Из почты «Труда»

РАЗГОВОР С ЧИТАТЕЛЕМ

264.763 — столько писем получила наша редакция за четыре месяца текущего года. Разумеется, далеко не каждое из них доходит до газетной полосы. Это просто невозможно. Но ни одно письмо не остается без внимания. Мы отвечаем авторам, в случае необходимости направляем письмо в соответствующие организации, добиваемся того, чтобы по нему были приняты действенные меры. Публикации, как правило, вызывают множество откликов.

Настоящий поток их вызвали, например, напечатанные в первом выпуске «Из почты «Труда» (12 января 1983 г.) письма «Работяга? Нет — рабочий» Героя Социалистического Труда Л. Баринова и «Всего лишь» токарь» Д. Берулайтиса. Естественно. Тема, затронутая в них, очень важна в социальном отношении. Ведь речь шла о престиже рабочих профессий. Читатели интересно, своеобразно размышляют на эту тему, делятся своими житейскими наблюдениями.

Сейчас, когда много внимания уделяется укреплению трудовой дисциплины в коллективах, закономерен интерес читателей «Труда» к заметкам Б. Грицова «Всем миром навалиться» (12 января 1983 г.) и Л. Клинкиной «Отрезвить выпивоху» (23 марта 1983 г.). С тем, что порядок на предприятиях нужно навести, притом как можно скорее, что пьянство нетерпимо, — тут согласны все. А вот средства борьбы с этим злом предлагаются самые разнообразные — целый калейдоскоп мнений.

Живой отклик читателей вызвало также опубликованное во втором выпуске «Из почты «Труда» (20 февраля 1983 г.) письмо «Отдых, но не безделье», в котором слесарь-сантехник М. Шипилов из Волгограда очень остро и конкретно поставил вопрос о посильном участии пенсионеров в производительном труде.

Круг проблем, волнующих читателей, необычайно широк, и это привлекает в редакционной почте. При этом многие письма объединяет неподдельная заинтересованность в реальном разрешении проблем.

В сегодняшний выпуск «Из почты «Труда» мы включили письма о взаимоотношениях людей в коллективе. Сейчас, после опубликования и обсуждения проекта Закона СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями, такая тема нам показалась весьма своевременной. Ведь в публикуемых ниже письмах читатели ведут разговор о многом из того, что содержится в проекте Закона. О дисциплине. Об отношении к своему делу. Об обеспечении в коллективе здорового морально-психологического климата. Об утверждении в быту норм коммунистической нравственности.

Все это серьезные, большие темы. И разумеется, их не исчерпать на газетной полосе. Да мы о том и не помышляем. Жизнь идет, рождая новые вопросы, предлагая новые задачи. Потому и не иссякает поток писем в «Труд» — разноликих, разноголосых.

ВАШЕ МНЕНИЕ?

«ТЫ» ИЛИ «ВЫ»

Сейчас в этом отношении как-то все непонятно смешалось. Молодой рабочий называет ветерана труда, которому за 50, на «ты». Но ведь и ветеран называет молодого рабочего на «ты». И чего греха таить, молодому рабочему ветеран иногда скажет такое словечко, которого и в словарях-то нет. Причем все происходит как бы по-дружески, по-свойски, в порядке вещей. На какую-то шутку или поддевку старшего младший незамедлительно ответит тем же. Без этого в рабочих коллективах почти не обходится. Это служит как бы своеобразной психологической разрядкой. Как же в такой обстановке обращаться к человеку на «вы», если даже он и старше тебя? Взаимность всех трудовых и житейских интересов вроде бы сглаживает разницу в возрасте.

И все же, как-то неудобно разговаривать на «ты» с человеком, который старше тебя вдвое. И если этот вопрос в кругу рабочих не вызывает ничего, кроме такого рода неудобства, то в отношении с вышестоящими должностными лицами — дело совсем иное. Говорят, если начальник обращается к рабочему на «вы» — жди беды. В то же время к нему никто из рабочих не обратится на «ты», даже если он гораздо моложе.

Неоднократно приходилось слышать на автобусной остановке:

— Батя, дай, пожалуйста, прикурить.

