



РУДНЫЙ КОВДОР

ОРГАН ПАРТКОМА,
ДИРЕКЦИИ,
ПРОФКОМА
И КОМИТЕТА ВЛКСМ
КОВДОРСКОГО
ГОРНО-
ОБОГАТИТЕЛЬНОГО
КОМБИНАТА

ПЯТНИЦА
11 июля
1986 года
№ 53—54 (1841—1842)
Цена 2 коп.
Газета издается
с 21 июля 1962 года.

● ФЛАГ СОРЕВНОВАНИЯ



Дневник соревнования

Успешно начали месяц буровые бригады А. П. Поспелова (1202 погонных метра скважин — 131,7 процента), А. И. Гладких (1195 погонных метров — 130,9 процента), Н. А. Васильева (1215 погонных метров — 133,1 процента), В. Ф. Семенина (1218 погонных метров — 133,4 процента).

На участке экскавации лучшие результаты у экипажей В. Н. Клыбика (47600 кубометров горной массы — 123 процента), В. Е. Тихонова (33800 кубометров — 127,5 процента), А. П. Полова (34600 кубометров — 115 процентов), А. П. Зуева (42500 кубометров — 183 процента).

В. ЗАХЛЕСТНЫХ,
горный нормировщик
рудника «Железный».

Коллектив участка дробления во главе с В. В. Политовым продробил с начала месяца 373120 тонн руды, что на 9120 тонн превышает задание. Лучшего результата добилась смена А. В. Полова (оператор Л. В. Петунина): сверх программы продробила 1380 тонн (106,3 процента).

На 110,5 процента выполнил план с начала месяца коллектив участка флотации (и. о. начальника С. К. Фомичев). Отличилась смена А. Е. Тарасова (флотатор В. К. Мургашев) — 116,1 процента.

30789 тонн (108,9 процента) железного концентрата отгрузила потребителям смена И. А. Яхина (оператор В. И. Коротких) с участка сушки железорудного производства.

Поздравление

Сердечно поздравляем коллектив комбината с трудовой победой — досрочным выполнением полуго-

Коллектив участка гравитации, руководит которым В. Ф. Попович, выпустил с начала месяца высококачественной продукции на 125 процентов. Наибольший вклад внесла смена Т. В. Савицкой (оператор В. Л. Болычева). Ее результат — 137,6 процента.

Л. МАЛЕНКИНА,
нормировщик обогатительного комплекса.

С начала месяца наилучших показателей в ЦТТ добились бригады водителей В. П. Хливенко (495336 тонно-километров — 104,4 процента) и Н. А. Самодурова (777696 тонно-километров — 104,7 процента) из первой автоколонны.

Во второй автоколонне лидируют бригады водителей С. И. Груздева (324365 тонно-километров — 125,3 процента) и Е. А. Харламова (282973 тонно-километра — 110,9 процента).

Л. ШАРАПОВА,
нормировщик ЦТТ.

Грузчики В. М. Мочалов, В. С. Быков, И. Г. Шинкаренко, А. З. Сайфулов, А. Я. Лиходиевский, В. Ф. Андреев, А. В. Максин, А. И. Тарасов, А. В. Саленко, А. Т. Рощка во главе с Г. О. Семяниновым разгрузили четыре вагона с горюче-смазочными материалами, которые поступили в бочки. Нормированное задание выполнили на 145 процентов.

В. ПАВЛЕНКОВА,
нормировщик ЦППИСХ.

С хорошим настроением будет встречать наш профессиональный праздник бригада слесарей по сборке металлоконструкций из РМЦ. Да и как ему не быть, если результаты труда у этого коллектива отменные.

На 140 процентов при высоком качестве работы выполнили задание Е. И. Блохин, Е. С. Кунжин, М. Ф. Дерюго, В. С. Кунжин, Г. А. Бауэр. По срочному заказу ОКСа они изготовили пять пылеуловителей для силосного склада.

Н. МАРКОВА,
начальник бюро нормирования РМЦ.

дового плана. Желаем дальнейших успехов в реализации решений XXVII съезда партии.

Ю. БУКШИН,
председатель обкома профсоюза металлургов.



На участке дробления А. Е. Карташов трудится, можно сказать, с первого колышка. Дело в том, что он принимал участие в строительстве первой нитки, а потом остался здесь работать. Так что в коллективе уже двадцать четыре го-

да. Алексей Егорович — один из лучших дробильщиков на участке. И человек прекрасный — художого слова о нем не скажут. Фотография А. Е. Карташова по праву помещена на Галерею трудовой славы комбината.

● ХОЗЯЙСТВОВАТЬ ПО-НОВОМУ

НУЖНА ОСНОВАТЕЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА К ПЕРЕХОДУ

Состоялось собрание партийно-хозяйственного актива комбината, обсудившие задачи нашего коллектива по коренному улучшению экономической деятельности и переходу на новую систему хозяйствования.

С докладами выступили заместитель директора по экономическим вопросам А. П. Карлов и начальник ОНОТиУ комбината В. С. Саркисов.

В прениях приняли участие заместитель председателя профкома Т. Г. Каира, начальник обогатительного комплекса А. П. Сидоренков, секретарь партбюро обогатительного комплекса

В. Б. Кольцов, второй секретарь райкома партии В. А. Черноглазова, директор комбината А. И. Сухачев.

В принятом постановлении одобрена расширенная программа подготовки к переходу предприятия на новые условия хозяйствования.

В работе собрания приняли участие председатель районного Совета народных депутатов Ю. П. Малайчук и заведующий промышленно-транспортным отделом райкома партии К. Л. Сергеев

СМ. 2113 СТ.

● В ПАРТКОМЕ

На высоком уровне

Постановлением парткома определены сроки и порядок проведения отчетно-выборной кампании в партигруппах и цеховых парторганизациях.

Секретарям партбюро предстоит провести большую подготовительную работу с тем, чтобы собрания прошли на высоком

идейном уровне с максимальной, явкой и активностью коммунистов.

Секретарю парткома В. Н. Петрову поручено в ходе подготовки к отчетам и выборам изучить структуру первичной партийной организации Ковдорского ГОКа в целях ее дальнейшего совершенствования.

● СУББОТНИК

НА ОБЪЕКТАХ СОЦКУЛЬТБЫТА

Коллектив энергоцеха, поддерживая начинания вазовцев, отработал 399 человеко-дней на объектах соцкультбыта. Делали косметический ремонт в подшефном яслях-саду «Колокольчик» и в школе № 1. Занимались благоустройством цеховой территории и на базе отдыха «Калюжанка».

Л. ТУРЕНКО,
инженер-нормировщик
энергоцеха.

Труженики цеха технологического транспорта приняли участие в строительстве ливневой канализации, расширении площадки аэродрома, в пуске АЗС. Кроме того, мы помогли строителям из треста «Ковдорстрой», возводящим дом № 7 по улице Баштыркова.

