

ЗА ОГНЕУПОРЫ!

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

1992

ПЯТНИЦА

17

ЯНВАРЯ

№ 2-3 (4276)

Основана
15 сентября 1928 года

Выходит 1 раз
в неделю

ИЗМЕНЕНИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА

Внесены изменения в положение о порядке образования и использования ФЗП структурных подразделений комбината с 1 января 1992 года с учетом увеличения в 2 раза планового фонда заработной платы подразделениям и плановыми объемами производства на 1992 год.

Увеличена с 1 января 1992 года для рабочих тарифная часть заработной платы в размере: сдельщикам — до полутора сдельного заработка; повременщикам — до полутора тарифных ставок за отработанное время и до полуторного оклада за полный отработанный месяц.

Учитывая, что увеличение тарифной части заработка должно быть в пределах планового ФЗП.

В подразделениях с коллективной оплатой труда на единый наряд рекомендуется увеличивать тариф на величину полуторного его размера. Остающийся ФЗП в распоряжении такого коллектива распределять в виде сдельного приработка. Это касается участка по производству огнеупоров ЦЗЛ, РСУ, участка товаров народного потребления ДОЦ и ряда бригад в огнеупорных и вспомогательных цехах.

На вновь прибавленную часть тарифного заработка не исчислять другие виды оплаты и доплат (оплатуочных и вечерних смен, оплату за работу в выходные и праздничные дни, премиальные оплаты, доплаты за совмещение должностей и другие виды, начисленные на оклад).

Вновь вводимое увеличение тарифной части заработной платы не распространяется на прогульщиков и на лиц, появившихся на работе в нетрезвом виде. Работникам, допустившим указанные прогулы, сохраняется заработка по действующим расценкам, тарифным ставкам и окладам с учетом сохранения минимального заработка по действующему законодательству.

Увеличить с 1 января 1992 года для руководителей, специалистов и служащих комбината тарифную часть заработной платы на сумму должностного оклада за полный месяц работы.

На данную часть тарифного заработка (оклада) не начислять другие виды оплат и доплат (оплатуочных и вечерних смен, оплату за работу в выходные и праздничные дни, премиальные оплаты, доплаты за совмещение должностей и другие виды, начисленные на оклад).

Установить с 1 января 1992 года ежемесячную гибкую надбавку за достижение в труде. Разрешить руководителям подразделений устанавливать данную надбавку по своему усмотрению на общую сумму, не превышающую половину суммы, установленных должностных окладов в соответствии с утвержденным положением.

Как мы работаем

ЗА 14 ДНЕЙ ЯНВАРЯ

ИДУТ ВПЕРЕДИ

Цех № 4 — на 132 тонны огнеупоров, шахта «Шиботово» — на 1016 тонн сырья.

ОСТАЮТСЯ

Цех № 2 — на 106 тонн, ЦСП — на 43 тонны, цех № 6 —

на 83 тонны продукции; рудник «Окладнево» — на 2866 тонн, рудник «Усть-Брынкино» — на 616 тонн сырья.

Общее отставание по огнеупорным цехам — 100 тонн, по горным предприятиям — 2466 тонн.

СПАСИБО ЗА ЗАБОТУ

Выражаем огромную благодарность генеральному директору комбината Н. А. Новикову, всей администрации, представителям профкома А. И. Осипову, В. И. Кузьминой за проявленную заботу о своих бывших работниках, находящихся теперь на заслуженном отдыхе.

Очень приятно осознавать, что о нас помнят и заботятся на предприятии. Безвозмездно выделенный сахарный песок (5 кг на человека) сам по себе был щедрым подарком в наше

нелегкое время, но порадовала умелая и быстрая организация реализации продукта.

Искренне благодарим всех, кто непосредственно принимал участие в этой работе, особенно директора магазина № 1 Р. М. Антонову за инициативу и находчивость и Совет ветеранов комбината за кропотливую и терпеливую работу с пенсионерами.

Е. ЛОГИНЕВСКАЯ, А. КОЛДАШОВА, З. СМИРНОВА, В. СВИДЕРСКАЯ и многие другие.

ПРЕССОВЩИК ИГОРЬ ХАЗКОВ

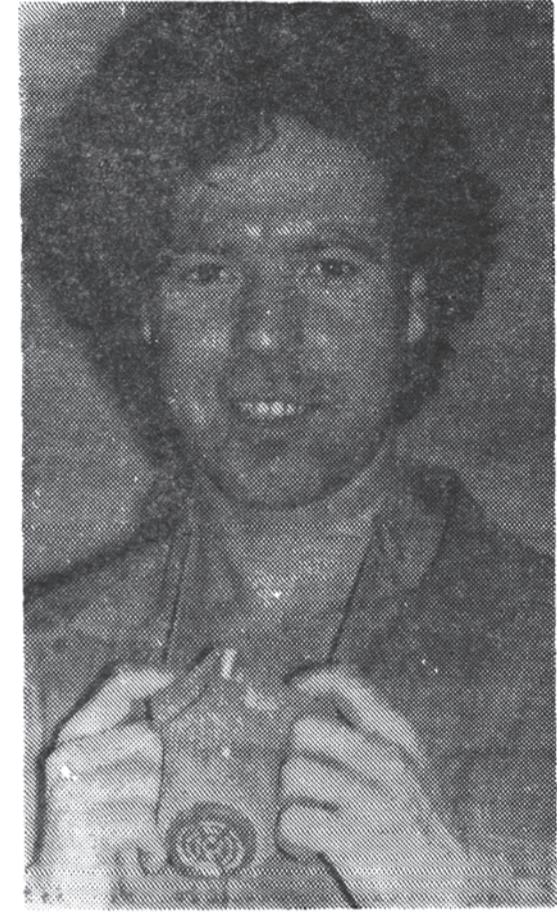
Чуть больше трех лет работает в ЦСП прессовщиком-бегунщиком Игорь Вячеславович Хазков. И за столь короткий промежуток времени уже успел показать себя с лучшей стороны. Товарищи по работе говорят о нем: «Такой парень лишнего перекура не позволит себе».