Все, на первый взгляд, вежливо, и даже слово «пожалуйста» есть. Но в недалеком прошлом к старшим так не обращались. Может быть, новые веяния в области культуры изменили элементарные законы этики взаимоотношений?

А. ТИЩЕНКО,
рабочий шахтоуправления.
ГОРЛОВКА.

О МОЕМ ТОВАРИЩЕ

Хозяин производства

Анатолий Рыльков — водитель автопогрузчика Минского автомобильного завода. Родной его цех — автотранспортный. Курсировать же ему на своем погрузчике приходится по всему заводу.

Своими непрерывными «командировками» Анатолий Моисеевич доволен. Он в курсе жизни огромного предприятия, близко к сердцу принимает все, чем живет рабочий коллектив, ощущает свою личную ответственность за порядок. Нигде он не чувствует себя сторонним наблюдателем. Энергично, решительно вмешивается в заводскую жизнь, поддерживает хорошее, вступает в борьбу с недостатками. Он считает это своим долгом коммуниста, профсоюзного активиста, народного контролера, долгом рабочего человека.

От этого жить Рылькову совсем не легко. Да он и не ищет спокойной, легкой жизни.

Рыльков и в своем цехе ревностный сторонник порядка, справедливости. Люди помнят, как на одном из собраний Рыльков выступил с резкой критикой организаторов цехового соревнования.

— До каких пор, — говорил Анатолий Моисеевич, — итоги будут подводиться за закрытыми дверями, почему рабочие не знают, за что премируются?

Рабочие были на стороне Рылькова. И вот результат — сейчас принцип гласности соблюдается неукоснительно.

Рыльков не принадлежит к тому типу людей, которые готовы других критиковать, а сами палец о палец не ударят, с места не стронутся. Рыльков человек действия. Простаивали, к примеру, автопогрузчики из-за отсутствия запасных деталей к шлангам. Выйдет, бывало, шланг из строя, и целые часы уходят на поиски заготовок. Рыльков к администрации цеха: почему заблаговременно не вытачиваются детали? «Не дают нам металла», — отвечают. Не успокоился, пошел в управление материально-технического снабжения завода. Тут же выписали ему наряды на получение необходимых заготовок. Принес их в цех — получайте скорее! День проходит, другой, целая неделя — никто не торопится. Пришлось обсудить вопрос на партийном бюро. Сейчас в цехе перебоев не бывает.

Я думаю, что именно такого человека, искренне беспокойного, неравнодушного, и нужно считать настоящим хозяином производства.

А. ЭВЕНТОВ,
председатель рабкоровского совета при корпункте газеты «Труд» по БССР.

Собрание закончилось, но разговор продолжается. Фото М. ДМИТРИЕВА. ЛЕНИНГРАД.

КРЕПИТЬ ДИСЦИПЛИНУ ТРУДА

ПЕРЕД ЛИЦОМ ТОВАРИЩЕЙ

В НАШЕМ управлении механизации треста «Калугасельстрой» народ в основном трезвый, работящий, а тех, кто нарушает трудовую дисциплину, всего несколько человек. Но, как говорится, даже одна овца стадо портит. Казалось, уже нет таких мер, которые бы к ним не применялись: и выговоры, и лишение премий, и отодвигали их в очереди на получение жилья — помогало это мало. На одном из последних собраний наш новый начальник участка Ю. Конюхов выразил общее мнение профгруппы: хватит терпеть нарушителей. Выпил в рабочее время — прогул.

Однажды вызвали прямо на участок милицию, чтобы забрали в вытрезвитель пьяного электросварщика Е. Володина. Много грехов накопилось у него. Двадцать пять дней прогулял в прошлом году, два дня уже в январе. Начальник участка подал докладную, и администрация управления уже было попросила санкцию профкома на увольнение его по статье. Однако не все в профгруппе согласились с этой мерой. Сбагрить любителя выпить другому коллективу легче всего. А мы сами что же? Пять лет его знаем. Было время, когда он и капли в рот не брал, хорошо работал, поощрялся почетными грамотами и даже бесплатной туристской путевкой за границу. Не пропащий Володин человек. Но как помочь ему? Уговоры-то не действуют!

