

ОГНЕУПОРЩИК

ГАЗЕТА АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «БОРОВИЧСКИЙ КОМБИНАТ ОГНЕУПОРОВ»

Основана 15 сентября 1928 года

№ 5 (4469)

ПЯТНИЦА, 9 ФЕВРАЛЯ 1996 г.

Выходит 1 раз в неделю

СЕМЬ ВОПРОСОВ ГЕНЕРАЛЬНОМУ ДИРЕКТОРУ АО БКО

1 декабря прошлого года общее собрание акционеров назначило В. А. Можжерина генеральным директором АО «Боровичский комбинат огнеупоров». Совет директоров предприятия избрал его своим председателем.

— Владимир Анатольевич, расскажите, пожалуйста, немного о себе.

— Я — боровичанин. После армии окончил институт и отработал по специальности четыре с половиной года на заводе в Одессе. Прошел трудовую школу от мастера до начальника механо-сборочного цеха. По семейным обстоятельствам вернулся в Боровичи, работал на заводе деревообрабатывающих станков начальником отдела труда и заработной платы. В 1987 году был назначен заместителем генерального директора комбината по экономическим вопросам. Мне возло в жизни с Учителями, и всем им я глубоко благодарен.

— Я понимаю: Вы пришли не с улицы, как говорится, тем не менее такой вопрос к Вам: какое наследство Вам досталось?

— Наличие собственных сырьевых запасов — основные мощности рассчитаны на 25, а разведанные запасы — на 100 лет, и потребности любого государства в металле, а следовательно, и в огнеупорах, позволяют достаточно оптимистично смотреть в будущее комбината. Но, говоря о «наследстве», нужно отметить: добрую память оставил о себе наш руководитель и товарищ Николай Александрович Новиков. Этому Большому Человеку удалось сплотить вокруг себя коллектив единомышленников в среднем и руководящем звеньях управления предприятием.

Начиная с 1986 года, мы вместе прошли трудный путь от плано-убыточного до высококорентабельного предприятия. Вместе приняли все проблемы приватизации. Вместе «окунулись» в то, что называют «рыночной экономикой».

— И все же новая металл по-новому метет, так, кажется?

— В том-то и задача любого руководителя — обеспечить преемственность своего Дела.

Конечно, окончательные решения принимает гене-

ральный директор. Но выработываться эти решения должны грамотными специалистами. Именно так — в нашем случае. Все направления развития предприятия, включая социальную сферу, тщательно выверены, просчитаны и приняты членами Правления, утверждены Советом Директоров и одобрены собранием акционеров.

— Хорошо. Тогда вопрос конкретный: на сегодняшний день что Вы считаете главным?

— На таком разнообразном по видам производства предприятии, как комбинат, главное — все. В эпоху «сникерсов» и «памперсов» задача любого руководителя — балансировка между обеспечением жизнедеятельности производства и его развитием. При этом нам необходимо думать и о социальной сфере.

— Кстати, о социальной сфере. Поговаривают, что комбинат будет продавать Дом культуры, профилакторий, медсанчасть — правда ли это?

— Даже разговор об этом никогда не было среди тех, кто эти вопросы решает. Более того, буквально на днях мы изыскали возможность оплатить 160 млн. рублей за аппарат ультразвукового исследования больных для медико-санитарной части комбината.

Очень серьезно мы относимся и к санаторно-профилакторию. В наших планах — обязательное оздоровление рабочих вредных и тяжелых профессий, рабочих с профессиональными заболеваниями. Ведь главная задача профилактория не отдых, а именно оздоровление. И здесь мы имеем массу рычагов воздействия на наплевательски относящихся к своему здоровью работников, вплоть до отстранения их от работы.

На сегодня мы убеждены в необходимости и других объектов социальной сферы: детских садов, Дома культуры, базы отдыха «Пирос». Это — положительные моменты, касающиеся социальной сферы, требующей огромных затрат.

Но мы отдаем себе отчет, что коммунизм в отдаленном будущем построить невозможно. Поэтому в 1996 году планируем передать жилой фонд

полностью городским службам. Потому что при приватизации комбинат принял на себя обязательства по его содержанию, учитывая неготовность города принять жилье в свое ведение. Эта акция проводится в соответствии с законодательством и решениями Правительства РФ.

— А как обстоят дела со строительством и обеспечением новым жильем работников комбината?

— Это один из самых сложных вопросов, «выпавших на голову» нынешнего руководителя. Он требует весьма непопулярных решений. В условиях, когда основная задача предприятия — выжить, направлять финансовые средства на строительство жилья практически невозможно. За последние годы изменилась и правовая, законодательная база решения вопроса обеспечения жильем работающих на предприятиях.

Раньше государство как собственник решало вопросы обеспечения своих граждан бесплатным жильем. Частично эта проблема решалась и через предприятия. Обеспечивалось финансирование, и предприятия, в том числе комбинат, строили жилье с помощью подрядчиков или хозспособом.

Сегодня ситуация совершенно иная.

Нужно разделить проблему жилья на две части.

Первая. Для кого и за счет кого строить?

Строить жилье мы имеем возможность только за счет прибыли акционерного общества. Но та же прибыль может и должна расходоваться только в интересах акционеров: на развитие, расширение производства, выплату дивидендов и т. д. Отсюда ответ и на вопрос — для кого.

Вторая. Где взять средства?