Игорь работает у пресса «Лайс». Один из первых освоил это новое импортное оборудование. Практически освоил и все профессии, связанные с технологией пресса. Может работать и прессовщиком, и бегунщиком, и водителем погрузчика. Если потребуется, то произведет мелкий ремонт пресса, как по механической, так и по электронной его части.

Игорь Хазков сравнительно молодой рабочий в цехе. Ему нет и тридцати лет. И свои самые лучшие качества он еще проявит впереди.

На снимке: Игорь Вячеславович Хазков.

Фото А. Котова.



НАШ ЮБИЛЯР ГОРНИК

КОГДА говорят, что огнеупоры — это основное богатство на комбинате, я бы добавил еще — люди, в течение всей своей трудовой жизни не покидающие предприятие, которых мы с любовью называем ветеранами. Именно к ним с полным основанием можно отнести горного инженера Василия Яковлевича Никитина.

Шахтерский путь Василия Яковлевича взял свое начало в 1946 году, когда он, окончивший горно-керамический техникум и уже поработавший по специальности в Богдановичах, пришел на шахту № 9 рудника «Большевик». Здесь его определили сменным мастером. Василий поработал мастером месяца и в 24 года ему поручают возглавить шахту, то есть стать ее начальником. Если до этого у молодого горняка работы было невпроворот, то теперь став начальником шахты, он забыл и про выходные дни.

Шахта № 9 была в то время единственной на комбинате, и нагрузка на нее возрастала с каждым днем. Но молодой организм, теория, полученная за годы учебы в техникуме, и, конечно же, смекалка помогали, теперь уже Василию Яковлевичу, руководить работой шахты.

В 1950 году В. Я. Никитина переводят в Любыйтино начальником местного рудоуправления. Поделился опытом с любытийскими горняками, кое-что от них перенял и снова — на комбинат. Боровичское рудоуправление, начальником которого в те годы Василий Яко-

вьевич стал, заметно выросло. К шахте № 9 прибавились вновь созданные: «Пролетарий», «Волгино», «Большевик». Но и В. Я. Никитин был подкован теорией и практикой, чтобы взглянуть не одну, а несколько шахт.

В 1955 году В. Я. Никитин прошел по конкурсу и направлен в Криворожский горнорудный институт на повышение квалификации и ускоренную подготовку горных инженеров. В институте показал себя с лучшей стороны. И с 1958 года по 1983 год Василий Яковлевич работает инженером в горном управлении.

Годы летят быстро, а вместе с ними незаметно подошло и время идти на заслуженный отдых. Василий Яковлевич же долго в пенсионерах не засиделся, снова пришел на комбинат. Сейчас В. Я. Никитин работает в ЦСП слесарем по ремонту оборудования.

Четырьмя медалями: «За блестящий труд в Великой Отечественной войне», «За трудовое отличие», юбилейной «К 100-летию со дня рождения В. И. Ленина», «Ветеран труда» — отмечен трудовой путь Василия Яковлевича. А еще к памятным строкам его жизни добавляются такие, о которых он будет помнить всю жизнь. В эти строки входят слова «жизнь» и «смерть».

«Произошло это, — вспоминает Василий Яковлевич, — в 1950 году в шахте № 12, что на Вельгии. Я тогда исполнял обязанности главного инженера шахты, в которую вместе с горняками спускался чуть ли не каждый день. И вот в один из

таких дней, когда я находился в шахте, прямо на моих глазах из двух штреков вдруг хлынула вода. Поток шел так быстро, что никакие перемычки не могли его сдержать. В срочном порядке шахтеры стали покидать шахту. Я минуту-другую с маленькой группой горняков замешкался, и задержись мы в шахте еще три минуты — остались бы в ней навсегда. Из шахты мы вышли последними. Вода местами нам доходила до подбородка. Даже сейчас, когда вспоминаешь об этом случае, дрожь пробегает по телу. А сколько всего такого было за сорок лет. Честно скажу, даже не верится, что дожил до 70 годков».

Редкие минуты отдыха Василий Яковлевич любит отдавать одному своему увлечению. Он ведет рукопись своей родословной. Одна из страниц такой рукописи, где речь идет о дедушке Василия Яковлевича Никите Ивановиче Вишнякове, который был участником русско-турецкой войны 1877—78 гг., зининтересовал местный краеведческий музей. По просьбе музея, В. Я. Никитин сделал копию этой страницы родословной и передал в дар музею.