Ю. УЛЬЯНКОВ,
заместитель главного
инженера ЦТТ.

Горняки в свои выходные дни занимались благоустройством территории строящегося дома № 13, сбором металлолома, уборкой ремонтной площадки бурового участка, ремонтом и подготовкой узлов и запасных частей дорожной техники.

А. ГРУЗДЕВ,
начальник бюро труда и
зарплаты рудника «Железный».

Работники службы автоматизации и механизации в подшефном саду «Аленушка» сделали косметический ремонт, смонтировали светильники и проводку на подъездах, демонтировали прожектора на крыше здания. Привели в порядок газоны на закреплённом участке. Занимались благоустройством прицеховой территории.

В. СЕРГЕЕВ,
начальник САИМ.

В автотранспортном цехе уже по шесть субботников на счету слесаря А. Червякова (убирал территорию цеха) и водителя А. П. Брудина (работал на линии и занимался обслуживанием и ремонтом закреплённого за ним автомобиля).

В среднем по цеху на каждого приходится по два отработанных дня, что составляет 480 человеко-дней.

Работали в подшефном саду «Аленушка», на базе отдыха «Калюжанка», на благоустройстве территории цеха. Хотелось бы отметить автокрановщиков В. П. Устинова и Н. П. Паштепа, водителей В. П. Воронковского и А. И. Малыгина, автослесаря Н. И. Москвина.

В. КОЖЕВНИКОВ,
начальник автотранспортного цеха.

Украсили город

Коллектив участка озеленения ЖКУ Ковдорского ГОКа очень маленький, но как много он делает для того, чтобы украсить быт коворчан! Сколько цветов вырастили эти женщины!

Проходите по нашему городу и вы увидите результаты их нелегкого труда. 42 тысячи штук различных цветов — астр, календулы, бархатцев, петунии — посадили

С. В. Гоглева, В. А. Юрченко, А. В. Иванова, И. Ф. Летникова под руководством мастера В. П. Байдала на клумбах возле кинотеатра «Юность» и городской Доски почета, у памятника В. И. Ленину и у братской могилы, рядом с управлением комбината.

В. ГОРБАЧЕВА,
инженер по труду ЖКУ
Ковдорского ГОКа.

● В НОМЕР!

Читатель, вероятно, и сам заметил, что у нас каждый год, примерно в одно и то же время вспыхивает повышенный интерес к тем или иным продуктам питания. Почему? Почему вдруг разгораются страсти вокруг лука, чеснока, картофеля, сахарного песка? В чем причина ажиотажа и длинных очередей — этих визитных карточек покупательского бума?

Проблема не такая уж и простая, хотя ясно, что во многом она обусловлена элементами стихийности. А это, в свою очередь, отрицательно сказывается на ритмичности поставок овощей в торговую сеть.

Взять, к примеру, картофель. Если до недавнего времени дневная его реализация в трех магазинах нашего орска составляла от силы 8 тонн, то теперь 15—18 тонн!

Прежде, чем попасть на прилавок, картофель проходит 100-процентную переборку. При большой реализации база просто-напросто не успевает его перерабатывать. Возникают сбои, после которых покупатель ведет себя гораздо энергичнее и решительнее: очередью, он берет уже не «норму», а в 2—3 раза больше.

Своя ноша, разумеется, не тянет. Но ведь в квартире специальных условий для хранения картошки не создашь. И многие ли горожане имеют соответствующие всем ТУ подвалы?

Кажется, пора нам уже, товарищи, со всей прямотой и не стесняясь, признаться: мы живем слишком хорошо... В некоторых городах Мурманской области люди уже три месяца сидят без картошки.

У нас в прошлом году, как известно, старой картошки хватило до нового урожая. А нынче? И нынче могли бы дотянуть, кабы не «стихия».

Ведь по договорам уже в первой декаде августа мы должны получить свежий картофель: 30 тонн — из Брянска, 170 тонн — из Енского.

Насколько это «железно», сказать трудно. Так, в июне ожидали 60 тонн помидоров из Азербайджана. До сих пор получаем: сместились сроки созревания.

В понедельник, когда бедедовал с начальником плододовоцного отдела орска Т. И. Смирновой, на базе оставалось 50 тонн картофеля. Маловато, конечно. Но, кроме этого, завозим «второй хлеб» из поселка Полярные Зори, небольшими партия-

ми.

— Татьяна Ильинична, а почему с луком осечка произошла?

— Получили не очень удачный сорт — «Карат», из полусладких, который для длительного хранения не подходит. Но и то лук-репка кончился у нас только в июне.

— А что по другим овощам?

— 70 тонн капусты поступили из Азербайджана и около 28 тонн — из Краснодарского края. Свежие огурцы — из Молдавии, «громоздкие». А вот из Полярных Зорь — те гораздо лучше, хоть они

и в совхозных парниках выращиваются. Очень хорошо у нас разошелся вагон малосольных огурчиков (15 тонн) из Бердянска Запорожской области. По так называемому децзакупу (децентрализованному) до 20 июля надеемся получить по два вагона помидоров и алычи из Дагестана...

И в заключение вот что хотелось бы добавить по поводу картошки. Если бы она кончилась у нас три месяца назад, то сейчас мы жили бы совершенно спокойно. Ну, а наша теперешняя беготня и тревожения — от хорошей, как это ни странно, жизни.

В. АФАНАСЬЕВ.

Суэта вокруг картошки

ХОЗЯЙСТВОВАТЬ ПО-НОВОМУ

(Начало см. на 1 стр.)

Из доклада
А. П. КАРПОВА,
заместителя директора
по экономическим
вопросам.

О ГРОМНОЕ значение в новом хозяйственном механизме придается таким экономическим показателям, как себестоимость и прибыль.

Прибыль — основной источник образования фондов экономического стимулирования. Дополнительные отчисления в них за перевыполнение фондообразующих показателей также производятся из прибыли. Она — и основной источник финансирования затрат на техническое перевооружение, реконструкцию и капитальное строительство, развитие науки и техники.

Рост прибыли — важное условие устойчивого финансового положения предприятия. Выполнение и перевыполнение плана по этому показателю зависит от следующих факторов: объема производства и реализации продукции; качества продукции; выполнения плана по себестоимости (чем ниже себестоимость, тем больше прибыль).

Все затраты на производство образуются на конкретных рабочих местах. Как это происходит — экономно или бесхозяйственно — зависит от конкретных исполнителей. При существующем положении рабочие не несут никакой материальной ответственности за перерасход ресурсов и практически не поощряются за их экономию. С таким положением мириться нельзя. И мы будем внедрять такие системы, которые позволят, с одной стороны, ужесточить требования за перерасход всех видов ресурсов, а с другой — поощрять за их экономное расходование.