Либо отвлекать их от обеспечения жизнедеятельности предприятия (зарплата, привозное сырье, топливно-энергетические ресурсы и т. д.), либо привлекать средства от населения, в том числе от акционеров и работающих. Первый путь — сегодня заказан, остается второй. Хотя мы понимаем, что средняя зарплата по комбинату не позволит нашему работнику приобрести жилье по рыночным це-

нам (сегодня это — 1400 тыс. рублей за 1 кв. метр).

Поэтому Правление и Совет Директоров комбината особенно тщательно рассматривают ряд разумных льгот при продаже жилья своим акционерам и работникам. Нужно понимать здесь, что основная цель продажи жилья — не получение прибыли, а привлечение средств для окончания уже начатого строительства без ущерба для производства.

Уверен, не найдется больше 85-ти человек удовлетворенных, если 85 квартир будут распределены бесплатно, да еще и за счет остановки производства или за счет увеличения срока выплаты заработной платы всем работающим на предприятии.

Вообще, в период перехода от социализма к... более, будем надеяться, прогрессивной модели устройства общества, жилищный вопрос становится очень и очень сложным и для граждан, и для руководителей предприятий.

— Скажите, а Вас как генерального директора и акционера не пугает победа коммунистов на прошедших выборах?

— Нет, не пугает. Как генерального директора меня нестораживает и огорчает политика государства на развал собственного промышленного потенциала. И не важно, осознанно или не осознанно это делается.

Я три раза был за границей: один раз со студенческим строительством и два раза как представитель комбината — в Испании и США.

Но даже этих трех раз хватило, чтобы понять: устройство каждого государства, их органов исполнительной и законодательной власти работает на благополучие только своих граждан. Мы, россияне, никому на Западе и Востоке, Юге и Севере не нужны. У нас же порой непонятно, кому больше выгодно то или иное решение Российских органов власти. Бесконтрольность в расходовании бюджетных средств приводит к непосильному налоговому бремени на порядочного товаропроизводителя.

Невыплата заработной платы бюджетникам, введение «валютного коридора», вставшего не вдоль, а поперек горла металлургам, а сле-

довательно, и огнеупорщикам. — эти и другие меры сдерживания инфляции в преддверии думских и президентских выборов возможно и отвечают интересам международного бизнеса, но российская выгода здесь «средним умом» не постижима.

И как генеральному директору мне важно, чтобы партия власти обеспечивала поддержку и развитие российских производителей, а это — рабочие места, зарплата, благосостояние граждан, в том числе работников комбината.

Что касается меня как акционера. На сегодня я лично ничего, кроме нервозности и затрат от этой собственности не имею, по большому счету. Нам удалось удержать контрольный пакет акций комбината в руках работающих — спасибо тем акционерам, которые оказались выше собственных обывательских забот, поверили руководству, устояли перед соблазнами поиметь сиюминутную выгоду от возможности стать пусть небольшим, но совладельцем родного предприятия. Такую возможность, а она второй раз не представится, руководство комбината предоставило каждому в процессе приватизации. 66 процентов акций были распределены среди работающих за счет аукционов и приватизационного фонда. Практически ни копейки из зарплаты и сбереженных средств наши работники не потратили на приобретение акций предприятия.

Жаль, что не у всех хватило разума сохранить свое право на собственность и тем самым защитить свои же интересы. Но жалеть здесь будут больше те, кто продал свои акции, и жалеть год от года все больше.

Совет директоров принимает все меры к достижению компромиссных решений между интересами работающих и неработающих, сторонних акционеров. Уверен, эта сложная, порой изнурительная работа, даст положительный результат, и собственность «заработает».

Ну а тогда и чувства другие появятся.

Лично я на это очень надеюсь.

В. КАДЖАЕВА.

Поздравляем!

СОВЕТУ ДИРЕКТОРОВ и генеральному директору АО «Боровичский комбинат огнеупоров» В. А. МОЖЖЕРИНУ.

ВСЕМУ КОЛЛЕКТИВУ КОМБИНАТА. УВАЖАЕМЫЕ ТОВАРИЩИ!

Примите искреннее поздравление администрации и в нашем лице всех боровиччан в связи с присвоением вашему коллективу статуса «Лидер российской экономики». Мы горды тем, что ваше предприятие входит в число пяти тысяч лучших предприятий России и занесено в национальный ежегодник «Синие страницы России». Это — очень радостное для всех событие, которое засвидетельствовало большие усилия вашего коллектива по улучшению качества, внедрению современных технологий, расширению ассортимента выпускаемой продукции. Это — качественно новый уровень производства.

Понимая, насколько сложно в наше время получить такой высокий статус, мы желаем вам во всем соответствовать ему. Здоровья вам и вашим семьям.

В. ОГОНЬКОВ, глава администрации города и района.

Как мы работаем

ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ А/О БКО ЗА ЯНВАРЬ

(в процентах к плану)

ОГНЕУПОРЫ	
Цех № 2	100,1
Цех № 4	109,9
ЦСП	102,1

ШАМОТ	
Цех № 3	124,5
Цех № 6	110,8

КАОЛИН	
Шахта «Шиботово»	100
К-р «Усть-Брынкино»	101
Карьер «Окладнево»	72
Карьер «Малиновец»	100

Комментирует работу комбината в январе начальник плано-экономического отдела Л. И. Смирнова:

— В январе выпущено 24.436 тонн продукции. К соответствующему периоду прошлого года выпуск снизился на 4.537 тонн. Спад произошел из-за отсутствия предоплаты со стороны потребителей. Отгружено потребителям 22.665 тонн. В течение месяца стабильно работали цехи № 2 и 4. Они справились со своими производственными программами в заданном ассортименте. Цех сталеразливочного припаса выполнил задание в тоннах, но недодал два вида ассортимента —

Окончание на 4 стр.