Сколько еще добрых слов хочется сказать в адрес Василия Яковлевича. Но старый горняк не любит, когда их в его адрес высказывается много. Поэтому ограничусь на одном: с днем рождения, Василий Яковлевич, и всего вам хорошего в жизни!

Ю. ГРОМОВ,
зам. генерального
директора комбината
по горному производству.

ПРЯМЫЙ ПУТЕМ

19 января заместителю начальника ОРСа Людмиле Сергеевне Гришиной исполняется 55 лет.

С годом рождения ей не по-возло — пришелся на трагический 1937... А вот с местом рождения — лучше и не надо — высокий берег Мсты. Видать отсюда почти весь город. А до реки и двух минут не было — хоть не вылезай из нее в жару. — Да где же это благословенное место? — воскликнет читатель. Отвечаем: а то самое, на котором сегодня стоит гостиница «Мста». Усекли? Здесь, в неказистом домике, прошло детство и отрочество Людмилы.

Она сызмальства была, что называется, «заводилой». С ее неуемным характером вокруг нее словно создавалось этакое поле натяжения с играми, танцами, походами, песнями, шутками. К тому же, еще и хохотушкой была. Занималась в танцевальном кружке, увлекалась гимнастикой. Потому и крутилось ее детство все больше в треугольнике: вторая школа — клуб керамиков — стадион. А ко всему еще и стихи сочиняла...

Но это совсем не означает, что ее детство было безоблачным. Набегали и тучи, да еще такие, как война. Не изгладится из памяти ни холод, ни голод тех лет, ни предельно усталые глаза матери, когда она, сидя на койке, бессильно опустив руки, словно приходила в себя после мучительного трудового дня. Уходила из дома в шесть часов утра, а возвращалась к 11 часам вечера. Работала и возчиком, и грузчиком — трех ребят надо было кормить. Одна их поднимала. Все выдюжила эта простая русская женщина Анна Константиновна. И то, что муж с войны вернулся, да домой не вернулся...

Сшила как-то мать своей Людочки платье в школу ходить. Да только не по сезону у него были рукава короткие... На длинные материала не хватило. И постеснялась девочка в таком платье «щеголять» в школе. И больше не пошла в нее. Восьмой класс кончала в черной школе.

А потом махнула в Ленинград, в техникум геологоразведки. Чай, нудилось ей, и тропы нехоженные, и палатки на склонах гор неведомых. Сдружилась в техникуме с ленинградской девочкой Эммой. С ней и приехала на лето в Боровичи... А тут неожиданно умирает Эмма. Это ее «настингла» перенесенная девочкой блокада. Мать больше не отпустила Люду от себя — пусть дома учится. Решила поступать в горно-керамический техни-

кум, да Ленинград поддержался с присыпкой документов. Выбора не было, и пришлось идти в торговое училище. «Пришло» — это к тому, что у девочки сердце явно не лежало к торговле. Видимо, сказывалось традиционное предубеждение у людей к занятиям в торговле. (Мол, в торги подалась...).

А дело оказалось занятным. Все на людях да с людьми. И это при ее общительном характере. И не заметила, как пролетели три месяца учебы. И вот он, ее памятный первый день практики за прилавком в магазине у конторы комбината огнеупоров. Трудным выдался этот день у прилавка. Продавали сахарный песок в неограниченном количестве. Очаровь выстроилась на весь магазин. А тут как на беду старший продавец, кему была «вручена» Людмила, то и дело исчезала и на весьма длительное время. И девочка оставалась одна лицом к лицу с покупателями. Было от чего зажечь, а то и слезу смахнуть. Потому и раздавалась из очередей чей-то сочувствующий голос: «Да, ты, доченька, не расстраивайся, не торопись, мы и подождем...»

А был момент, когда молодая продавщица и вовсе исчезла. Только что была тут — и нету... Вроде, и не отходила никуда. А все дело было в том, что в магазин наведалась ее преподаватель физики в школе Ювеналий Иванович. И разом Людмила припомнилось, как этот учитель наставлял ее: «Тебе, девочка, с твоими способностями в институт поступать надо...». И вот он, ее «институт», за «сахарным» прилавком. Людочка с ребячью непосредственностью юркнула под прилавок, да там и «отсиделась»... Дома расплакалась от нервного напряжения за день. Не улеглось оно и на второй день, когда стали приходить покупатели с претензиями на недовес ста или двести граммов. Но приходили и такие, что приносили песок обратно: «Мол, доченька, лишку мне передала...».

Трудными были первые дни за прилавком, но вместе с тем в них выявилось и нечто притягательное для нее с ее любовью к людям. От тебя же зависит их настроение, от доброты твой и умелости. А тут все важно: как спросишь и как ответишь, как взвесишь, как кулечек свернешь. Важно, чтобы края у него были ровные да еще для красоты их «лопочек» пустишь. И уж при этом беспременное «пожалуйста!». И это слово так привилось к ней, что она уже иначе и к самым близким людям не обращалась. Все «пожалуйствовала»...