На общий размер фактически получаемой прибыли влияют также штрафы, пени, неустойки, выплачиваемые комбинатом за недопоставку продукции, простой вагонов, перерасход удельных норм топливно-энергетических ресурсов и ряд других нарушений договорных или плановых обязательств.

Таким образом, деятельность всех трудовых коллективов и каждого из нас прямым образом влияет на экономическое и финансовое состояние предприятия. Анализ работы предприятий, перешедших на новые условия, показывает, что на первых порах все проблемы не удалось решить. Например, вопросы капитального строительства и выполнения заданий по вводу основных фондов должного отражения в условиях эксперимента не получили.

Предусмотренные рычаги и стимулы практически не оказали влияния на такие важнейшие стороны хозяйственной деятельности, как использование мощностей, повышение коэффициента сменности станков и оборудования, сокращение сверхнормативных запасов товарно-материальных ценностей и неуставленного оборудования.

Не полностью решена задача повышения самостоятельности в использовании заработанных предприятиями фондов развития производства и социальности, так как эти фонды не везде обеспечиваются лимитами подрядных работ, оборудованием, материальными ресурсами.

Не произошло заметных изменений в усилении вза-

имной ответственности поставщиков материалов и комплектующих изделий, снабженческих и транспортных организаций за выполнение договорных обязательств.

Существенной перестройки не видно и в деятельности Госплана, Госснаба, Министерства финансов СССР, Госкомитета СССР по науке и технике.

Серьезные претензии вызывает обоснованность экономических нормативов, устанавливающих зависимость прироста ФМП от процента снижения себестоимости продукции. И тем более, совершенно неприемлемо такое положение для горно-рудных предприятий с их постоянно ухудшающимися горно-геологическими условиями.

Но, пожалуй, наиболее серьезной нерешенной проблемой осталось обеспечение организационно-экономических условий для ускорения научно-технического прогресса.

Уровень выполнения заданий по новой технике остался почти тем же, механизм стимулирования не соединен в единый хозрасчетный узел. Нет гарантированного обеспечения предприятий необходимыми ресурсами.

За улучшение использования основных и оборотных средств, производственных мощностей коллективы иногда вообще не поощряются.

Увы, существует и много «нехозрасчетных» методов воздействия на хозрасчетные предприятия. Десятки инстанций разными способами постоянно руководят самостоятельными предприятиями. Воздействуют и вышестоящие органы: банковские, финансовые, трудовые, снабженческие, обрушивая поток инструкций, норм, предписаний, указаний.

Само министерство, помимо хозяйственного управления, воздействует еще и методом прямого руководства.

Так, например, директор распорядится миллионными рублями, определяя варианты технического перевооружения, капитального ремонта. Он может вложить большие ресурсы в работу по проектированию, но в то же время бессилён заплатить несколько сотен рублей специалистам, привлеченным для этого из других организаций.

В механизме планирования и стимулирования у хозрасчетного звена показатели определены четко. В механизме же прямого руководства совсем другая картина. Здесь командует много различных органов, и как следствие — множественность критериев оценки.

Конечно, в плановом управлении прямое руководство обязательно, но надо, чтобы оно полностью вписывалось в систему хозрасчетного управления, было согласовано с ним.

Из содоклада
В. С. САРКИСОВА,
начальника ОНОТИУ
комбината.

О ДНИМ из утверждаемых свыше показателей является фонд заработной платы. До перехода на новые методы хозяйствования он планировался исходя из плановых средней заработной платы и численности персонала. При этом сред-

няя зарплата в плане может быть как выше, так и ниже уровня базового года, что не исключает возможность нарушения правильного соотношения между ростом производительности труда и средней заработной платы.

В новых условиях методы образования фонда построены таким образом, что предприятия становятся заинтересованными в рациональном его использовании. В новых условиях он образуется из двух частей: базового фонда зарплаты и суммы увеличения (или уменьшения) фонда, исчисленного по нормативу за каждый процент прироста (снижения) объема товарной продукции. Нормативы, как правило, должны устанавливаться стабильными на все пятилетие и переутверждаться по годам подлежать не должны. Они устанавливаются исходя из необходимости получения на действующих мощностях всего прироста объема продукции за счет повышения производительности труда и соблюдения экономически обоснованного соотношения между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы.

Таким образом, для получения наибольшего фонда заработной платы предприятию становится выгодным брать наиболее напряженный план по выпуску товарной продукции.

Базовым для предприятия при разработке годовых планов будет являться фонд заработной платы промпersonала по отчету предшествующего года, увеличенный на сумму относительной его экономии или уменьшения на сумму допущенного перерасхода. Базовый фонд зарплаты сохраняется, если рост производительности труда по плану на год превышает или равен заданию пятилетнего плана на соответствующий период. Если же рост производительности труда на данный год ниже утвержденного в пятилетнем плане, то базовый фонд зарплаты уменьшается за каждый пункт снижения производительности труда в размере утвержденного норматива.

Контроль за расходованием предприятия фонда заработной платы осуществляется учреждениями Госбанка СССР. Средства на заработную плату будут выдаваться исходя из установленного поквартального норматива заработной платы на рубль товарной продукции и фактического объема ее за отчетный квартал. Кроме того, сверх средств, причитающихся по нормативам, предприятие может использовать к выплатам относительную экономию фонда заработной платы за предыдущий год.

Нормативы образования фонда заработной платы промышленно-производственного персонала основных цехов комбината, по всей видимости, будут определяться исходя из базового его расхода на единицу объема производства данного цеха с учетом изменений условий и факторов производства в планируемом году. То есть вводится коэффициент, учитывающий влияние факторов: ухудшение горно-геологических условий, структурные сдвиги в производстве продукции, возможное снижение ресурсов сырья, внеплановые остановки оборудования и

так далее. Он определяется как отношение плановой трудоемкости планируемого года к отчетной трудоемкости базового года.

Норматив заработной платы промпersonала вспомогательных и обслуживающих цехов и служб будет определяться исходя из норматива фонда зарплаты комбината на 1 рубль товарной продукции с учетом удельного веса их фонда заработной платы в общем фонде предприятия в базовом году.

Особенностью для предприятий, переведенных на новые методы хозяйствования, будет то, что в конце года в фонд материального поощрения могут быть перечислены средства, образованные за счет неиспользованной экономии по фонду заработной платы, при условии выполнения плана по росту производительности труда.

Кроме того, предприятия могут создавать единый фонд материального поощрения, в который кроме средств, рассчитанных исходя из установленных нормативов и фондообразующих показателей, включаются средства по другим специальным системам премирования: за создание, освоение и внедрение новой техники; за содействие изобретательству и рационализации; за поставку продукции на экспорт; за экономию конкретных видов материальных ресурсов; за сбор и сдачу отходов производства для вторичного их использования; за освоение проектных мощностей и ввод в действие объектов строительства; за комплексное использование полезных ископаемых (специфическая особенность для нашего комбината) и так далее.