ВЕСТИ ИЗ ЦЛМ

◆ В начале 1995 года слесари КИПиА центральной лаборатории метрологии провели наладочные работы на установленной новой туннельной печи в ЦЗЛ по освоению недавно появившихся видов приборов. Приборы довольно сложные, требуют высокой квалификации для обслуживания и

ремонта и выполнены на базе микроэлектроники и микропроцессорной техники.

◆ За прошедший год работниками ЦЛМ подано 8 рацпредложений, которые нашли применение в цехах. Так, в августе внедрено 2 рацпредложения по изменению электронной схемы весовых дозаторов на

нитке участка пропантов цеха № 6 с целью удобства обслуживания и ремонта электроники дозаторов. Автор — Николай Николаевич Козлов, слесарь КИПиА с большим стажем работы.

Другой слесарь ЦЛМ, Сергей Иванович Федоров, в октябре с целью ускорения ремонта приборов туннель-

ной печи ЦЗЛ разработал и внедрил 2 рацпредложения для диагностики неисправностей микросхем в приборах комплекса «АПиР-С», который измеряет температуру в зоне обжига порядка 1700—1800°С.

◆ В декабре прошлого года Новгородским центром стандартизации и метрологии было проведено обследование ЦЛМ на пра-

во проверки средств измерения. В процессе обследования проведена аттестация поверителей тепловых электрических измерений. Получена лицензия на право ремонта средств измерения службой метрологии А/О БКО. Можно отметить, что данный акт обследования позволяет надеяться на будущее аккредитование лаборатории на право проверки.

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящим договором регулируются отношения между работниками предприятия и генеральным директором (работодателем) в области обеспечения стабильной работы производства и его дальнейшего развития, получения максимальной прибыли, организации и оплаты труда, обеспечения социальных гарантий работникам и членам их семей, неработающим пенсионерам.

1.2. В случае изменения законодательных норм стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор соответствующие изменения и дополнения. Другим на принципах:

— сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления достижения компромиссных решений;
— соблюдения законодательства и норм коллективного договора;
— равноправия и полномочности представителей сторон;
— свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора и отраслевого соглашения;
— добровольности принятия обязательств;
— реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.4. Работодатель признает отраслевое (тарифное) соглашение, заключенное между Центральным Советом профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности, Комитетом Российской Федерации по металлургии и Министерством труда на 1996 год, руководствуясь им в пределах финансовых возможностей предприятий.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию и в ее лице профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в переговорах по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений. Не препятствует централизованному сбору через МСС профсоюзных взносов с членов профсоюза.

1.6. Настоящий договор распространяется на всех работников акционерного общества «Боровичский комбинат огнеупоров», а также на освобожденных профсоюзных работников и работников, занятых на объектах социального назначения (санаторий-профилакторий, лагерь отдыха детей и подростков, профком), оплачиваемых из средств профсоюзного бюджета, средств государственного социального страхования.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, состава, смены руководителя Общества, изменения наименования органа управления предприятием на период до принятия нового коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется размножить текст настоящего коллективного договора и не позднее одного месяца довести до сведения работников Общества.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН
Обязанности работодателя

2.1. Направлять усилия на организацию устойчивой, эффективной работы Общества с целью получения максимальной прибыли, необходимой для обеспечения удовлетворительного уровня жизни, повышения заработной платы, расширения льгот для трудящихся.

2.2. Осуществлять планирование и управление производством, определять номенклатуру продукции и методы ее производства, обеспечивать производство сырья, материалами, запасными частями, трудовыми ресурсами соответствующей квалификации.

2.3. Привлекать работников к работе, не обусловленной трудовым договором, только в случаях, предусмотренных законодательством о труде.

2.4. Не применять материальные наказания за нарушения, не связанные с производством.

2.5. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, внедрять средства индивидуальной и коллективной защиты, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

2.6. Осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работающих (общественное питание, медицинское обслуживание, улучшение жилищных условий, развитие сферы бытовых услуг).

2.7. В целях создания условий для деятельности профсоюза предоставить профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, автомобильный транспорт для служебного пользования.

2.8. В соответствии со ст. 235 КЗоТ РФ избранным неосвобожденным председателями цеховых комитетов для решения общественных обязанностей в интересах трудовых коллективов предоставлять оплачиваемый:

— один день в месяц для председателей цехкомов, где число членов профсоюза до 100 человек;
— два дня в месяц, где число членов профсоюза до 200 человек;
— три дня в месяц, где число членов профсоюза до 300 человек;

— один день в неделю, где число членов профсоюза свыше 300 человек.

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

2.9. Работодатель признает право профкома на информацию по социально-экономическим вопросам, необходимую для разрешения индивидуальных споров и коллективных конфликтов.

Права и обязанности работников

2.10. В соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором каждый работник акционерного общества имеет право:

— на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

— на равное вознаграждение за равный труд не ниже установленного Законом минимума;

— на отдых, который гарантируется установленным Законом максимальной продолжительностью рабочего времени, еженедельными выходными днями, праздничными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ;

— на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;

— на возмещение вреда, причиненного здоровью или имуществу в связи с работой;

— на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудового коллектива;

— на судебную защиту трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

— на пособие по социальному страхованию в случае временной нетрудоспособности и в иных, установленных Законом, случаях;

— на защиту от безработицы.