Немало профессиональных «тайнов» восприняла Людмила от тогдашнего начальника ОРСа Михаила Борисовича Гитермана. Приходил к концу дня в магазин и учился кассу за молодого продавца, чтобы тому не нервничать, да и от покупателей чтобы не отрывать.

Когда уже старшим продавцом работала в магазине № 16, то и там навещал свою подопечную, в которую сразу поверил. Однажды устроил ей «разнос» за то, что на прилавок выложила всего три рыбины. — Ты так мужу своему давай на стол, а на прилавок надо вываливать столько рыбы, чтобы у покупателя выбор был... Мы не случайно взяли в кавычки слово «разнос», ибо каким же он мог быть у этого доброго, всем улыбающегося человека?! Когда Гитерман внезапно умер, то Людмила Сергеевна оказалась единственным человеком, кто позабылся о его могиле. И вот

дел. Каждый месяц командировки по многим регионам страны: тут тебе Баку и Мурманск, Ивано-Франковск и Прибалтика, Харьков и Молдавия, а про Москву, Ленинград и говорить нечего.

На централизованное снабжение невелика была надежда, а потому столько сил отдавалось децентрализованному закупу на местах. И здесь Людмила Сергеевна очень пригодились ее общительность, живость характера, способность к быстрым контактам с людьми. Познакомилась на курсах руководящих работников ОРСа в Киеве с орсовцами из города Первомайска Николаевской области и покатились оттуда в Боровичи вагоны с промтоварами и продуктами. Скотактировалась с начальством мясокомбината в городе Валга и привезла оттуда мясные консервы. В одном из ОРСов Мурманска ей «удружили» пять вагонов с палтусом, зубаткой и другой ценной рыбой. С Ивано-Франковска привезла печеные, мясные. Не забудется, как вместе с шофером обстоятельным Александром Михайловичем Доминным без пруды вывозили колбасу и апельсины из Ленинграда — в те морозные дни срок был дан до 1 января. Грудинку и корейку везли нам из Эстонии...

Добравшись к ее характеристике, что она была легка на учебу. Как способного работника послали на «директорские» курсы. Окончила вечернюю десятилетку. И сразу же поступила на заочное отделение Ленинградского техникума советской торговли. После него, не давая себе отдыха, выдержала экзамены в институте торговли. Уже была директором большого магазина (№ 1 ОРСа), и семья на руках, а в учебе не отставала. Только довести ее до конца не удалось. Лицо она материально ответственное, а склад оставить не на кого. Как тут на сессию поедешь, коли в отпуск-то не идешь...

Нельзя сказать, чтобы Людмила Сергеевна карьеру «делала». Просто видели, что способный работник, и выдвигали, а уж далее карьера «делала» ее. С каждой новой ступенью нарастало присущее ей притягательное чувство личной ответственности за работу. Вот ее ступени: 1972 год — главный товаровед ОРСа, 1977 — заместитель начальника ОРСа. Хозяйство тогда было большое, хлопотливое, разнокалиберное — в Боровичах плюс шахтерское Зарубино — насчитывало более ста магазинов и ларей, столовых и буфетов. Но неуемный, энергичный характер этого человека словно был создан для такого значительно объема больших и малых

Нельзя сказать, чтобы Людмила Сергеевна карьеру «делала». Просто видели, что способный работник, и выдвигали, а уж далее карьера «делала» ее. С каждой новой ступенью нарастало присущее ей притягательное чувство личной ответственности за работу. Вот ее ступени: 1972 год — главный товаровед ОРСа, 1977 — заместитель начальника ОРСа. Хозяйство тогда было большое, хлопотливое, разнокалиберное — в Боровичах плюс шахтерское Зарубино — насчитывало более ста магазинов и ларей, столовых и буфетов. Но неуемный, энергичный характер этого человека словно был создан для такого значительно объема больших и малых

Только не надо думать, что всегда все получалось складно да ладно. Приведем для интереса и такой курьез. Так, однажды, в Баку встретилась с заведующей горторгом, внушиющей женщиной в платье из черного панбархата и с золотым кулоном на шее. О ней предупреждали, что человек она деловой, но властный и строгий. Поначалу все шло хорошо. Договорились о закупе вин, овощей, фруктов. И тут Людмила как на языке нелегкая дернула: «Слышила, что у вас свинину не кушают. Так может и ее вы нам уступите...» Видели бы вы, каким гневом воспылали черные глаза той бабки: «Чтоб я вас тут больше никогда не видела! — прозвучал краткий и резкий ответ.

«Крутиться» — это не только покупать, но и продавать. Когда в ОРСе закрыли промтоварную группу, то собрали оставшуюся в магазинах мебель и Людмила Сергеевна свезла ее в польский город Ковдор Мурманской области...

Скупали лес в Пестовском

леспромхозе и обменивали его на товары и продукты в бесплесных районах. Искали возможности и находили их.

Но с годами все больше затрудняются связи. Везде как-то с Харьковщиной машины с продуктами, а на границе области остановили на контролльном посту ГАИ. Хорошо, что сумели договориться с гашником и дальше поехали на свои Боровичи. А вот шофер ОРСа, везший из Ивано-Франковска пятитонку с кондитерскими изделиями, не сумел и вернулся на берега Мсты пустым. Всякое бывает.