На собрании профгруппы решили исключить Володина из профсоюза. Откровенный вышел разговор. Урок получился серьезный. Что и говорить, быть отлученным от профессиональной организации — позорно. Да и материальные потери не пустяк: какие теперь туристические поездки, дома отдыха? И по больничному листу в случае чего оплатят не сто, как раньше, а лишь пятьдесят процентов.

И дело не только в Володине. Исключив его из профсоюза, мы себя встряхнули, острее почувствовали меру ответственности за порядок и дисциплину. Как заметил, выступая, машинист экскаватора Г. Сережкин, нужно нам, рабочим, строже относиться к себе и своим товарищам, а не делать вид, что ничего не видим и не знаем. Что скрывать — одалживая иногда записному нарушителю пятерку или проходя мимо «соображающей троицы», мы сами толкаем их на скользкую дорожку.

Отрадно, что не одна наша профгруппа борется за крепкий порядок и дисциплину. На последнем заседании ПДПС, например, шла речь о более четкой работе, исключающей потери на всех семи участках. Отчего по утрам на базе задерживается техника? Начальник участка не выдал накануне задание механизатору, или снабженец не обеспечил талонами на горючее, или диспетчер промедлил с оформлением путевки. Меры были приняты тут же. Сейчас, смотришь, еще полвосьмого, а машины уже выезжают на объекты. И нарушения сократились. Если в декабре было потеряно от прогулов на нашем участке 24 человеко-дня, то в январе только пять. Практически любой механизм теперь выходит с участка планово-предупредительных ремонтов быстрее прежнего.

Пришел к нам недавно один экскаватор, например. Надо было отремонтировать гидравлический распределитель, заменить стрелу, ковш, двигатель, гидроцилиндры — словом, работы много. Прежде мы сделали бы это дней за двадцать, а тут за декаду управились.

Можно назвать еще немало механизмов, выпущенных досрочно. База на хорошем счету в Минсельстрое РСФСР. Не редкость — первое место в соревновании субподрядчиков треста. По итогам одного из кварталов минувшего года наше управление вышло на второе место по министерству. А когда поднимешься на какую-то ступень, то думаешь: почему только второе место, можно ведь и первое.

Вот с такими мыслями мы взялись за наведение порядка в своем коллективе.

П. САФРОНОВ,
бригадир, профгрупорг участка планово-предупредительных ремонтов управления механизации треста «Калугасельстрой».
КАЛУГА

СОВСЕМ НЕ МЕЛОЧИ

Стимулы для нянечек

В некоторых детских садах и яслях очень своеобразно понимают термин «закаливание». Откроют настежь окна и двери — и на следующий день половина детей остается дома. Мамы сидят с больными детьми дома, а государство оплачивает больничные листы. Воспитателям же и прочему обслуживающему персоналу дошкольных учреждений вроде бы даже легче работается — детей-то меньше. Может быть, следует оплачивать их труд, исходя из количества человеко-дней посещаемости, чтобы стимулировать более ответственное отношение к здоровью детей?

О. ТИМОФЕЕВА.
МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ.

На Пицунду к Леве

В декабре прошлого года мы отдыхали в туапсинском пансионате «Гизель-Дере». Оттуда повезли нас на трехдневную экскурсию с заездом в Новый Афон, на озеро Рица и на Пицунду. Особенно острое воспоминание оставила Пицунда.

Здесь нас разместили на ночь не в гостинице, не в пансионате, а у какого-то Левы. Фамилию его нам выяснить не удалось, но похоже, что его знают тут все. У него во владении целый пансионат. Только в нижнем этаже его дома шесть комнат, в каждой из которых установлено более чем по десять кроватей.

За ночлег Лева брал по два рубля с человека. Но поспать так и не пришлось, потому что из-за холода в помещении мы не смогли даже раздеться. Так и прокоротали ночь в пальто, в сапогах.

Очень хочется узнать: неужели Леза до сих пор «процветает»?

А. ИЛЬИНА. И. СИЗОВ. А. АНДРЕЕВ и другие.
КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ

И прошлогодние вафли

Недавно у нас ввели новую форму торговли. Суть ее в том, что продовольственные товары, пользующиеся спросом, продают только «с нагрузкой». Попросите, к примеру, несколько пачек чая — его продадут только с лежалыми конфетами или прошлогодними вафлями.