2.11. Обязанности работников:

— работать в соответствии с заключенным трудовым договором;

— своевременно и точно исполнять распоряжения органов управления и непосредственно руководителя;

— повышать профессионализм, производительность труда;

— улучшать качество труда;

— соблюдать технологию, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и технике безопасности, правила противопожарной безопасности, бережно относиться к имуществу Общества.

Права трудового коллектива

2.12. Трудовой коллектив осуществляет свои полномочия в соответствии с законодательством на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Собрание (конференция) вправе проводить любая из сторон настоящего договора в нерабочее время.

Права и обязанности профсоюзного комитета

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

— вести контроль выполнения положений, включенных в коллективный договор;

— представлять интересы работников в случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

— за счет средств профбюджета оказывать юридическую консультацию членам профсоюза;

— организовывать оздоровление работников и их детей в санаториях, домах отдыха за счет средств социального страхования;

— защищать права членов трудового коллектива на труд, участвовать в разработке программы занятости на комбинате, предлагать меры социальной защиты трудящихся, высвобождаемых с предприятия в соответствии с законодательством.

2.14. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, выполнении обязательств коллективного договора профсоюзный комитет имеет право:

— беспрепятственно посещать и осматривать цехи, участки и другие рабочие места производства;

— требовать при разрешении конфликтных ситуаций от работодателя соответствующих документов, сведений и пояснений по расчету заработной платы;

— проверять работу столовых общественного питания, детских садов и яслей;

— осуществлять контроль за соблюдением режима рабочего времени, отдыха, графиков очередных отпусков.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны признают, что:

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих Общества устанавливается 40 часов в неделю.

3.2. В подразделениях Общества, где труд организован в условиях непрерывного производства, труд работников организуется с равномерным чередованием по сменам на основе графиков сменности, утверждаемых администрацией подразделения по согласованию с цеховыми комитетами профсоюза.

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

3.4. 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, карьере, лаборатории, отделу, хозяйству по согласованию с профсоюзными комитетами на основании баланса рабочего времени.

3.5. Для отдельных категорий рабочих и служащих в соответствии с действующим законодательством и настоящим договором устанавливается продолжительность рабочего времени, в том числе:

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

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

— для рабочих и служащих, занятых на подземных работах в вредных условиях труда, не более 36 часов в неделю (по законодательству).

3.6. Для ряда категорий работников, по их просьбе и с разрешения руководителя структурного подразделения, может устанавливаться сокращенный рабочий день и индивидуальный график работы. График работы для этих рабочих и время отдыха устанавливается в

каждом отдельном случае по соглашению между работниками и руководителями структурного подразделения с оформлением соответствующего распоряжения.

3.7. В непрерывном производстве по согласованию с профкомом устанавливается суммированный учет рабочего времени с соблюдением квартальной нормы рабочего времени.

3.8. В Обществе разрешается работа по внутреннему совместительству, которая регламентируется действующим законодательством.

3.9. На отдельных работах, где это необходимо и возможно (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.

3.10. Для производства сверхурочных работ во вредных и опасных для здоровья условиях могут привлекаться работники, имеющие стаж работы по данной специальности не менее одного года.

Время отдыха

3.11. На отдельных рабочих местах, где по условиям работы нельзя установить перерыва, работодатель предоставляет трудящимся возможность приема пищи в течение рабочей смены.

В связи с этим работодатель определяет место, время приема пищи для:

— машинистов компрессорных установок;

— операторов котельной;

— операторов теплового пункта;

— операторов очистных сооружений;

— вахтенного персонала ЦЭС;

— обжигальщиков.

3.12. По соглашению сторон за причиненное работнику неудобство в связи с привлечением его к работе в выходной или праздничный день работодатель обязан предоставить ему компенсацию в виде отгула или дополнительной оплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.13. Продолжительность ежегодных отпусков для работников комбината исчисляется в установленном правительством порядке. Общая продолжительность отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней.

3.14. Лицам моложе 18 лет ежегодный отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день.

3.15. Очередность предоставления ежегодных основных отпусков определяется графиком, утвержденным руководителем структурного подразделения по согласованию с цеховым комитетом. О времени предоставления отпуска работодатель должен известить работника не позднее, чем за 15 дней до начала отпуска.

3.16. Рабочие и служащие, которым выделены путевки на лечение, имеют право оформить отпуск вне графика с согласия руководства подразделения, где работает работник.

3.17. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно или отдельно.

3.18. Работникам, совершившим прогул без уважительной причины, основной и дополнительный отпуска за этот год могут быть уменьшены на число дней прогула. При этом ежегодный отпуск не должен быть меньше 24 рабочих дней.

3.19. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другим уважительным причинам, работник имеет право на неоплачиваемый отпуск помимо случаев, предусмотренных законодательством по случаю:

— в связи с выпиской жены с ребенком из роддома

— до 2 дней;

— в связи со своей свадьбой, свадьбой своих детей

— до 3 дней;

— со своей юбилейной датой (25, 40, 50, 55, 60 лет)

— до 2 дней;

— с похоронами родных и близких — до 3 дней;

— с переездом на новое место жительства — до 3

дней;

— с другими обстоятельствами — по договоренности с администрацией.

3.20. В случае вынужденной необходимости временного снижения объемов производства работодатель имеет право устанавливать для работников Общества сокращенный рабочий день или сокращенную рабочую неделю путем введения системы дополнительных оплачиваемых выходных дней.