Но и в этих новых сложных условиях Людмила Сергеевна удается многое. За четвертый квартал организовала закуп продуктов на один миллион рублей: мясные консервы, яблочки, мандарины, апельсины. Как ни осложнены ныне отношения с Эстонией, но сумела по старым связям закупить в Раквери консервы, мясо для рабочих столовых.

Несомненно, что со становлением рынка все взаимоотношения такого рода между торговыми организациями вновь оживятся, но уже на другой основе.

— К слову, Людмила Сергеевна, как у вас обстоят дела с приватизацией магазинов?

— Мы считаем, что с этим делом торопиться нельзя. Тем более, что нам хотелось бы, чтобы наши магазины достались работающим в них коллективам. Но пока у них нет своего счета в банке, речь может идти лишь о полуходзрасчете. С появлением своего счета в банке станет возможным и полный ходзрасчет, а тогда и переход к приватизации. Иначе говоря, мы хотим ее провести с наименьшими потерями для наших покупателей.

— Как вам нравится организация торговли в городе?

— Не нравится. Нет сплоченности всех организаций города во имя общих интересов. Нужен некий координирующий центр по бартерным сделкам. П. Д. Орехов проводит в горисполкоме оперативки с нами, но они недостаточно эффективны. А знаете, как щемит сердце, когда видишь пустые прилавки, словно это и твоя вина.

Мне было трудно договориться о встрече с героем моего очерка. Она вся в хлопотах — времени нет. А если уж вырвется, только лес ей и нужен. Любят его самой трепетной любовью.

...Есть поговорка, мол, от трудов праведных — не наживи себе палат каменных. Людмила Сергеевна Гришина с семьей из пяти человек живет в «палатах» площадью в 29,5 квадратных метров.

Л. АЛЬШИЦ.

Университет для родителей

ПОЧЕМУ ДЕТИ НЕ СЛУШАЮТСЯ?

чиняются воле старших, словом, опять-таки становятся послушнее.

Необходимо в свободное время поиграть с детьми. Совместные игры углубляют между родителями и детьми внутренний контакт, еще больше сближают их, приучают детей к выполнению определенных правил и требований.

Дети всех возрастов бесконечно любят играть и, может быть, поэтому они с таким беспредельным доверием и восприятием относятся к родителям, которые сами участвуют в этих играх.

Развивая активность ребенка необходимо прежде всего путем пробуждения у него интереса к играм, к труду, к слушанию детской литературы. Лучше всего это осуществляется

в колективе. Поэтому пассивных детей лучше всего вовлечь в колективные занятия: поиграть с ними, почитать, помочь укрепить дружеские и товарищеские отношения с другими детьми.

Большое влияние на воспитание послушания у детей оказывает трудовая деятельность. В этом возрасте ребенок должен содержать в порядке свой игровой материал. Поиграй — убери все на место. Можно предложить ребенку накрыть на стол, с родителями убрать со стола. Необходимо научить детей стирать свой носовой платок, носочки. Приучить, чтобы у ребенка каждый день был чистый платочек в рубашке и платье. Если вы живете в своем доме, приобщите ребенка осенью к уборке опавших

листьев, а зимой — снега. Этот труд ребенку доставит удовольствие. Многие родители жалуются, что дома ребенка не заставят убрать игрушки. Это необходимо прививать детям с раннего возраста. Сначала покажите сами, как это делать, а потом делайте вместе. Вскоре потребуйте самостоятельный уборки.

Большое влияние на воспитание послушания оказывает точный распорядок дня: в один и те же часы вставать, быстро одеваться, вместе со всеми завтракать, обедать, вовремя выходить на прогулку, ложиться спать.

Необходимо проявить терпение, пусть ребенок самостоятельно одевается и раздевается, аккуратно складывает одежду. В четырехлетнем возрасте достаточно только завязать платок, застегнуть пуговицы, повязать шарф.

[Окончание на 4-й стр.]

Почему есть дети, которые не слушаются родителей? Кто в этом виноват?

Одна из причин — так называемая «верная любовь», а попросту говоря, баловство и попустительство, потворство капризам детей.

Это начинается с самого раннего возраста. Родители горячо любят своих детей, стараются доставить им как можно больше разнообразнейших удовольствий и очень боятся, как бы дети не огорчались.

Все воспитание сводится к тому, чтобы всячески угождать малышам.

Как воспитывать послушание?

Очень хорошо помогает воспитанию послушания краткое и точное разъяснение детям, почему нужно вести себя так, а не иначе. В педагогике это называется методом убеждения. Метод убеждения, если он умело применяется, очень много приносит пользы воспитанию

ПРОЕКТ КОЛДОГОВОРА НА 1992 ГОД

Рабочее время

Стороны признают:

1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на комбинате устанавливается в соответствии с законодательством РСФСР — 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, хозяйствству по согласованию с профсоюзными комитетами и утверждается администрацией комбината совместно с профкомом комбината.