Сохраняется порядок, при котором при фактическом опережении роста средней заработной платы с учетом выплат из ФМП по сравнению с ростом производительности труда соответствующая часть фонда материального поощрения зачисляется в резерв. Использовать этот резерв предприятие не имеет права до тех пор, пока не будет установлено правильное соотношение между этими показателями.

С целью усиления материальной заинтересованности цехов в повышении эффективности производства предусматривается образование фондов материального поощрения в подразделениях комбината. Цехам будет выделяться часть планового фонда материального поощрения предприятия. Остальная часть общего ФМП планируется и расходует комбинатом в централизованном порядке.

Образование фондов материального поощрения по основным цехам будет производиться так же, как и фонда зарплаты, по специально разработанным нормативам на единицу продукции. Например, для рудника — на 1000 кубических метров горной массы, для ЦТТ — на 1000 тонно-километров или 1000 тонн и так далее. В зависимости от фактического выполнения плана в ФМП основных цехов производятся дополнительные отчисления (или уменьшаются отчисления) по установленным нормативам.

Цехам, которым норматив не устанавливается, утверждается абсолютная величина

на фонда материального поощрения по отдельным подразделениям так же, как это делается и сейчас.

В новых условиях работы существенно расширяются права предприятий в стимулировании за высокопроизводительный труд и за работу с меньшей численностью. А именно: разрешено устанавливать надбавки к тарифным ставкам квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, за высокое профессиональное мастерство, овладение смежными профессиями и обеспечение за счет этого высокого качества работ и повышения производительности труда.

Надбавки устанавливаются и выплачиваются за счет экономии по фонду заработной платы цеха при наличии экономии его в целом по комбинату. При этом ранее установленные доплаты за совмещение профессий, расширение норм и зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ сохраняются.

Разрешено также устанавливать повышенные до 50 процентов к должностным окладам надбавки инженерно-техническим работникам и служащим, и прежде всего, высококвалифицированным мастерам производственных участков, начальникам смен, участков, механикам, энергетикам, а также конструкторам, технологом, специалистам отделов и руководящим работникам с учетом качества их труда и интересов производства. Результаты работы учитываются по итогам за год. Надбавки устанавливаются также исключительно при наличии экономии фонда заработной платы и при обязательном соблюдении плановых соотношений темпов роста производительности труда и средней заработной платы по комбинату в целом.

Предстоит полностью перестроить всю систему премирования трудящихся с целью усиления стимулирующего воздействия премий на увеличение выпуска конечной продукции, выполнение заданий по ее поставкам, рост производительности труда, экономии материальных ресурсов, выпуск продукции из отходов и другие показатели.

Премирование рабочих будет производиться за выполнение и перевыполнение производственных заданий и качественных показателей, соблюдение и сокращение сроков ремонта и качественного его выполнение, снижение плановых и внеплановых простоев оборудования и так далее.

При премировании бригадиров за выполнение установленных показателей учитывается состояние трудовой дисциплины и техники безопасности в бригаде.

Администрации предоставлено право при несоблюдении норм расхода материалов размер производственной премии рабочим уменьшить до 50 процентов. Максимальные размеры премий, выплачиваемые из фонда заработной платы, устанавливаются: для рабочих основных производств по специальному перечню — до 60 процентов; остальных — до 40 процентов тарифной ставки.

Руководителям производственных подразделений по согласованию с профсоюзным комитетом предоставлено право повышать еще

до 10 процентов максимальный размер премии при выполнении бригадой заданного объема работ с меньшей численностью в пределах имеющейся экономии по фонду заработной платы, начисленной по нормативам с пересчетом на фактически выполненный объем работ по цеху. Размеры премий, выплачиваемых по дополнительному положению из ФМП, не должны превышать, как правило, 10—15 процентов тарифной ставки.

Премирование ИТР и служащих производится из фонда материального поощрения. Инженерно-технические работники, включенные в состав укрупненных бригад, могут премироваться также из фонда зарплат. Показатели, обязательные и дополнительные условия теперь значительно сокращаются.

Общий максимальный размер премий за основные результаты хозяйственной деятельности составляет до 75 процентов к месячным должностным окладам.

В случае невыполнения установленного соотношения между производительностью и средней заработной платой в данном подразделении премия ИТР и служащих должна быть соответствующим образом уменьшена.

При невыполнении основных показателей и условий премирования нарастающим итогом с начала года, но выполнении их за отчетный месяц — премия выплачивается в размере не выше 50 процентов в расчете за месяц. Во всех случаях премия выплачивается в пределах имеющегося фонда материального поощрения.

Новая система хозяйствования в целом предусматривает усиление экономического воздействия на ускорение роста производства, и все наши материальные блага будут целиком и полностью зависеть от того, как успешно мы будем работать по производству нашей продукции.

Из выступления
Т. Г. КАИРЫ,
заместителя председателя
профкома.

О СОБое место в подготовке к переходу на новые условия хозяйствования отводится профсоюзам, трудовому коллективу. Совместно с хозяйственными руководителями профсоюзные комитеты должны включиться в массовую организаторскую и разъяснительную работу, обеспечивая четкое понимание каждым тружеником сущности новых методов хозяйствования, положений и принципов перестройки производства, планирования и экономического стимулирования с учетом требований проводимого эксперимента. Сегодня задача состоит в том, чтобы включить в этот процесс самые широкие массы людей.

Переход на новые условия хозяйствования вызывает необходимость пересмотреть условия внутрикомбинатовского социалистического соревнования, его форм, работу по принятию и защите социалистических обязательств.

В современных условиях обязательства приобретают особую конкретность. Каждый пункт должен быть распечатан «до копейки». Трудовым коллективам необходимо усилить контроль за ходом их выполнения.

ПОДГОТОВКА К ПЕРЕХОДУ

Коллективы бригад, участков, цехов должны отчитываться о реализации обязательств на собраниях не один раз в конце года, когда можно лишь зафиксировать факт невыполнения, а поэтапно: за месяц, квартал, полугодие. Чтобы можно было не только проанализировать успехи, но и вскрыть возможные недостатки, устранить их.

Чтобы избежать шаблона, желательнее пересмотреть некоторые пункты соцсоревнования и включить их в коллективные обязательства, а не в число учитываемых показателей. Надо освободиться от недостатков в организации трудового соперничества.

У нас множество видов соревнования. По каждому из них разработаны условия, все они вроде бы контролировались. По каждому подводились итоги. А вот отсюда остается минимальной. Да это и немудрено. Получается, что рабочий участвует в нескольких видах соревнования, порой даже забывает, в каких именно.