3.21. Предоставление сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели работнику, единственному кормильцу в семье, родителям многодетных семей производить в исключительных случаях.

Оплата труда

3.22. В области оплаты труда каждому работнику 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. При бригадной (коллективной) организации труда оплата его находится также в зависимости от результатов работы бригады (коллектива). Основная оплата труда (оклад, тарифная ставка, сдельный заработок) выплачивается независимо от конечных результатов работы предприятия, надбавки и поощрения — с учетом этих результатов.

3.23. Минимальный размер заработной платы устанавливается не ниже установленного правительством минимума. Стороны договорились устанавливать повышенные тарифные ставки на основе межразрядных коэффициентов, предусмотренных постановлением СМ СССР и ВЦСПС № 1115 от 17 сентября 1986 года.

3.24. Вопрос о системе оплаты и стимулирования работника или отдельного коллектива решается с учетом конкретных условий и характерных особенностей по каждому рабочему месту.

АООТ «БК О» на 1996 год ПРОЕКТ

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

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. Работодатель предприятия вправе по согласованию с профкомом внести в эти условия дополнения и изменения.

3.25. Работодатель может вводить, заменять и пересматривать нормы труда по согласованию с профсоюзным комитетом, уведомив работника о введении новых норм труда не позднее, чем за один месяц до введения.

Фактическая выработка за каждый месяц добычи, вскрыши на карьерах Общества принимается по маркшейдерскому замеру. В соответствии с этим фактическая выработка каждого рабочего, занятого на добыче, вскрыше и перевозке, корректируется по маркшейдерским замерам (ежемесячно).

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

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

3.27. Работник имеет право по согласованию с руководителем без освобождения от своей основной работы выполнять другую, дополнительную работу по совместительству или работу временно отсутствующего работника.

Оплата за совмещение или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем по соглашению сторон.

3.28. 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 утвержденными работодателем по согласованию с профкомом. За тот месяц, в котором выявлены случаи брака или снижения качества работы, указанные надбавки за профессиональное мастерство рабочим и специалистам не выплачиваются.

3.29. При выполнении работы бригадира из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой работнику устанавливается доплата по договоренности.

3.30. 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 работодатель при целесообразности обязуется ежемесячно (квартально) учитывать (подводить) итоги работы и применять систему премирования лучших по разрабатываемым положениям в виде доплат к заработной плате. Премирование производится согласно Положений, утверждаемых дирекцией Общества и согласованных с профсоюзным комитетом.

3.31. Денежная компенсация за неудобство работы в ночное время по промышленной группе цехов производится в виде доплаты из расчета 50% тарифной ставки (оклада). Оплата за работу в вечернее время производится в виде доплаты из расчета 25% тарифной ставки.

Оплата за работу в ночное время по подразделениям непромышленной группы производится в виде доплат из расчета 35% тарифной ставки (оклада), оплата за работу в вечернее время из расчета 17,5% тарифной ставки (оклада).

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

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

3.34. Выплата отпускных за все время очередного отпуска производится не позднее, чем за два дня до начала отпуска. Заявление на отпуск при этом должно быть подано не позднее, чем за 12 дней до его начала. Расчет средней заработной платы для оплаты отпускных производится в соответствии с действующим законодательством.

3.35. Рост фонда потребления и средств на оплату труда с учетом инфляции производится за счет чистой прибыли, получаемой Обществом.

3.36. Выплата единовременного пособия, материальной помощи производится в соответствии с разработанными положениями, утвержденными дирекцией Общества, согласованными с профсоюзным комитетом.

IV. УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Обязательства работодателя (генерального директора)

4.1. Знакомить с правилами трудового внутреннего распорядка, обязанностями каждого, вновь принятого на работу (приложение).

4.2. Награждения и поощрения работников Общества производятся в соответствии с Указом Президента РФ,

Положением «О порядке поощрения работников Общества».

4.3. К работникам, допустившим прогул, появление на территории структурных подразделений и на рабочем месте в нетрезвом состоянии, хищение собственности акционерного общества, а также за другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка, применяются меры дисциплинарного воздействия в соответствии с КЗоТ. Кроме того, могут применяться другие дополнительные меры воздействия:

- лишение доплат, надбавок, вознаграждения;
- перенос очередного отпуска на более поздние сроки;
- отказ в приобретении льготных путевок в дома отдыха, санатории, профилактории;
- перенос очереди получения благоустроенного жилья ниже до 5 номеров.

V. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия.

Работодатель, работники предприятия и профсоюзный комитет сотрудничают в деле обеспечения охраны труда.

5.2. Общественный контроль за охраной труда осуществляет профсоюзный комитет через свои органы. Работодатель обязуется не чинить препятствия в выполнении ими своих функций, определенных законодательством.

5.3. Работодатель заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (приложение № 1) и обеспечивает выполнение предусмотренных в нем мероприятий в указанные сроки.

5.4. Каждый работник имеет право на получение от работодателя информации об условиях труда на его рабочем месте и о нормативных требованиях к условиям работы.

5.5. В соответствии с законом по охране труда каждый работник несет ответственность за нарушение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, умышленное ухудшение условий работы и экологической обстановки на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если они произошли в результате его халатности, небрежности. Если с работником произошел несчастный случай и при этом установлено, что он нарушил правила и инструкции по технике безопасности, по которым инструктировался, не пользовался выданными средствами индивидуальной защиты, на него работодателем может быть наложено взыскание как на нарушителя трудовой дисциплины.

