

XXIII КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

РАСКРЫТЬ ТАЛАНТ

Каждый год, весной собираются молодые специалисты комбината на свою научно-техническую конференцию. Здесь заслушиваются доклады вчерашних выпускников институтов и техникумов, подводятся итоги научной работы, ставятся задачи на будущее.

Нынешняя конференция не стала исключением. Так же, как и в прошлом году, как и два-три года назад, молодые специалисты говорили о том, что сделано и над чем стоит поработать. Разговор состоялся, но очень уж он напоминал не однажды слышанное, менялись разве что фамилии победителей да названия работ.

В прошлом году в управлении, цехи и отделы предприятия было оформлено на работу свыше 200 выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Большинство из них сразу же включилось в научную работу, направленную на повышение производительности труда тружеников комбината.

Научно-технические секции разработки внедряются сегодня на предприятии по двум направлениям. С одной стороны, усилия инженеров и техников направлены на улучшение технико-экономических характеристик выпускаемых изделий, разработку и освоение новых видов продукции, с другой — на работу по модернизации оборудования, механизации тяжелых ручных работ, автоматизации производственных процессов. Задача совета молодых специалистов — сделать все, чтобы вчерашние выпускники вузов и техникумов не стали только хорошими исполнителями. Работая в трудовом коллективе, каждый молодой специалист должен творчески подходить к своему делу, активно разрабатывать технические темы, участвовать в работе общественных конструкторских

бюро и творческих групп. Еще раз обратим внимание на эту формулировку: «каждый должен».

А теперь посмотрим, что говорят факты. В горно-обогатительном производстве работают 152 молодых инженера и техника, а разработаны 92 технические темы, на коксхиме — 94 специалиста, а разработанных тем в два раза меньше, в сортопрокатной секции — 172 человека имеют дипломы, а вот в технических разработках участвует только половина... Это ли не повод для разговора? Но, к сожалению, на пленарном заседании конференции, прошедшем 16 марта, ограничили лишь констатацией фактов. А ведь ровно год назад эти же производств, критиковались по этому же поводу. Казалось бы, должны быть изменения, но их пока не видно.

То же самое касается и стажировки молодых специалистов. На пленарном заседании подчеркивалось: каждый третий выпускник вуза не ощущает деловой заинтересованности, квалифицированной помощи со стороны руководителей стажировки. По этой причине молодые специалисты не удовлетворены своей работой, не уверены в перспективе продвижения. Но позволяйте, ведь точно такая же формулировка звучала и на предыдущих конференциях. Что же сделано в этом отношении? Почему часть молодых специалистов до сих пор не смогла реализовать все свои замыслы? Увы, и здесь большое белое пятно в деятельности совета молодых специалистов комбината.

Безусловно, молодыми специалистами в этом году сделано многое. На XXIII научно-технической конференции было заслушано 1140 докладов, 98 из них рекомендованы для внедрения в производство. Стоит назвать рабо-

ты инженера доменного цеха И. Кобылкиной «Распределение дутья по фурмам», бригадира цеха подготовки составов В. Бокова «Способы восстановительного ремонта вышедших из строя изложниц», старшего вальцовщика ЛПЦ № 4 С. Нижника «Расчет критических усилий и обжатий в вертикальных валках». Им и другим специалистам было присвоено звание «Лучший молодой инженер комбината» и «Лучший молодой техник комбината».

Но следует ли замыкаться только на технических разработках? Создается впечатление, что совет молодых специалистов комбината работает лишь в одном направлении — научно-техническом, причем о достижениях молодых можно услышать только раз в году — на конференции.

Наверное, стоит вспомнить годы минувшие, когда в двух центральных лабораториях — ЦЛЛ и ЦЛК — были созданы комплексно-технические молодежные бригады, о работе которых, кстати, ни слова не было сказано на пленарном заседании конференции. Приставка «комплексно» говорила о том, что вчерашние выпускники вузов и техникумов, работающие в этих коллективах, будут заниматься и общественной работой, и лекционной пропагандой. Ведь была же в свое время на комбинате молодежная лекторская группа, которая сегодня существует только на бумаге... А в это время вносится новое предложение — создать клуб молодых специалистов.