При переходе на новые условия хозяйствования необходимо прежде всего подготовить трудовые коллективы к работе по-новому. На первых порах нужно ввести в действие резервы, так сказать, явные — укрепление дисциплины во всем (трудолюбие, технологической, производственной и поставок). Это даст свои плоды.

А затем наступит черед резервов глубинных — дальнейшее совершенствование организации труда, соревнования, оплаты. Надо использовать возможности высвобождения людей за счет совмещения профессий, расширения зон обслуживания, сокращения потерь рабочего времени.

Нередко бытует мнение, что необходимость перестройки стиля работы в соответствии с решениями XXVII съезда КПСС относится только к верхним эшелонам управления, партийным, советским органам. Касаясь этого вопроса, Генеральный секретарь ЦК КПСС товарищ М. С. Горбачев на встрече с трудящимися в городе Тольятти сказал, что у рабочего, который стоит у станка или на сборочной машине, тоже свой стиль работы. Улучшить этот стиль — значит, улучшить отношение к делу, избавиться от всякой халтуры, от видимости труда, очковитательства. Это значит: поменьше перекуров, побольше добросовестности, подтянутости, внимания к делу.

Активная жизненная позиция каждого работника, деятельное его участие в жизни трудового коллектива являются важным фактором роста творческого содержания труда.

**Из выступления
А. П. СИДОРЕНКОВА,
начальника
обогатительного
комплекса**

ТРУЖЕНИКИ цеха успешно завершили первое полугодие 1986 года. План по выпуску товарной продукции выполнен на 102,2 процента, по производству железного концентрата — на 101,7 процента, апатитового — на 103,6 процента, гравитационного — на 109,2 процента. Производительность труда составила 101,9 процента. Превышены пла-

новые качественные технологические показатели практически по всем переделам. Экономлено материально-технических ресурсов более чем на 210 тысяч рублей. Улучшилась трудовая и общественная дисциплина.

С июля текущего года обогатительный комплекс переведен на новые условия хозяйствования, с тем расчетом, чтобы на основании опыта нашей работы организовать учебу трудящихся других подразделений комбината.

Предоставление такого права мы рассматриваем как ответственнейшее задание всему нашему коллективу. Поэтому, строить работу будем так, чтобы максимально ответить на вопросы, которые возникли и еще возникнут при переходе на новые условия хозяйствования.

Как же мы рассматриваем эту работу? Прежде всего — повышение технико-экономических показателей. Но не за счет каких-то «революционных» мер, а за счет ускоренного решения вопросов технического обеспечения производства, совершенствования экономической деятельности и форм управления, повышения уровня идеологической работы.

Последнее очень важно, от этого во многом будут зависеть наши результаты... В коллективе, начинающем новое дело, закономерен вопрос: «А что от этого мы будем иметь?». Но не он главный. Ведь наши материальные блага — производные от результатов работы предприятия. Поэтому во главу угла мы ставим другой вопрос: «А что от этого будет иметь комбинат?».

И так мыслить мы обязаны научить коллектив. Это не просто. С подобным мы столкнулись, и очень серьезно, еще при внедрении участкового подряда.

К сожалению, подготовительного периода перед переходом на новые условия у нас практически не было. Поэтому, я думаю, было бы правильным считать работу обогатительного комплекса экспериментом в новых условиях хозяйствования со всеми вытекающими последствиями и ответственностью заинтересованных лиц.

Уже сейчас нам нужна срочная помощь планового отдела, ОНОТиУ, ОТО комбината в определении тематики и оформлении наглядной агитации.

Поскольку в занятиях ШКТ наступил перерыв, возможность довести задачи эксперимента до рабочих ограничена. Пожалуй, мы сможем организовать учебу по специальной программе. Трудовые коллективы, думаю, нас поддержат, но руководству комбината, парткому, профкому необходимо помочь нам в привлечении грамотных лекторов для проведения занятий.

В новых условиях особое внимание должно быть уделено техническому прогрессу как основе ускорения социально-экономического развития, качеству выпускаемой продукции. Предстоящее полугодие не такой уж большой период, по которому можно будет судить об истинном положении. Однако и за это время мы должны сделать немало, чтобы обеспечить в 1987 году выпуск 1760 тысяч тонн апатитового концентрата.

Качество нашей продукции в немалой степени определяется комплексным качеством руды. В этом направлении, я считаю, принимаемые меры недостаточны. Они не позволяют нам добиться того эффекта, на который мы вправе рассчитывать, претворяя в жизнь свои мероприятия.

Основные участки комплекса уже второй год работают по системе участкового подряда. Эта форма организации и оплаты труда достаточно проявила себя, хотя высказывалась и критика в наш адрес: остались, мол, в стороне вопросы хозрасчета, материальной заинтересованности коллективов и так далее. Однако механически вносить их в подряд тоже не имело смысла.

Теперь появляется возможность решить и этот круг проблем. Свои предложения мы высказали. Суть их сводится к тому, чтобы выплачивать премии за экономии материально-энергетических ресурсов по итогам работы за год. Причем, это должно быть оговорено в договоре: коллектив обязуется сэкономить столько-то и того-то, а администрация — выплатить столько-то премиальных из сэкономленной суммы. Такой юридический документ имел бы и большей социальной смысл.

Узловой момент — планирование по нормативам. Например, того же фонда заработной платы. Но вот парадокс: планироваться-то он будет по-новому, а числится за отработанный период — по-старому, что не может гарантировать от тех негативных моментов, с которыми сталкиваемся мы сейчас (перерасход фонда заработной платы, опережение роста заработной платы над производительностью труда и так далее).

Новой форме планирования зарплаты должна соответствовать новая форма ее распределения. В основе может лежать распределение приработка и премии, которая заложена в нормативе, с помощью КТУ, которым будет определено и значение той или иной профессии, и оценка вклада того или иного работника.

Для нашего коллектива наступил ответственный момент. От результатов работы обогатителей будут зависеть и дела на комбинате в целом. В этом должны быть заинтересованы все, особенно соответствующие отделы предприятия.

**Из выступления
В. Б. КОЛЬЦОВА,
секретаря партбюро
обогатительного
комплекса.**

РАБОТА в новых условиях хозяйствования, на которую переходят обогатители, а в дальнейшем комбинат, в какой-то степени схожа с внедрением участкового подряда. Но имеются и различия.

При внедрении подряда мы отработали систему сначала на технологических сменах, а затем в ремонтных службах. В 1985 году перевели на новую форму все основные участки комплекса.

В течение всего периода в школах коммунистического труда изучался курс «Бригадный подряд», что, на наш взгляд, очень помогло

нам внедрить эту прогрессивную форму организации труда.

В первой половине июля руководители комплекса, члены партбюро, профкома встретятся с начальниками участков, служб, а также с активом для серьезного разговора о новых методах хозяйствования.

