 большое спасибо».

Деньги были собраны в Бин-  
 гамтоне в Америке. Пакеты с  
 продовольствием были приоб-  
 ретены в Германии в Билефель-  
 де. Оттуда они огромным  
 автобусом знаменитой фирмы  
 «Мерседес-Бенц» были доста-  
 влены в порт Травемюнде. За-  
 тем на пароме в Хельсинки, а  
 далее путешествие по маршру-  
 ту: Хельсинки — Выборг — Ле-  
 ningрад — Новгород — Боро-  
 вичи. Задержки на несколько  
 часов произошла в Финляндии  
 в тот день, когда возникла уг-  
 роза аварии на АЭС под Ленин-  
 граммом. Финны перекрыли на  
 время свои границы. Но даль-  
 ше задержка не была, и в суб-  
 боту около 12 часов дня ог-  
 ромный грузовик с гуманитар-  
 ной помощью «приземлился»  
 на мелкооптовом складе на Ко-  
 ванько. С большим искусством  
 вел машину испытанный шофер  
 фирмы Рюдигер Диттман из  
 Билефельда в Новгород по  
 маршруту, протяженностью бо-  
 лее 2.000 километров. Вместе  
 с господином Диттманом при-  
 была и переводчик госпожа  
 Кирстен Харман. Она работает  
 в аптеке, но сотрудничает по  
 доставке гуманитарной помощи  
 в России. В память о встрече в  
 Боровичах обоим были вруче-  
 ны сувениры и книги... Затем  
 началась разгрузка. Ее дру-  
 жно вели члены общества «Бин-  
 гамтон — Боровичи» и все те,  
 кто пришел им помочь в этой  
 благородной акции.

У немецкого шофера было  
 время, и как тут было не за-  
 дать ему несколько вопросов,  
 благо, что автор заметки в  
 войну был переводчиком. Ес-  
 тественно, что в разговоре ко-  
 снулись и темы войны. А не  
 участвовал ли отец или дед  
 Диттмана в войне против Рос-  
 сии? Нет, не участвовал. Отец  
 по годам не вышел, а дед был

отцом многодетной семьи и от  
 службы в армии был освобож-  
 ден. А вот дед жемчужинкой  
 под Новгородом и погиб здесь  
 зимой 1944 года... Диттман до-  
 бавил, что он сам из деревни  
 под Билефельдом. Так вот в  
 этой деревне перед войной на-  
 считывалось более трех тысяч  
 жителей. Шестьсот из них по-  
 гибли на фронтах минувшей  
 войны... И как тут было не  
 сказать, что с войны не ве-  
 рнулся каждый десятый боро-  
 вичанин... И какое же это ве-  
 ликое счастье, что сегодня мир  
 изменился к лучшему.

Боровичи впервые получили  
 гуманитарную помощь в таком  
 большом объеме. Она потре-  
 бовала огромной и напряжен-  
 ной работы в самые сжатые  
 сроки. С возможной тщатель-  
 ностью были составлены списки  
 нуждающихся. Больших уси-  
 лий потребовало обследование  
 получателей гуманитарной по-  
 мощи. Надо было разобраться  
 с каждым в отдельности более  
 чем по тысяче адресов. Поч-  
 ти ежедневно велись перего-  
 воры с организаторами этой ак-  
 ции в Бингамтоне. В частности,  
 отсюда был передан список по-  
 лучателей персональных посы-  
 лок. Нужно было обеспечить и  
 транспорт для доставки посы-  
 лок адресатам и многое дру-  
 гое.

Всю эту большую работу взя-  
 ли на себя отдел социальной  
 защиты во главе с А. Г. Кон-  
 драченко и совет общества  
 «Бингамтон — Боровичи» во  
 главе с А. П. Кудрявцевой.

Работа была проведена в са-  
 мые сжатые сроки. Возможно,  
 что были допущены и ошибки.  
 Это же первый опыт такой ма-  
 ссивной раздачи гуманитар-  
 ной помощи.

Немного цифр. Всего было  
 получено из Билефельда 1457  
 посылок. В их числе 145 было  
 персональных, что были отпра-  
 влены американцами своим лич-  
 ным друзьям в Боровичах. 300  
 посылок было отдано 18 шко-  
 лам города и района для вру-  
 чения ученикам из малообес-  
 печенных семей. 241 посылка  
 передана жителям села.

...Конечно, найдутся и те, кто  
 сочтут себя обделенными. Но  
 что делать? Посылок и не мо-  
 ло хватить на всех. Наши дру-  
 зья в Бингамтоне собрали свои  
 средства лишь на ограниченное  
 число посылок. И у них воз-  
 можности не безграничны. Но  
 будем надеяться, что это не  
 последняя гуманитарная по-  
 мощь в адрес Боровичей. В  
 следующий раз в списки будут  
 включены новые адресаты. А  
 пока будем благодарны нашим  
 искренним друзьям за окова-  
 нную за их дружественную ак-  
 цию.

Добавим, что на каждом па-  
 кете была наклеена этикетка со  
 словами: «Боровичам с любо-  
 вью от ваших друзей из Бин-  
 гамтона».

Л. АЛЬШИЦ.

# АЗБУКА РЫНКА

## Торги —

Состязательная форма за-  
 купки, при которой покупа-  
 тель объявляет конкурс для  
 продавцов на товар с опреде-  
 ленными технико-экономиче-  
 скими характеристиками.

## Фондовая биржа —

Учреждение, в котором осу-  
 ществляется купля-продажа  
 ценных бумаг.

## Цены мирового рынка —

Цены, по которым осущест-  
 вляются крупные экономиче-  
 ские экспортные или импорт-  
 ные операции.

7.18. Произвести по утверж-  
 денному графику ремонты сто-  
 ловых, буфетов.

свободно конвертируемой ва-  
 люты.

## Цены розничные —

Цены, по которым товары  
 продаются населению, а так-  
 же предприятиям и организа-  
 циям, приобретающим их в  
 розничной сети.

## Чартер —

1) Договор между владель-  
 цем и фрахтовщиком на арен-  
 ду всего судна или его части  
 на определенный срок.

2) Документ, выдаваемый  
 государством и дающий право  
 на занятия финансово-кредит-  
 ной деятельностью.