Когда я обратилась по этому поводу к председателю исполкома нашего сельского Совета, в ответ услышала, что никакого нарушения якобы нет. А я уверена, есть.

Н. КИСЕЛЕВА.
ст. ВИС,
Коми АССР.

КОМАНДИРОВКА ПО ПИСЬМУ

ПРИЕЗЖАЮЩИЙ ДИРЕКТОР

В ДЕРЕВУШКЕ Хмелевец есть пруд. Лесами здешние места не избалованы, природа проста и скромна, как полагается средней полосе, — где-то не могут жить без моря, а здесь и пруду рады. Особенно ребятня, она, можно сказать, возле воды и растет. И вот задумали мальчишки развести карпов. Раздобыли в каком-то соседнем хозяйстве мальков, запустили. Подкармливали, зимой лунки дырявили, чтобы новоселы не задохнулись. По всей деревне разнесли радость: их подопечные вымахали здоровые — «во какие!» И вдруг однажды ранним утром по весне деревня проснулась от громких криков чаек, устроивших жуткий базар. Люди смотрели и не могли понять, что происходит: карпы один за другим, отчаянно изгибаясь в воздухе, выбрасывались на берег. Позже выяснилось, что на свиноферме переполнились отстойники, и навозная жижа пошла в водоем. Прыгали карпы, стояли на берегу пацанята, плакали... И что происходило тогда в их душах?

Об этом эпизоде написали в редакцию возмущенные местные жители. И вслед за тем перечисляли многие другие факты бездушного, нехозяйского отношения и к природе, и к земле, и к людям.

Поднимаясь с этим письмом по ступенькам конторы, я полагала, что инцидент с прудом объяснится как оплошность, недоразумение, и виноватый директор уже давно распорядился его вычистить и вернуть жителям в наилучшем виде.

В кабинете с небольшими окошками, как и положено простой деревенской избе, стоят два стола буквой «т»—дань канцелярской моде, в углу мерцает телевизор.

За столом сидит директор совхоза «Житовский» Василий Федорович Игнатов. Перед ним — девять заявлений доярок, которым пришел срок выходить на пенсию. Удручен директор, на ферме и без того жестокий кадровый голод, на каждую доярку нагрузка в пятьдесят голов, двойная. Василий Федорович водит по бумаге карандашом вверх-вниз, просто так, без всякой цели. Он знает, что здесь не город, — объявление вывешивать нет смысла, все трудовые резервы известны ему хорошо. Что на ферме, что на поле, что на машинном дворе — ситуация та же.

— Пиковая, как говорят физики, — пытается шутить Василий Федорович.

В совхозе «Житовский» лучшие земли в районе, а убытки в прошлом году и в позапрошлом составили около трехсот тысяч рублей. Больше половины урожая картофеля, к примеру, минувшей осенью ушло под снег. Надои молока самые низкие в районе.

Причин такого состояния немало. В основном они общеизвестны, и всяк сейчас о них, об этих общедеревенских проблемах, осведомлен. Но вот есть еще одна.

Когда на поле в страду бывает «пиковая» ситуация, Василий Федорович, случается, едет по избам совхозных деревень, куда летом из городов наведываются его бывшие рабочие, и уговаривает их помочь хозяйству. Потом, раздосадованный неудачей, он называет их «дачниками». А они в ответ объявляют директора «приезжим».

Хотя работает он в совхозе давно, но каждый день прибывает из города на машине, и дети его в городе. Держится он за городскую квартиру, не расстается. И слова его: «Подумаешь, езды-то всего тридцать минут», — сути не меняют.

Но, разумеется, речь не только и не столько о городской прописке, сколько о другой — «прописке» души. О той самой, когда человек отдает себя любимому делу. Делает все, что зависит от него. А что в первую очередь зависит от руководителя? Порядок. Дисциплина в коллективе. От них все идет. «Не держишь порядок, — говорят опытные руководители, — не удержишь людей». Как это происходит на практике? Пожалуйста, пример из жизни «Житовского».