Задача партийной организации — мобилизовать коммунистов на разьяснение сути экономического эксперимента. Планируется проведение совещание партгруппов. Спустя некоторое время проанализируем свою работу на заседании партийного бюро. Тем более, что подобный опыт у партбюро, у профкома имеется (внедрение бригадного подряда).

Следующая задача — вовлечь бюро ВЛКСМ. Молодежь не должна оставаться в стороне.

Но это только начало. В дальнейшем мы ориентируемся на школы коммунистического труда. В связи с этим вышли с предложением в партком комбината о перестройке системы политического и экономического образования трудящихся.

Мы предлагаем в ШКТ зачислить и комсомольцев. Партийную школу оставить как она есть. И от пропаганды знаний перейти к изучению курса, добываясь его прочного усвоения.

Предполагаем, что читать лекции в школах будут руководители цеха, главные специалисты, начальники отделов. Такой опыт работы оправдывает себя.

Комплексные школы должны строиться по производственному принципу и объединять всех членов коллектива. Дифференцированный же подход состоит в том, что для коммунистов и комсомольцев, для которых повышение идейно-теоретического уровня является уставным требованием, программа должна предусматривать дополнительно изучение одной-двух работ классиков марксизма-ленинизма.

Распространение опыта единых школ, сочетающих повышение идейно-теоретического уровня и совершенствование профессиональной квалификации кадров, может стать, на наш взгляд, важным фактором в усилении действенности учебы.

**Из выступления
В. А. ЧЕРНОГЛАЗОВОЙ,
второго секретаря
райкома КПСС.**

В НАШЕМ районе в новых условиях хозяйствования работают хлебозавод, молокозавод, комбинат бытового обслуживания, районный узел связи. Небольшой их опыт все же дает основание говорить, что на предприятиях не было проведено должной подготовительной работы.

К сожалению, есть предприятия, где рабочие не знают, за что получают основную зарплату, премию. Прямо надо сказать, не на должном уровне в этом году в некоторых цехах и на участках комбината занимались внедрением новых норм времени и введением новых положений о премировании. Да и о какой разьяснительной работе можно говорить, если мастер рудника «Железный» В. Г. Стафеев, как выяснилось на бюро райкома КПСС, не

знает порядка доведения этих документов до рабочих.

Сложные задачи стоят перед коллективом комбината в XII пятилетке. И важно, чтоб каждый трудящийся хорошо понимал эти задачи, видел пути их решения.

Чтобы умело управлять, надо хорошо знать экономику, умело анализировать свою работу, находить и приводить в действие резервы производства, передовой опыт новаторов, лучших коллективов.

И потому на первый план выдвигается задача активной переподготовки кадров, обучения их новому подходу к делу. Необходимо уделить особое внимание этим вопросам как в системе подготовки кадров, так и на занятиях в системе марксистско-ленинского образования.

Работа в новых условиях хозяйствования требует инициативы и предприимчивости, хозяйского отношения к делу от каждого трудящегося, будь то рабочий или руководитель. В этих условиях надо шире привлекать трудящихся к управлению производством, опираться на живое творчество масс, добиваться полной реализации ленинских принципов организации социалистического соревнования.

Администрация, партийная, профсоюзная и комсомольская организации должны повысить роль и ответственность трудовых коллективов в решении задач, стоящих перед ними.

Партийному комитету комбината необходимо осуществлять постоянный контроль за ходом реализации программы подготовки к переходу комбината на новые условия хозяйствования.

**Из выступления
А. И. СУХАЧЕВА,
директора комбината.**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ форм и методов хозяйствования мы будем проводить на основе распространения хорошо зарекомендовавших себя принципов бригадного подряда на более крупные организационные структуры, где предусматривается:

включить весь персонал подразделения, цеха, участка, в том числе основных и вспомогательных рабочих, инженерно-технических работников и служащих, в единый подрядный коллектив;

закрепить за подрядным коллективом выпуск готовой продукции, производство работ, а также необходимое оборудование;

заключать договоры между подрядными коллективами и администрацией на выполнение установленных заданий по объему производства в заданной номенклатуре, по производительности труда, снижению трудоемкости, качеству продукции, экономии затрат сырья, материалов и других ресурсов;

использовать в подрядных коллективах все элементы хозяйственного расчета.

По такому принципу с 1 июля уже работает обогатительный комплекс, где мы



будем производить доработку и шлифовку этого метода.

В оставшееся до конца текущего года время, нам предстоит проделать большую подготовительную работу по пересмотру действующих положений о премировании, стимулировании и оплате труда всех членов нашего коллектива. А также разработать новые положения о надбавках рабочим, ИТР и служащим за высокую квалификацию, о порядке распределения и использования фонда материального поощрения в цехах и подразделениях комбината. Разработать нормативы образования фондов заработной платы и материального поощрения и ряд других документов.

В соответствии с утвержденной программой необходимо провести обучение всех ИТР и служащих комбината. Основные положения новых методов хозяйствования нужно довести до каждого трудового коллектива.

У нас еще велики сверхнормативные запасы материалов, запасных частей, оборудования. Учитывая, что с 1 января 1987 года за них будет направляться в бюджет из прибыли 3 процента стоимости этих запасов, нам необходимо до конца года разработать и осуществить мероприятия по доведению запасов до нормативных. Так как в противном случае мы будем терять фонды экономического стимулирования.

Мы намерены расширить права и поднять ответственность цехов в области планирования объемных, трудовых и экономических показателей. Дать большую самостоятельность в решении текущих задач каждому коллективу. В то же время и спрос за выполнение плановых показателей будет более жестким.

План может обсуждаться только на стадии его разработки. После утверждения он становится законом. И если сейчас мы еще допускаем некоторые коррективы, то с 1 января это станет невозможным.

Каждый цех должен обходиться тем, что ему выделили, изыскивать и рассчитывать только на свои резервы, а не ждать помощи со стороны. Мы не можем позволить плохо работающему коллективу, не принимающему мер к изысканию собственных резервов, пользоваться заслугами и усилиями коллективов, хорошо поставивших работу по повышению эффективности производства.

С 1 января 1987 года вводится нормативный метод планирования численности инженерно-технических работников. Причем, как сказано в постановлении Совета Министров СССР, нормативы будут утверждаться с учетом сокращения численности этой категории.

Поэтому необходимо уже сейчас подумать о более рациональном использовании имеющихся штатов. Определить потребность в них с учетом современных требований управления и научно-технического прогресса.

Приходите всей семьей

«Мы славим труд и доблесть трудовую, и радость величавого труда» — так называется праздник, посвященный Дню металлурга.

18 июля в 19 часов мы приглашаем всех во Дворец культуры на праздничный репортаж из цехов Ковдорского ГОКа, на концерт художественной самодеятельности ДК. Для вас будет организован вечер отдыха с выступлением вокально-инструментального ансамбля.