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);

Рабочие и служащие отдельных профессий, пользующиеся рабочим временем неполной и сокращенной продолжительности, имеют право использовать его равномерно, либо накапливать и суммировать часы в пределах календарного месяца и использовать как дополнительные выходные дни, либо работать по индивидуальному графику, имея в течение недели рабочие смены разной продолжительности. Свое право работник реализует, согласуя конкретный порядок использования сокращенного или неполного рабочего времени со своим непосредственным руководителем в письменной форме.

3. В отдельных случаях для работника устанавливается месячный суммированный учет рабочего времени. Продолжительность работы по внутреннему совместительству регламентируется действующим законодательством.

4. 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.

5. Администрация имеет право привлекать работников отдельных категорий к дежурству, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей, после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни в исключительных случаях и только по согласованию с профсоюзным комитетом. Привлечение работника 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

1. Настоящим соглашением устанавливается право рабочих и служащих пользоваться во время смены двумя 10-ти минутными перерывами для отдыха и перерывом на обед по времени и продолжительности в соответствии с установленными графиками.

Рабочие и служащие, работающие удлиненную смену, имеют право через час сверхурочной работы делать 10-минутный перерыв.

На отдельных рабочих местах (производствах), где по условиям работы нельзя установить перерыва, администрация предоставляет трудающимся 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.

2. Каждый рабочий и служащий имеет право на два выходных дня подряд.

Администрация должна по просьбе рабочих и служащих, по возможности, предоставлять выходные дни так, чтобы хотя бы один из этих дней у супружеской пары совпадал.

Работа в выходные дни и праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в выходные для них или праздничные дни допускается только с разрешения профсоюзного комитета и лишь в исключительных случаях, определяемых законодательством.

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.

Перенос выходного дня для всех работников на другой возможен только в виде исключения для лучшего сочетания выходных и рабочих дней в связи с праздничными днями по распоряжению правительства, органов или решению совета предприятия и согласованному с профкомом.

3. Родителям, имеющим детей школьного возраста, предоставляется оплачиваемый выходной в первый день начала учебного года (или накануне).

4. Администрация и трудовой коллектив согласились учредить дополнительно к официальным (государственным) праздничным дням праздничный день: День металлурга и добавить к новогоднему празднику 31 декабря. Принять компенсации за работу в эти дни, как и за работу в другие праздничные дни.

5. Каждый работник предприятия имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Стороны договорились установить продолжительность основного и дополнительного отпуска для работников промышленно-производственного персонала по положению «О порядке начисления основного и дополнительного отпусков работникам промышленно-производственного персонала комбината», действующего с 1991 года, с учетом, что общая продолжительность отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней.

Работникам комбината не-промышленной группы подразделений, кроме работников отдельных должностных дошкольных учреждений (перечень должностных приводится ниже) основной отпуск устанавливается

независимо от профессии (должности) и стажа работы продолжительностью не менее 24 рабочих дней. Ежегодный основной отпуск для работников этой группы начисляется в прежнем порядке, а имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда начисляются в том же порядке. Общая продолжительность основного и дополнительного отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней на основании приложения к письму Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников просвещения от 09.07.70 г. № 67-М старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, заведующим детским садами, яслими-садами установлен удлиненный отпуск общей продолжительностью 36 рабочих дней.

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

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

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

7. Для отдельных категорий работников устанавливается преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время. В их числе:

- женщины, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет;

- одиночные родители, жены военнослужащих срочной службы, воспитывающие одного или более детей в возрасте до 14 лет, либо ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет;

- инвалиды I и II групп;

- участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним по льготам лица, пострадавшие от Чернобыльской аварии;

- рабочие, обучающиеся в школе рабочей молодежи;

- лица, моложе 18 лет;

- имеющие профессиональное заболевание;

- получившие увечье на производстве в результате несчастного случая;

- женщины, имеющие детей школьного возраста (в том числе делить отпуск и приурочивать его части к зимним и летним каникулам ребенка);

- супруги имеют право одновременного ухода в отпуск.

Если у одного из супружеской пары более продолжительный, второй имеет право продлить свой до той же продолжительности без оплаты этих дней;

— рабочие и служащие, которым выданы путевки на лечение и отдых, имеют право оформить отпуск вне графика.

8. Ежегодные основной и дополнительные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно или отдельно.

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.

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

- а) рабочему или служащему, ставшему отцом, в связи с

выпиской жены с ребенком из роддома предоставляется 2 дня отпуска без оплаты;

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

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

- 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.

Администрация по своему усмотрению может дни этих отпусков оплатить полностью или частично. Работник может использовать данные дни отработать.

Оплата труда

1. 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 плата труда выплачивается независимо от конечных результатов работы предприятия, надбавки и поощрения — с учетом этих результатов. При бригадной (коллективной) организации труда плата его находится также в зависимости от результатов работы бригады (коллектива).

2. Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников комбината на 1992 год в сумме 342 рубля. 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 заработка платы обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы труда: продолжительности нормы рабочего времени, нормы выработки (времени), нормированного или другого задания. При невыполнении нормы труда минимальная плата снижается в меру невыполнения нормы. Стороны договорились установить повышенные тарифные ставки на основе межквартирных коэффициентов, предусмотренных постановлением СМ СССР и ВЦСПС № 1115 от 17 сентября 1986 года.