Жительница деревни Хмелевец В. Бочарова приехала в эти места лет двадцать назад. «Помнится, — говорит она,—устроиться на работу телятницей, дояркой было нелегко. Но только построили под Щекином птицефабрику, побежала туда. Не жилье мне понадобилось, живу по-прежнему в своем доме, и дорога на работу стала длинней, зато...— и голос ее зазвучал убежденно,— там настоящий порядок». К слову сказать, это хорошая примета, что сельского жителя привлекает такой фактор, как порядок. Здесь как бы город диктует деревне высокий уровень организации труда. Дисциплина же не требует денежных дотаций, как, к примеру, строительство нового жилья.

— А ГДЕ их взять, хороших-то работников? — вздыхает Игнатов.—Откуда прийти пополнению?

А училище? На зависть многим хозяйствам, на территории «Житовского», находится СПТУ, готовит комбайнеров, шоферов, специалистов по ремонту сельхозтехники. Кузница кадров, что называется, под рукой. Кого же она кует?

Вспоминаются скептические реплики парней из деревни Нижние Суры: «В СПТУ идти учиться? Вы шутите. У нас в школе им двоечников пугают». Не пользуется на селе училище популярностью. Отпугивает подростков своей запущенностью.

«Не нужны мы хозяйствам,— сетуют педагоги,—никто не помогает, не участвует, не интересуется». Между тем есть у училища официальные шефы. Не сразу, но все же нашли педагоги договор, он был подписан директором «Житовского» Игнатовым. Старенькая такая бумажка...

Зато, когда настает май и в школе начинается предвыпускная пора, директор выходит из своего кабинета, садится в машину и направляется в школу. Так принято— выступить перед выпускниками. Пообещает построить новые фермы, дорогу, непременно хороший клуб под стать городскому. Напомнит подросткам о надбавках к пенсиям. В руках Василия Федоровича будет бумажка, но не только он знает, что в ней написано, знает каждый ученик. Каждый из них знает и о том, что в ней не написано. Что и фермы, и дорога, и клуб стоят без изменений с тех пор, как их помнит самый старый старожил. А молодежь о клубе том вовсе забыла, танцы ли, праздник любой — едут в соседние поселки, а то и в Щекино. Беспокоит ли это обстоятельство директора? «Самодеятельность, работа в клубе, кажется, когда-то была, но точно не помню». Подобрать же настоящего руководителя вместо нынешнего сторожа, в компетенции которого стеречь двери от воров, должны, как считает Игнатов, в сельсовете, их, дескать, номенклатура, их и забота.

Стало быть, многое приходится здесь «не своим» директору: и клуб — чужая забота, и в СПТУ пусть как хотят крутятся, и пруд не для жителей.

А неудачи хозяйства он склонен объяснять плохой погодой, отсутствием нового жилья, «коварством» города—типовыми ссылками.

ВНЕШНЕ Игнатов спокоен и даже уверен в себе. Это, видимо, идет с тех времен, когда было хозяйство не на плохом счету. Когда же началась «городская миграция», не удалось ее сдержать. И, наверное, не потому, что недостало опыта и знаний. В трудной ситуации главную роль играет степень заинтересованности. Страсть, боль, преданность. Одним словом, присутствие, прописка души.

Город... Сильный соперник деревни. Но это ли не означает: деревня сейчас должна думать, искать и находить, что противопоставить магниту асфальта и многоэтажной цивилизации. И разве мало совхозов и колхозов, которые «нашли» и не только «своих» не отдают, а еще и городских жителей побуждают изменить место жительства. Есть такие и здесь, в Тульской области, и их руководители могут сказать так же, как председатель прославленного колхоза «Искра» в Кировской области Андрей Миронович Ронжин: «Не только города не боюсь, но и дальних экзотических стран. Один наш парнишка недавно ушел в мореходку, путешествия потянули, да вскоре вернулся, другое притяжение сработало».

Договорим теперь прерванный разговор о пруде. Никакие резоны не принял директор. «Пруд,— говорил он твердо,— предназначен для полива полей. Ничего страшного, коли попадет туда навоз. А карпы — баловство одно, не стоит хлопот».

Вечером, когда жители деревни Хмелевец возвращаются с работы домой, им приходится дышать отнюдь не свежими запахами полевых трав. Волей-неволей вспоминают тогда о том, как давно директор обещает заняться реконструкцией очистных сооружений. И люди сердятся, конечно же, на директора: мол, живем, как те карпы, а ему что, сел в машину и отбыл в город.