19 июля всех зовем на

массовое гуляние, которое состоится на стадионе спорткомплекса в 11 часов. В программе праздника: присвоение почетного звания «Ветеран Ковдорского ГОКа»; посвящение в рабочий класс; трудовые рапорта коллективов цехов комбината.

Праздник продолжат спортивные соревнования и массово-спортивные игры. И завершится он — встречей на переносе области по футболу команд Ковдора и Апатит.

Ждем всех на праздник!

РЕПЛИКА

Где же он работает?

В прошлом выпуске «Рудного Ковдора» опубликовано интервью с исполняющим обязанности главного лесничего Ковдорского лесхоза Ф. А. Старовым (под заголовком «Осторожнее со «Стюардессой»). Мы вынуждены еще раз вернуться к публикации, и вот почему.

В числе оштрафованных за разведение костров у Федора Алексеевича значился и Сергей Александрович Логдин, «помощник машиниста Ковдорского ГОКа». При подготовке материала к печати эту фамилию мы вычеркнули, поскольку так и не удалось выяснить, где же все-таки трудится С. А. Логдин.

Во-первых, позвонили на рудник. Нет, такого «помощника машиниста» там не значится. Во-вторых,

поинтересовались в отделе кадров. Нет, не припомнят что-то. Просмотрели алфавитку — и там такой фамилии не встретили.

Выходит, С. А. Логдин ввел в заблуждение лесоохрану и, недолго думая, примазался к коллективу Ковдорского ГОКа? Если так, то это большое нахальство с его стороны.

Как сказал Ф. А. Старов, фамилия нарушителя, как правило, записывается с какого-либо документа, а место работы — «со слов». Видимо, С. А. Логдин действительно существует и живет в Ковдоре. Но где он работает на самом деле? Почему решил, что ему дозволено бросать тень на наш коллектив?

Редакция будет благодарна читателям, которые внесут ясность в это дело.

КА-НИ-КУ-ЛЫ!

Пусть об этом знают все

показывали свои номера самодеятельности.

Особенно весело и задорно выступил второй отряд «Дорожные» частушки пели Василиса Гришкина, Анжела Кракопец, Гая Соколовская, Лена Федорова, Наташа Афанасьева, Татьяна Комякова.

Веселую сценку «Статуя на обеде» поставили Павел Батюта и Марк Скворцов. А сколько смеха вызвала сценка «Елочка» в исполнении Оксаны Заиченко, Иры Борзых, Тани Турченко, Людмилы Ивановой, Анжелы Кракопец, Кати Селезневой.

Вечером ярко пылал пионерский костер. Вокруг него все танцевали, играли, пели.

Спать легли уже в 23 часа. Ребятам показалось, что воспитатели могли бы разрешить нам повеселиться подольше.

Открытие лагеря прошло и запомнится надолго. А впереди нас ждут интересные пионерские дела, экскурсии, солнце и море.

Руслан АРТЕМЕНКО, Виктор ШАЛЫГА, пионеры лагеря «Ковдорец».

Лето пионерское



Целый год учились, целый год зубрили.

А теперь приехали в «Ковдорец» отдыхать, загорать, купаться, спортом заниматься

и тебя, Ковдор, конечно, вспоминать. Не волнуйтесь, мамы! Не волнуйтесь, папы! Лето пионерское быстро пролетит. Встретимся мы с вами, с нашими друзьями. А пока у нас у всех хороший аппетит.

Аня САСС, пионерка третьего отряда.

п. Черноморское.

Когда по роду службы проверяешь на подконтрольных объектах соблюдение требований правил безопасности, регламентирующих документов, инструкций, невольно сравниваешь, как на одном участке обстоят дела, как на другом. И, конечно, замечаешь, как один руководитель относится к вопросам техники безопасности, как он ведет работу в своем коллективе и как другой.

Да и коллективы не одинаково воспринимают поставленные перед ними задачи по охране труда и технике безопасности. Безусловно, и общий порядок подмечаешь: у одного поставлено так, а у другого — иначе. И невольно делаешь вывод, а у первого-то дела лучше обстоят. Вероятно, начальник участка как-то находит общий язык с коллективом по всем направлениям: и в выполнении производственной программы, и в соблюдении техники безопасности, и в общественной жизни.

Много все-таки зависит от руководителей. Вот тот поворонее, а другой поспокойнее, поэтому и дела у них идут по-разному, хотя задачи одинаковые. Приведу пример, который не дает мне покоя.

Как-то в июне, совместно с начальником рудника «Железный» В. Л. Ерлыковым и главным инженером В. А. Сазоновым мы проверяли внутрикарьерные дороги и отвалы, состояние подъездов к экскаваторам и буровые работы. Были замечания и деловые предложения.

А в конце проверки заехали на ремонтную площадку бурового участка. После обмена мнениями с рабочими, после их просьб

Может стоит обсудить?..

к руководству цеха у меня сложилось впечатление, что рядом находятся два разных «государства» — экскаваторный участок и буровой. Поскольку отношение к ним со стороны службы главного механика рудника, да, вероятно, и комбината, мне кажется, не одинаковое.

На буровом все рабочие возмущаются, что, мол, вот у соседей и краны есть, и БелАЗы, и время, когда можно заняться наведением порядка. А у нас ничего не допросишься. Хочешь какое-нибудь мероприятие быстро провести — увы. Не всегда получается.

Вот, к примеру, стоит неисправный кран. Зачем его притащили, никто не знает. Мешает он, а упростить руководство рудника, чтобы его убрали с площадки, никак не удается. А фермы козлового крана? Кому они нужны? Лежат уже не один год. Или вот приключательные пункты. Чьи они? Как привезли года три тому назад, сгрузили, так и по сей день здесь место занимают.

Вот и получается, что на ремонтной площадке буровиков лежит не буровое оборудование, которое в конечном счете создает неприглядный вид.

Я слушал, как рабочие высказывали свои проблемы руководителям, и думал: а нельзя ли объединить два ремонтных участка в один — самостоятельный? Придать ему всю технику и инженерные кадры. Подчинить его отделу главного механика рудника. Централизовать ремонт. А все средст-

ва направить в одно русло, не делить материалы и инструмент. Тем более, что площадки обоих участков рядом и специалисты есть.

А с другой стороны, засомневался: может, не стоит мне выдвигать такое предложение? Еще скажут, какое твое дело, инспектор. Мы сами с усами. Сами решим, как лучше. Занимайся-ка, чем тебе по штату положено.

Но сомнения-сомнениями, а пока этот вопрос не даст. Просто, не могу я промолчать. И не как инспектор, а как производственник. Чувствую, что стоило бы его обсудить, прикинуть, подсчитать. Ведь большая польза комбинату может быть.