Ну что же, клуб так клуб. Идея хорошая. Но прежде чем приступить к его созданию, совету молодых специалистов комбината все-таки нужно оглянуться назад, научиться доводить до победного конца прежние начинания. **И. КОНОНОВ.**



На правом фланге пятилетки

Агрегат непрерывного отжига металла ЛПЦ № 3 сравнительно недавно введен в действие. Его установка предусматривает улучшение качества металла и, естественно, конечной продукции. При заключении трудового договора имеет место прямое волеизъявление сторон, поскольку обязательным условием является согласие работника поступить на данное предприятие и согласие предприятия принять его на работу по определенной профессии, специальности или должности.

Здесь в числе передовых тружеников называют оператора главного поста Ивана Ивановича Волченка. Опытный специалист, ударник коммунистического труда И. И. Волченко обеспечивает ритмичную работу агрегата.

Фото Н. Нестеренко.

РЕПЛИКА

НИ ГАЗЕТЫ, НИ ОТВЕТА...

21 января на страницах «Магнитогорского металла» была опубликована корреспонденция «Комсомольская газета, или Почему забыли хорошую традицию». В ней говорилось о том, что сегодня на комбинате нет одной молодежной стенгазеты, хотя раньше они были. Почему исчезли комсомольские газеты, почему пропал творческий запал молодых? На эти вопросы редакция просила ответить зам.

секретаря комитета ВЛКСМ комбината по идеологической работе Анатолия Иванова. Ответа до сих пор нет, как нет в цехах и комсомольских изданиях. Поэтому возникает новый вопрос. В Уставе ВЛКСМ записано: «Комсомольские органы должны внимательно и чутко рассматривать поступающие заявления и предложения, быстро принимать по ним необходимые меры». Почему же такие расхождения с

Уставом наблюдаются в секторе идеологической работы комбината ВЛКСМ нашего предприятия? Пополнять довольно малочисленный отряд отсталых — не дело, тем более для молодых. Мы ждем делового, конкретного ответа на заданные вопросы. С таким же нетерпением ждем и комсомольские стенгазеты — боевые, энергичные, рассказывающие о делах молодых.

Субботний правовой лекторий «ММ»

Права граждан социалистического общества на труд, на отдых, на образование, на материальное обеспечение в старости, а также в случае болезни и при потере трудоспособности закреплены в Конституции СССР как неотъемлемые законы социалистического общества, охраняются всей мощью социалистического государства.

Осуществление прав неотделимо от исполнения гражданином своих обязанностей. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина СССР — добросовестный труд, как указано в Конституции СССР. Дисциплина труда — это добросовестное выполнение каждым трудящимся своих трудовых обязанностей. Дисциплина при социализме является обязанностью трудящихся перед обществом и отвечает коренным их интересам. Она обязательна для всех — и рядовых, и руководящих работников.

Каждый рабочий и служащий комбината должен знать основные положения законодательства о труде. На комбинате проводится большая работа по разъяснению законов о труде, профилактике правонарушений. Однако многие трудящиеся, члены трудовых коллективов все еще недостаточно знают свои права и обязанности.

С целью повышения правовых знаний рабочих и служащих комбината мы начинаем публиковать в нашей газете серию статей, в которых кратко излагаются основные принципы советского трудового законодательства. Рекомендуем вам сохранять эти статьи, публикуемые в «Субботнем правовом лектории «ММ».

Если у вас возникнут вопросы о порядке применения тех или иных законоположений, следует за разъяснением обращаться к работнику по труду цеха. В случае, если вы в цехе не получите ответ на свой вопрос, то консультацию можете получить в юридическом отделе комбината.

Трудовой договор

Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудящийся, заключивший трудовой договор, приобретает ряд прав (право на получение работы по определенной специальности, профессии, должности, на охрану труда, социальное страхование и др.). Специфично также право работника на трудовую честь. Сюда относятся правила о формулировках увольнения, о порядке выдачи характеристик, о поощрениях и взысканиях, которые направлены на защиту трудового имени работника.

Социалистический трудовой договор носит личный характер. По советскому трудовому праву никто не должен перекладывать на другого свою долю в общественном труде и жить за счет другого.

Социалистический трудовой договор обеспечивает равноправие сторон и равенство всех граждан, вступающих в трудовые отношения. Равноправие сторон трудового договора заключается, в частности, в том, что все нормы трудового законодательства обязательны как для предприятия, так и для рабочих и служащих.

При заключении трудового договора имеет место прямое волеизъявление сторон, поскольку обязательным условием является согласие работника поступить на данное предприятие и согласие предприятия принять его на работу по определенной профессии, специальности или должности.