Н. ФОМИНА.
(Спец. корр. «Труда»).
ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ.

«ПЯТИМИНУТКА» ДЛИНОЮ В ЧАС

Мне хочется поговорить об одном из таких нарушений дисциплины, которое вроде бы узаконено и не считается нарушением. Между тем вред от него большой. Я имею в виду «пятиминутки», которые затягиваются порой на полтора-два часа. Не перевелись, видно, у нас еще любители поговорить в рабочее время, считающие словесную трескотню чуть ли не признаком особой деловитости.

Прихожу как-то по делу в Хустское РСУ. Руководство занято, ровно в девять началась «пятиминутка». Жду час — она продолжается. А около конторы выстроились грузовики, водители ждут нарядов. Для них это дело привычное — покажигают себе по территории, копаются в моторах. Начальству, дескать, виднее. Немало людей собралось и у двери в кабинет.

В половине одиннадцатого я не выдержал, дернул ручку и прямо с порога выразил общее возмущение таким отношением к рабочему времени. Удивительно, но меня не выставили, а, напротив, согласились и тут же прекратили совещание.

Недавно такую же картину наблюдал в Хустском райдоротделе. Только простаивающей техники здесь было побольше — десятки автомобилей, тракторов, дорожных машин. Прервать эту «пятиминутку» я не осмелился и отправился пока в роно. Вхожу и... Ну, конечно. В кабинете заведующего уже часа два идет «пятиминутка». А в коридоре томятся учителя и директора школ, вызванные для прохождения аттестации.

Мне кажется, из самого названия таких оперативных совещаний следует, что они должны быть краткими. Но для этого их нужно тщательно готовить. Тогда и словопрения окажутся ненужными.

Т. ПРИСТАЯ,
учитель.
ХУСТ
Закарпатской области.

ВЫ ПРОСИЛИ ОТВЕТИТЬ

РАЗЛИЧНЫ ПОСЛЕДСТВИЯ

Разъясните, чем отличается увольнение «по собственному желанию» и с согласия администрации от увольнения «по соглашению сторон». Может быть, разница только в словах?

С. ТИХОНОВ.
ВОЛГОГРАД.

Рабочий и служащий могут во всякое время расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, но обязаны предупредить об этом администрацию письменно за один месяц. Цель такого предупреждения понятна: дать возможность руководству подобрать нового человека на это место.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть по инициативе работника и с согласия администрации расторгнут и до истечения месячного срока со дня подачи работником заявления об увольнении. Такая договоренность между работником и администрацией относится лишь к условию о сроке прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и не может привести к изменению основания (причины) его прекращения. Поэтому оформлять в этом случае увольнение «по соглашению сторон» не следует.

Увольнение по соглашению сторон является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (п. 1 ст. 15 Основ, п. 1 ст. 29 КЗоТ РСФСР), отличающимся от расторжения трудового договора по инициативе работника или по инициативе администрации. Оно может иметь место в случаях, когда возможность расторжения трудового договора в одностороннем порядке (например, по собственному желанию) исключается. Так, по соглашению сторон может быть прекращен трудовой договор с молодым специалистом до истечения срока обязательной отработки. Или досрочно прекращен трудовой договор, заключенный на определенный срок.

Необходимо учитывать, что от того, как оформлено прекращение трудового договора, для работника могут наступить различные правовые последствия. Известно, например, что за лицами, ушедшими с работы по собственному желанию, непрерывный трудовой стаж сохраняется в течение месяца. Однако, если работник повторно в течение календарного года уволился по собственному желанию по причине, которая не является уважительной, стаж не сохраняется. Оформление увольнения в подобных случаях «по соглашению сторон» влечет искусственное сохранение стажа у лиц, меняющих работу без уважительных на то причин.

Какие причины считаются уважительными? Перечень их приведен в разъяснении Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 9 июля 1980 г. № 198/12—21 («Бюллетень Госкомтруда СССР» 1980, № 10)

Ю. КОРШУНОВ,
заместитель заведующего юридическим отделом ВЦСПС.