Проверяя нарядную систему на двух участках, столкнулся с таким безобразием, что не мог себе представить. Как же так, на буровом участке рабочие расписываются, не зная за что? Уж не говоря о технике безопасности. На участке нет даже положения о нарядной системе. Никто из мастеров с ней не ознакомлен. Пишут, как хотят.

А рядом, на экскаваторном, совсем другое дело. Есть, конечно, замечания, но видно, что товарищи занимаются. И журнал у них как журнал. И сменный заданье выписывается в соответствии с положением о нарядной системе.

И тогда мыслью об организации единой ремонтной службы я поделился с начальником экскаваторного участка Г. Н. Гладковским. Так, в разговоре, неофици-

ально. И понял, что он не против.

Геннадий Николаевич прямо мне сказал: «Знаете, не хватает времени для ремонтной службы, занимаюсь ею от случая к случаю. Предлагаю на механика участка. Ведь у меня под рукой сегодня 300 человек, двадцать экскаваторов, двадцать забоев. Дай бог за всем уследить. И потому основная моя забота — экскавация, технология. Да и общих вопросов на участке достаточно».

А еще нужно отчитаться перед отделом главного механика, почему вовремя не отремонтировали тот или иной экскаватор. Казалось бы, наоборот. Мне, как технологу, следовало бы спросить с главного механика рудника за своевременное проведение ремонта.

А если в этом вопросе есть какие-то неясности между службами механика и энергетика, то они могут быть решены. Надо только этим заниматься».

И я с Геннадием Николаевичем согласен. А может, и правда, стоит посмотреть с единой позиции на ремонтные площадки двух участков и оценить преимущества того и другого. От сравнения ничего не потеряем. А ответить на поставленный вопрос потом будет просто.

В. НОВОСЕЛОВ, горно-технический инспектор Управления Мурманского округа Госгортехнадзора СССР.

Редактор **С. А. РАДИШЕВСКАЯ.**



ВО ДВОРЦЕ КУЛЬТУРЫ

12 июля — Соревнования «Веселые старты» для ребят из городского пионерского лагеря (12). Выступление студентов Щепкинского училища — курс Юрия Соломина (18-30, 21).

13 июля — Заседание клуба «Фронтальной огонек» (12). Танцевальный вечер (19).

15 июля — Час веселого отдыха для ребят из городского пионерского лагеря (12).

17 июля — Конкурс рисунка и лепки из пластилина (12).

18 июля — Праздничный вечер, посвященный Дню металлурга (19).



12 июля — «Две версии одного столкновения» (14, 16).

13 июля — «Осенний подарок фей» (13). «Слуги дьявола» (15, 17).

15 июля — «Белые грезы» (19, 21).

17 июля — «Слуги дьявола на чертовой мельнице» (19, 21).

«Стойкий оловянный солдатик» (10-40).

В КИНОТЕАТРЕ «ЮНОСТЬ»

11 — 13 июля — «Она и он» (Венгрия, фильм для взрослых) — в 12, 14, 16, 18-15, 20, 22.

14 — 16 июля — «Корабль пришельцев» (киностудия имени М. Горького) — в 12, 14, 16, 18-15, 20, 22.

17 — 20 июля — «Ночные воришки» (Франция, фильм для взрослых) — в 12, 14, 16, 18-15, 20, 22. Драматическая повесть о безработных молодых влюбленных, не нашедших применения своим способностям и ставших из чувства мести грабителями и убийцами.

ДЛЯ ДЕТЕЙ

13 июля — «Мишка, Серага и я».

Начало сеанса в 10-30.

Будьте осторожны!

В лесах района наступила чрезвычайная пожарная опасность. Разведение костров категорически запрещено! Будьте осторожны с огнем в лесу!

Лесхоз.

В отпуск — с путевкой

В профкоме Ковдорского ГОКа труженики комбината могут приобрести путевки в санатории «Москва» в город Кисловодск (болезни системы кровообращения, порок сердца) — с 5 августа и «Ликани» в город Боржоми (нарушение обмена веществ, сахарный диабет) с 16 августа.

Скоро новоселье?..

В магазине «Мебель» вы можете приобрести: шкафы для платья и белья трех- и

четырёхстворчатые с антресолями и без; кровати деревянные двойные, полуторные отечественного и импортного производства; столы обеденные, письменные, журнальные, детские; стулья; карнизы для штор; вешалки настенные.

Предлагается набор мягкой мебели «Кола» (536 рублей), гарнитуры спальные (594 рубля) таллинского производства, гарнитур «Тереза» рижского производства (1042 рубля).

В универсаме, в магазинах «Подарки» и «Мебель» имеется в широком ассортименте постельное белье: наволочки, простыни, пододеяльники, комплекты навесных в широкой гамме расцветок и гладкокрашенные.

Наборы мебели, ковры и ковровые изделия, белье постельное и другие товары можно приобрести в кредит с рассрочкой платежа на 12 месяцев.

Магазин «Хозяйственные товары» может предложить: столовые приборы, кухонные наборы, электрозвонки с различными имитаторами звука, квартирные номера, набор инструментов «Новосел», осветительную арматуру, холодильники, стиральную машину «Вятка-автомат».

В большом выборе изделия из хрусталя предложат вам на новоселье в магазинах «Подарки» и «Хозяйственные товары».

ТРЕБУЮТСЯ!

Цеху технологического транспорта Ковдорского ГОКа — газосварщики 3—5 разрядов и ученики сварщиков.

Обращаться по телефонам 7-41-59 и 7-44-05.

Административно-хозяйственному отделу управления Ковдорского ГОКа — уборщица.

Обращаться в АХО комбината.

Тематической геолого-геофизической группе Ковдорского ГОКа — наладчик геофизической и электронной аппаратуры V—VI разрядов. Оплата по тарифной сетке 3 «б».

Обращаться по телефону 7-58-92.

Ремонтно-механическому цеху — кузнец 4 разряда для работы на молотах и прессах (оплата труда сделанная) и уборщица производственных помещений (для работы в столовой).

Жилищно-коммунальному управлению Ковдорского ГОКа — машинист бульдозера 5 разряда, машинист экскаватора 5 разряда, электрогазосварщик 4 разряда, уборщица служебных помещений в общежитиях, дворники и няни в ясли-сады, повар 3 разряда в ясли-сад «Колокольчик».

Обращаться в ЖКУ (ул. Горняков, 22).

Ковдорскому участку треста «Энергочермет» — электромонтажники 3—6 разрядов, каменщик 3 — 4 разрядов для работы в качестве огнеупорщика.

Оплата труда премиальная, премия 40 процентов. Работующие пользуются льготами Минчермета.

За справками обращаться по телефону 7-53-04.

Адрес редакции: 184140, г. Ковдор, ул. Парковая, 56
Телефоны: 72-751, 72-359
Индекс 52873.
Тираж 4583.
Ковдорская районная типография, Зак 1337.
Газета выходит один раз в неделю по пятницам.