Обязанности работодателя

5.6. Осуществлять обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по безопасности труда в порядке, установленном на предприятиях, проводить проверку знаний правил, норм и инструкций.

5.7. Обеспечивать содержание в надлежащем порядке санитарно-бытовых помещений.

5.8. Организовывать лечебно-профилактическое обслуживание работников силами МСЧ, санатория-профилактория, другими медицинскими службами.

5.9. Своевременно обеспечивать работников (в том числе временно принятых, студентов, учащихся, проходящих производственную практику на производстве) качественной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты согласно действующим государственным нормам.

5.10. Обеспечивать отдельные категории работников необходимой спецодеждой, спецобувью сверхтиповых государственных норм по отдельному совместно с профсоюзным комитетом постановлению.

5.11. При выполнении отдельных видов работ совмещений профессий, где по нормам предусмотрена другая спецодежда, обеспечивать работающих дежурной спецодеждой, спецобувью, соответствующими виду работ.

5.12. Сроки носки специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами выдачи считаются календарными и исчисляются со дня фактической выдачи их рабочим и служащим.

5.13. В исключительных случаях при невыдаче в срок установленной нормами спецодежды, спецобуви допускается ее приобретение за наличный расчет через магазины самим работником. При этом работодатель возмещает работникам затраты на приобретение спецодежды, спецобуви по фактической стоимости при наличии чека на приобретение, а спецодежду и спецобувь приходит, как инвентарь предприятия.

5.14. Спецодежда, спецобувь, средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, считаются собственностью АО и подлежат возврату при увольнении, переводе на другую работу, для которой спецодежда не предусмотрена нормами, а также по окончании срока носки взамен получаемой новой.

5.15. Спецодежда и спецобувь, возвращенные рабочими и служащими, но еще пригодные для использования, должны быть отремонтированы и использованы по назначению, а непригодные для носки списаны и использованы для ремонта, для производственных нужд или сданы на переработку как вторичное сырье.

5.16. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

5.17. Ежемесячно представлять информацию в газету «Огнеупорщик» о фактических данных содержания вредных выбросов на рабочих местах, запыленности, загазованности, уровне шума, вибрации, уровне радиационного фона в шахте.

5.18. Принимать к исполнению представляющие практическую ценность предложения по устранению выявленных представителями профсоюзных органов нарушений в области охраны труда.

5.19. В соответствии с утвержденным перечнем профессий с вредными и тяжелыми условиями труда в дни работы выдавать:

— бесплатное молоко в количестве 0,5 литра в дни работы (приложение № 3);

— спецмолоко 400 г на месяц (приложение № 4).

5.20. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие гарантирует выплату сумм в возмещение причиненного вреда здоровью, единовременного пособия, других компенсационных выплат в соответствии с действующим законодательством.

5.21. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая, профессионального заболевания, предприятие возмещает материальный и моральный ущерб лицам, имеющим на это право в соответствии с действующим законодательством.

Обязанности работника по обеспечению охраны труда на рабочем месте

5.22. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.23. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

5.24. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

Обязанности профсоюзного комитета

5.25. Обеспечивать общественный контроль за соблюдением работодателем законодательных и других нормативных актов об охране труда.

5.26. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором.

5.27. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором по охране труда.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

6.1. В соответствии с «Положением о фонде социального страхования РФ» работодатель осуществляет социальное страхование работников. Своевременно, в пределах установленных нормативов, производит выплаты пособий.

6.2. Комиссия по социальному страхованию (уполномоченный) в соответствии с «Положением о фонде социального страхования РФ» организует контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по соцстраху, проводит профилактическую и оздоровительную работу среди работников за счет средств государственного соцстрахования.

6.3. Работодатель при наличии средств социального страхования или чистой прибыли оплачивает стоимость путевок в санатории, дома отдыха для работников АО.

6.4. Реализация путевок работникам АО, неработающим пенсионерам в санатории, санаторий-профилакторий, дома отдыха производится на льготных условиях при наличии средств социального страхования или чистой прибыли, остающейся в распоряжении Общества.

6.5. Работодатель обязуется подготовить базу отдыха «Пирос» к летнему сезону и организовать отдых с 1 июня текущего года. Выделение путевок в летний период производится работникам Общества, пенсионерам по льготной стоимости за счет чистой прибыли Общества.

6.6. В летний период в санаторий-профилактории организуется оздоровительная смена для работников Общества с детьми. Формирование детской смены осуществляется городской детской поликлиникой из числа больных детей работников Общества. Реализация путевок для работников Общества с детьми на детскую оздоровительную смену в санаторий-профилакторий производится по льготной стоимости (по мере наличия средств).

6.7. Работодатель признает своей обязанностью ежегодное профобследование трудящихся Общества, работающих на вредных участках.

6.8. Для детей работников Общества с июня организуется отдых в загородном лагере отдыха детей и подростков, для чего работодатель обязуется подготовить объекты к работе в летний оздоровительный период. Работодатель, профсоюзный комитет обеспечивают финансирование лагеря отдыха детей на летний период по сметам. Реализация путевок для детей работников АО производится по льготной стоимости, а для сторонних организаций по полной стоимости.

6.9. Работа профилактория осуществляется по графику, при этом отбор на отдых и лечение работников Общества и составление списков на заезд осуществляется МСЧ. Реализация путевок работникам Общества по спискам заканчивается за два дня до заезда. Невыкупленные путевки передаются в резервный список.