3. 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 хозяйствственные ассоциации, акционерные общества, создание малых предприятий на базе действующих структурных подразделений комбината и т. п.) производится только после рассмотрения и одобрения конференции трудового коллектива комбината. В случаях перехода на новые формы хозяйствования отдельных структурных подразделений, решение об этом принимается в соответствии с действующим законодательством.

8. Ежегодные основной и дополнительные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно или отдельно.

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.

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

- а) рабочему или служащему, ставшему отцом, в связи с

им коллектива.

5. Распределение рабочих по разрядам тарифной сетки, а специалистов — по схеме должностных окладов производить 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 эти условия дополнения и изменения.

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

Запрещается изменять нормы в сторону уменьшения доходов работника или группы работников.

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.

7. Оплата труда работников, занятых непосредственно в производственных цехах и на участках или работах с вредными условиями труда, повышается до 12%, а занятых на работах в цехах и на участках с особыми 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.

8. Настоящим устанавливается право каждого работника на совмещение профессий.

При выполнении работником, наряду со своей дополнительной работой, ему выплачивается доплата за совмещение профессий (должности) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается с согласием работника с администрацией.

9. 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 снижение качества работы, указанные надбавки за профессиональное мастерство рабочим и специалистам не выплачиваются.

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

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

Окончание на 4-й стр.



Вера Васильевна Буканина села за пульт 16 марта 1978 года. С тех пор она — диспетчер отряда ВВО. На пульте щита находится сигнализация всех подразделений комбината: как пожарная, так и охранная. В том числе и детские сады!

От ее оперативности зависит многое. Сработала сигнализация — сообщает начальнику команды. От ее действий зависит все. Она должна видеть обстановку на комбинате и разумно реагировать. Находиться в постоянной связи с диспетчером комбината.

Недаром на такой ответственной работе человек добросовестный и принципиальный, как Вера Васильевна.

На снимке: Вера Васильевна Буканина.

Фото А. Котова.

За контроль и порядок

Каждый день мы проходим мимо людей в темных шинелях. Кто встречается с ними на проходных воротах, кто в цехах, кто просто на территории. Их называют в шутку «стражами порядка», а всерьез — это контролеры ОВВО.

Отряд ведомственной военизированной охраны насчитывает около 95 человек. В состав отряда входит пожарная часть и служба профилактики — около 40 человек. Остальные контролеры и сторожа. Это в основном люди пенсионного возраста. Срабатывают стереотип прошлых лет — низкая зарплата. Сегодня она увеличена достаточно. Вероятно, кадровая проблема в скором времени для нас перестанет существовать и контингент достаточно омолодится.

Основная наша задача — охрана территории (а по периметру это 7,5 км) и контроль за вывозимой продукцией. Конечно, за день проезжают сотни машин, к концу смены контролеры устают, будильность притупляется...

И все же, на днях была за-

держан машина, вывозящая от 4 цеха вместо 18 поддонов — 20. За халатное отношение к выполнению своих обязанностей по оформлению документов на отгруженнную продукцию, что могло привести к хищению продукции со склада, распоряжением начальника четвертого цеха, бригадиром погрузки Силивановой объявлен выговор и она лишена премии за декабрь. Подобные случаи были и на ЦСП.

Основной функцией нашего отряда является предупреждение и ликвидация пожаров. Ежедневно дежурит караул для выезда на вызовы. В первую очередь — на территории комбината, но и по городу ездить тоже приходится.

Мы считаемся службой вспомогательной, но без взаимопомощи не обойтись. Если бы смелые мастера жестче контролировали погрузку — они бы нам очень помогли. А наладив пропускную систему в цехах, может быть, добились бы четкой дисциплины.

А. ПРОШИН,
зам. начальника ОВВО.

Приглашаем отдохнуть

В профкоме комбината имеются путевки.

Санаторий «Черная речка» (органы кровообращения) — с 19 января по 11 февраля. Две путевки.

Санаторий «Северная Ривьера» (органы кровообращения) — с 19 января по 11 февраля.

Санаторий «Сестрорецкий курорт» (органы кровообращения) — с 19 января по 11 февраля.

Курорт Сочи, санаторий «Правда» (нервная система) — с 14 февраля по 8 марта.

Есть две путевки в санаторий «Хилловс» на курорт «Пятигорск и Ессентуки».

щения) — с 26 января по 18 февраля.

Санаторий «Репино» (органы кровообращения) — с 29 января по 21 февраля.

Санаторий «Голубые озера» (органы пищеварения, нервная и костномышечные системы — без грязелечения) — с 4 февраля по 27 февраля.

Курорт Сочи, санаторий «Правда» (нервная система) — с 14 февраля по 8 марта.

Есть две путевки в санаторий «Хилловс» на курорт «Пятигорск и Ессентуки».

Проект колдоговора на 1992 год

Окончание. Нач. на 3-й стр.

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

11. 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.

12. 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 новшеств, 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 женщин и 60-летием мужчин.

Премирование производится согласно Положений, разработанных администрацией и согласованных с профкомом.