Трудовой договор заключается и при наличии административного акта о направлении на работу. Например, с молодыми специалистами, направляемыми на работу после окончания учебного заведения, которые самим фактом поступления на учебу выразили согласие работать в той отрасли народного хозяйства, для которой готовит специалистов данное учебное заведение.

Все граждане, достигшие 16 лет (а в исключительных случаях с разрешения профсоюзного комитета и с 15-летнего возраста), имеют право беспрепятственно заключать трудовой договор.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или кормлением ребенка.

Как указывалось, трудовой договор — это соглаше-

ние сторон, однако стороны не могут по соглашению между собой изменить условия труда, установленные законами и другими нормативными актами.

Важным элементом содержания трудового договора является соглашение о трудовой функции рабочего или служащего.

Определение трудовой функции работника имеет важное практическое значение. От этого зависит в установленных законом случаях возможность перемещения работника без его согласия, размер оплаты труда, продолжительность отпуска, предоставление льгот и др. Трудовые обязанности рабочих конкретизируются на основании тарифно-квалификационных справочников. Круг обязанностей служащих и инженерно-технических работников определяется профессией, специальностью и занимаемой должностью и, соответственно, должностными инструкциями.

Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Он может заключаться на срок неопределенный, определенный и на время выполнения какой-либо работы. Срочные договоры заключаются сроком до трех лет.

Трудовой договор может быть заключен на основании как устного, так и письменного заявления работника. При приеме на работу администрация обязана требовать от поступающих:

представления трудовой книжки, а если лицо поступает на работу впервые, справки домоуправления или сельсовета о последнем занятии;

предъявления паспорта в соответствии с законодательством о паспортах.

Администрация запрещено требовать от трудящихся всевозможные справки, характеристики и другие документы, не предусмотренные действующим законодательством.

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе. Продолжительность срока испытания установлена для рабочих не более недели, для служащих менее ответственных видов труда — две недели, для служащих, занимающих ответственные должности, — месяц. При отрицательных результатах испытания работник подлежит отчислению без предупреждения и выдачи выходного пособия и без согласия профсоюзного комитета. Однако отчислить работника администрация может только в пределах испытательного срока. Установление испытательных сроков для выпускников училищ профтехобразования и высших и средних учебных заведений и некоторых других работников не допускается.

Приему на работу может предшествовать медицинский осмотр. Медицинские осмотры проводятся:

а) в интересах охраны здоровья трудящихся, занятых на работах с тяжелыми или с вредными условиями труда, несовершеннолетних работников;

б) в целях предотвращения опасности для окружающих, которые соприкасаются с работой данного предприятия (например, работники транспорта);

в) для обеспечения интересов общественной гигиены и санитарии (например, работники предприятий общественного питания).

Прием на работу рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки и механизмы, должен сопровождаться сдачей технического минимума. Технический минимум должен обязательно включать все необходимые знания по технике безопасности.

Достижение соглашения о поступлении — приеме на работу порождает обязанность администрации издать приказ (распоряжение) или написать приемную записку о зачислении на работу.

Законодательством предусмотрен специальный порядок приема на работу лиц, не достигших 18 лет, а также молодежи, окончившей среднюю общеобразовательную школу.

Этот специальный порядок складывается из норм:

а) устанавливающих, что прием на работу лиц, не достигших 16-летнего возраста, не допускается. В исключительных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом могут приниматься на работу подростки, достигшие 15 лет;

б) запрещающих применение труда подростков, не достигших 18 лет, на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на работах, связанных с исключительной с переноской и передвижением тяжести;

в) об обязательном врачебном освидетельствовании при приеме на работу и в дальнейшем не реже раза в год лиц, не достигших 18 лет;

г) о брони приема подростков на работу. Для предприятий устанавливается обязательная минимальная норма приема на работу молодежи, окончившей среднюю школу, и подростков. Прием на забронированные места производится по путевкам исполкома Советов народных депутатов.

Особенности приема на работу лиц, окончивших профессиональные, средние специальные и высшие учебные заведения, вытекают из правил их распределения и использования, установленных соответствующими положениями.

Администрация запрещено принимать на работу выпускников училищ профтехобразования, высших и средних учебных заведений без направления этих учебных заведений или справок о предоставлении возможности самостоятельно устраиваться.

Молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения с отрывом от производства, направляются в соответствии с планом персонального распределения на работу по специальности, приобретенной в учебном заведении. (Статьи 15—23 КЗОТ РСФСР).