6.10. Стороны договорились, что:

— лица, направленные для прохождения профилактического лечения в санаторий-профилакторий лечащим врачом по графику и отказавшиеся без уважительных причин от лечения, лишаются на 2 года права на получение путевки по льготной стоимости;

— лица, нарушившие правила нахождения в санаторий-профилакторий, отчисляются распоряжением главного врача из лечебного учреждения со взысканием полной стоимости путевки за время пребывания в нем;

Окончание на 4 стр.

ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР АОТ „БКО“ на 1996 год

Окончание. Нач. на 2—3 стр.

— отказ работника от прохождения обязательного ежегодного медицинского осмотра без уважительных причин рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, влекущее применение мер дисциплинарной ответственности.

6.11. В профилакторий на каждый заезд направляется не менее 5 человек из числа неработающих пенсионеров. Количество направляемых в профилакторий из числа неработающих пенсионеров в период с мая по октябрь по договоренности при наличии мест может быть увеличено.

6.12. Работодатель обеспечивает в обеденный перерыв автобусным транспортом перевозку работников, проходящих лечение в профилакторий, от места работы (дальние производственные участки) до профилактория и обратно.

6.13. По согласованию с руководителем подразделения по просьбе работника временным изменением режима работы (там где это возможно по условиям труда) обеспечить условия лечения на весь период нахождения в профилакторий.

6.14. Работодатель в соответствии с Положением оказывает через Совет ветеранов адресную материальную помощь неработающим пенсионерам.

VII. ЖИЛИЩНО-БЫТОВАЯ РАБОТА

7.1. Учет работников Общества, нуждающихся в улучшении жилищных условий, производится в соответствии с действующим жилищным законодательством.

7.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за состоянием учета работников Общества, нуждающихся в улучшении жилищных условий, порядком соблюдения очередности на получение жилой площади и ее распределением.

7.3. Продолжить в соответствии с действующим законодательством приватизацию жилых помещений в домах, находящихся на балансе предприятия и переданных предприятию в полное хозяйственное ведение по договору с комитетом по управлению госимуществом Новгородской области.

7.4. Стороны договорились, что работодатель организует на производстве общественное питание в столовых и буфетах.

7.5. Для рабочих и служащих, которые не пользуются столовыми и буфетами, администрация цехов организует комнаты для приема пищи.

7.6. Работодатель и профсоюзный комитет оказывают содействие работникам, неработающим пенсионерам в обеспечении их земельными участками под индивидуальное жилищное строительство, для создания садоводческих товариществ, под посадку овощных культур.

VIII. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора работодателем и профсоюзный комитет осуществляют повседневно: от работодателя — руководители служб и подразделений; от профкома — уполномоченные лица и члены профкома.

8.2. В целях контроля за правильностью выполнения коллективного договора каждая из сторон обязана предоставить другой стороне необходимую информацию.

8.3. В случае возникновения спора (конфликта), связанного с выполнением коллективного договора, стороны договорились разрешить их путем переговоров.

8.4. Заключив настоящий коллективный договор, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений договора. Неисполнение норм коллективного договора без достаточных на это оснований влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.5. Для подготовки изменения, дополнения или проекта нового коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, выявляет социально-профессиональные интересы трудящихся, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

С инициативой по внесению изменений и дополнений или разработке нового договора может выступить любая сторона, которая начинает переговоры не позднее 7 дней после получения письменного уведомления.

8.6. Для разрешения спорных вопросов, возникающих в ходе переговоров, стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Законом.

При возникновении разногласий на собрании (конференции) трудового коллектива собрание (конференция) закрывается, а переговоры возобновляются. Не позднее, чем за 15 дней, работа собрания (конференции) возобновляется, где и вносится решение об одобрении коллективного договора, вносимой поправки.

8.7. Все коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

8.8. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с КЗоТ и Законом «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности.

Профсоюзный комитет:

1. Предупреждение о неудовлетворительной оценке.

2. Объявление недоверия и переизбрание. Решение о выражении недоверия профсоюзному комитету и его переизбрание выносится по ходатайству конференции трудового коллектива на профсоюзном собрании (конференции).

Члены трудового коллектива:

Мера ответственности работника в соответствии с КЗоТ РФ.

Администрация:

Мера ответственности, предусмотренная ст. 37-231 КЗоТ РФ.

Согласительная комиссия

по подготовке проекта коллективного договора на 1996 год.

КАК МЫ РАБОТАЕМ

Окончание. Нач. на 1 стр.

шамотных и высокоглиноземистых стопорных трубок. Нужно отметить неритмичную в течение всего месяца работу этого цеха.

Из шамотных подразделений — ШОЦ-1 работал ритмично и с полной нагрузкой, выпустив около 19 тысяч тонн шмота. Работа ШОЦ-2 в январе была направлена на удовлетворение потребности в высокоглиноземистом шмоте для ЦСП.

Горные предприятия выдала на-гора 42.400 тонн

сырья. Это меньше запланированного на 3.400 тонн. По двел окладневский участок карьера «Окладнево», который не справился с заданием. Участок «Малиновец» план выполнил. Ритмично работала шахта «Шиботово», которая выполнила все запланированные показатели по добыче, объему первых сортов каолина и горно-проходческим работам.

Успешно закончил январь и карьер «Усть-Брынкино», в феврале он прекращает добычу сырья в связи с выработкой запасов.