13. Стороны договорились, что администрация премирует:

а) работников детских дошкольных учреждений, добившихся снижения простудных заболеваний и улучшения посещаемости детьми детских дошкольных учреждений в размере должностных окладов ежемесячно (ежеквартально);

б) работников медицинских учреждений, непосредственно обслуживающих работников предприятия;

14. Вновь принятым на работу в огнеупорные цехи после увольнения в запас из рядов Советской Армии и заключившим трудовой договор, выплачивается пособие из расчета 300 рублей каждому работнику.

15. Лицам, заключившим договоры с комбинатом перед призовом 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.

16. Для закрепления кадров станочников, занятых на металорежущих станках:

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

— выплачивается пособие наставнику в зависимости от разряда обученного — от 100 до 200 рублей;

— выплачивается единовременное пособие в сумме от 150 до 300 рублей работнику, изъявившему желание работать станочником;

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

17. Дополнительные социальные льготы в пределах заработанных коллективом комбината средств на основании п. 5 ст. 28 Закона СССР «О

предприятиях в СССР»:

— оплата дополнительных дней отпуска, предоставляемых сверх установленной продолжительности дополнительного отпуска за вредные условия труда по постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС № 369/17-16 от 1.11.77 г. из фонда материального поощрения для профессий рабочих, утвержденных на совместном заседании Совета трудового коллектива и профкома комбината.

18. В виде поощрения за неудобства в работе работникам комбината, занятых по многосменному режиму, устанавливается доплата за каждый час работы в ночную смену в размере 100% часовой тарифной ставки. За работу в вечернюю смену производится доплата в размере 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы в этих сменах.

Выплата заработной платы производится в следующем порядке. Начисление заработной платы работникам производится на основе учета достигнутых ими результатов работы и установленной системы оплаты труда.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц, аванс 20—24 числа каждого месяца. Окончательный расчет за прошедший месяц с 6 по 9 число согласно графику.

ГРАФИК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Цех, шахта	За первую половину месяца	За вторую половину месяца
Детские сады, ЦЛМ, ЭРЦ, ЭРУ, ВВО, ЦЛАМ, РСУ, ГРП	21	6
Участок тепловкладышей, цех № 6, ЖДЦ, ДОЦ, управление, ХСМУ	22	7
Цех № 3, РМЦ, ш. «Шиботово», АТЦ, карьеры «Окладнево» и «Усть-Брынкино», ЦЭС, ЖКХ	23	8
Цехи № 2, 4, ЦСП	24	9

Если работник не смог получить деньги в указанные сроки, то он имеет право получить причитающуюся сумму в течение двух последующих за указанными числами дней.

При совпадении дней выдачи заработной платы с праздничными или выходными днями, выдача заработной платы (аванса) производится накануне.

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 заявлению в исключительных случаях в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

ПОЧЕМУ ДЕТИ НЕ СЛУШАЮТСЯ?

Окончание. Нач. на 2-й стр.

Необходимо, чтобы ребенок в семье видел только положительный пример. Итак, при строго установленном режиме, когда дети привыкают все делать в определенное время, они продуктивно занимаются, трудаются, лучше отдыхают, крепчаят, с большим аппетитом едят.

Здоровье, устойчивые привычки — залог укрепления нервной системы, а следовательно, и более послушного поведения. Особое значение воспитания послушания имеют специальные меры воздействия — поощрения, наказания.

Поощрение — это мера педагогического воздействия, которая заставляет детей затормозить непрерывное поведение, осмыслить отрицательное значение плохих поступков, отказаться от нехороших привычек, подчиниться требованиям родителей, воспитателей, детского коллектива. Первоначальной мерой наказания является

сприимчивы к поощрениям.

Они очень ценят, когда их успехи, завоеванные упорной работой над своим характером, над своей волей, отмечаются и получают одобрение со стороны родителей и других взрослых. Поощрение вселяет в детей веру в свои силы и способности, развивает у них чувство человеческого достоинства, вызывает желание слушаться старших, помогать во всем родным и товарищам. Поощрение воспитывает в детях трудовой энтузиазм, чуткость и оказывает громадное дисциплинирующее влияние.

Наказание — это мера педагогического воздействия, которая заставляет детей затормозить непрерывное поведение, осмыслить отрицательное значение плохих поступков, отказаться от нехороших привычек, подчиниться требованиям родителей, воспитателей, детского коллектива. Первоначальной мерой наказания является

с замечание.

В качестве наказания за непослушание может применяться и лишение удовольствия. В жизни каждого ребенка много разных удовольствий. Ребенок плохо вел себя на прогулке, дрался, отбирал игрушки. Вечером лишил его любимого занятия — не покажите детские передачи по телевизору.

На маленьких детей оказывает положительное действие, если в наказание за непослушание родители лишают их на некоторое время своей ласки и теплого внимания. Обычно дети сразу замечают, что родители изменили к ним отношение, и это их тревожит.

Воспитание послушания — одна из важнейших задач родителей, требующая и очень серьезного отношения, и педагогического чутья, и определенного искусства.

Л. ЕФИМОВА,
воспитатель
детсада № 21.