ЗА БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД

В январе произошел несчастный случай в ЦСП с прессовщиком формовочного участка Т. С. Семеновым. Наша газета об этом случае уже писала. Но следует еще раз обратить внимание на случившееся: опытная прессовщица в горячую минуту решила пренебречь существующей инструкцией по правилам безопасности. Вместо того, чтобы вызвать слесаря для ликвидации неисправности в гидравлическом пробочном прессе, Т. С. Семенова сама решила починить пресс. В результате она и коллектив подвела, и травмировала у себя 3 пальца правой руки.

Занятность в прошедшем месяце осталась на уровне января 1995 года. При

норме 4 мг/куб. м она составила 5,2 мг/куб. м. Проценты проб, превышающих норму, составил 39,3%. По цехам это выглядит так: цех № 2 — 40,9%, цех № 3 — 28,3%, цех № 4 — 41,7%, ЦСП — 52,3%, цех № 6 — 38,6%.

Говоря о задачах на февраль, надо, в первую очередь, сосредоточить усилия на создании нормальных условий труда, на дальнейшем снижении травматизма и провести аттестацию линейного персонала цехов, шахты, карьеров, участков на знание правил по охране труда и окружающей среды.

Ю. ДОЛГОПОЛОВ,
инженер отдела ТБ.

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ!

ДОМ КУЛЬТУРЫ А/О БКО И СОВЕТ ВETERANОВ КОМБИНАТА

17 февраля в 14 час. 30 мин. приглашают на тематический вечер «ИЗГИБ ГИТАРЫ ЖЕЛТОЙ»

Вас ожидает встреча с артистической семьей Бушман — Владимиром Дмитриевичем и Татьяной Михайловной. В их исполнении прозвучат самые разные песни и романсы.

Вход свободный.

18 февраля в 14 часов спектакль народного театра

«БЕЗУМНЫЙ ДЕНЬ, ИЛИ ЖЕНИТЬБА ФИГАРО».

Приглашения можно получить в совете ветеранов и в каб. № 7 ДК. В фойе играет духовой оркестр.

СПОРТ

ХОККЕЙ С МЯЧОМ

В прошедшие выходные дни наш «Металлург» в IV чемпионате России по хоккею с мячом в первой лиге принимал «Уран» (Дзержинск) и порадовал зрителей, взяв у хоккеистов с берегов Оки убедительный реванш — 8:0 и 13:2! Мячи у победителей забил: играющий тренер С. Тушин (7), Н. Изотов (4, из них 3 с 12-метровых), В. Архипов (4, в т. ч. 3 с угловых), В. Мирков и А. Солкин (по 2), С. Надеев и А. Чудин.

Другие матчи этого тура завершились так: «Универ-

сал» (Саратов) — «Спартак» (Павлово-на-Оке) — 5:2 и 1:5; «Машиностроитель» (Киров) — «Ракета» (Казань) — 5:6 и 4:5.

По-прежнему лидирует «Ракета» — 49 очков, далее идут «Спартак» (38) и «Универсал» (36). Между двумя этими командами ведется упорная борьба за второе место в групповом турнире, дающим право участвовать в финале за выход в высшую лигу в сезоне 1996—1997 годов.

Боровичане с 12 очками пока замыкают таблицу, впе-

реди их всего на очко — «Красная Заря» (Санкт-Петербург), ответные встречи с которой на нашем стадионе состоятся 17—18 февраля.

Предварительный этап чемпионата России в I лиге финиширует — осталось провести всего три тура, игры в двух из которых нашим хоккеистам предстоит в Саратове и Кирове. От их результатов многое зависит: уйдет ли «Металлург» с последнего места?

К. ВИКТОРОВ.

Вагоны и простои

Подведены итоги работы подразделений комбината по погрузо-разгрузочным работам за январь. При норме простоя по цехам 6 часов фактически простои составили:

Цех № 2	5,8
Цех № 4	8,3
Цех № 6	3,3
ЦСП	3,9
К-р «Усть-Брынкино»	11,0

По комбинату с учетом спецавагонов 6,7 при норме 7,8.

ТУРНИР ПО АШИХАРА-КАРАТЭ

27 января в Доме культуры А/О БКО прошел первый открытый турнир по Ашихара-каратэ среди юношей, который был организован центром Ашихара-каратэ АО «Боровичский комбинат огнеупоров». В турнире приняли участие спортсмены центра Ашихара-каратэ А/О БКО и секции Ашихара-каратэ КОЦ «Ровесник». Общее количество участников турнира — 44 спортсмена. Судейство турнира возглавлял главный судья Федерации каратэ Аши-

хара Интернейшнл Валерий Рыжков (г. Москва), медицинское обслуживание врач Центра Ашихара-каратэ А/О БКО Татьяна Серебрякова.

По оценке гл. судьи турнир был организован и проведен на хорошем уровне. Несмотря на короткий по времени срок существования центра А-к в Боровичах, спортсмены показали достаточно высокий технический уровень подготовки.

Турнир проводился по правилам «японский нокдаун»,

и хотя бои велись в полный контакт, травм практически не было, чему немало способствовала слаженная работа судейской бригады (рефери на татами — В. Рыжков, 1 дан; боковые судьи — А. Костыгов, 4 кю; К. Сундуков, 4 кю; технический арбитр — С. Фомин).

Все победители были награждены почетными дипломами.

С. ФОМИН,
тренер секции
Ашихара-каратэ
А/О БКО.



20-е годы. Карьер вблизи деревни Витцы. Идет добыча глины для заводов «Кр. Керамик».

Фото из архива газеты.