

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

Ангарский строитель

ОРГАН ПАРТКОМА, ГРУПКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ И АДМИНИСТРАЦИИ
ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ АНГАРСКОГО УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА

№ 37 (3917)

ГАЗЕТА ИЗДАЕТСЯ
С 5 АВГУСТА 1949 г.

16

МАЯ

1987 года

СУББОТА

Цена 2 коп.

«ЛУЧШАЯ БРИГАДА МИНИСТЕРСТВА»

«Лучшая бригада министерства» — такое звание было присвоено коллективу маляров СМУ-5 Елены Владимировны Невидимовой по итогам социалистического соревнования 1986 года. Коллектив этот всегда отличался стабильностью в положительных результатах труда. Не раз выходил победителем и по стройке. А это известие о присвоении почетного звания наиболее приятно.

Сейчас бригада работает на отделке школы в 17 микрорайоне. Шпаклевка, покраска — словом, вся малярная работа ведется ими в этом большом современном будущем учебном заведении. В бригаде 15 человек, но кроме них сейчас работают вместе со старшими товарищами практикан-

ты из СПТУ-35 и смежшкольного учебно-производственного комбината, чья помощь в выполнении заданий очень существенна.

Есть и проблемы, которые мешают работать более качественно, которые помнят еще и «старожилы», почти три десятка лет трудившиеся на «малярке». Свойство потолочных плит выделять соль, от которых сходит шпаклевка, краска, а за переделку, где уходят и время и материалы, никто не доплачивает. Это первое, на что пожаловались в бригаде. Второе, с чем давно бы все хотели «расправиться» — это те самые сроки, которые вдруг устанавливаются на сдаточных объектах в конце года, когда идет аврал и уже не до хорошей качествен-



ной работы. Так уже повелось — то, что они, эти проблемы, есть, уже не обращают на них особого внимания. Привыкли. Кроме тех, кто непосредственно с ними буднично сталкивается. Нет-нет, да прозвучит упрек в нужный адрес.

На снимках: бригада СМУ-5 Е. В. Невидимовой. Людмила Горбунова — маляр, одна из лучших работников коллектива.

А. КОКОУРОВ.
Фото автора.



НЕ ПОДСТРАИВАТЬСЯ, А ПЕРЕСТРАИВАТЬСЯ

НАДЕЖДА Дмитриевна Докина — бригадир штукатуров управления «Сибкакадемстрой» г. Новосибирска, кавалер орденов Октябрьской Революции и «Знак Почета». Чуть больше года назад она вместе с вице-президентом Академии наук, председателем Президиума СО АН СССР В. А. Коптюгом представляла на форуме коммунистов страны партийную организацию Советского района. Надежда Дмитриевна и ее коллектив соревнуются с одной из лучших бригад СМУ-5 Ангарского управления строительства, штукатурами Веры Ивановны Емельяновой. О делах и работах своей бригады, о трудностях перестройки рассказывает Надежда Дмитриевна.

Год после съезда был для меня и моих товарищей по бригаде нелегким. Обязательства мы взяли напряженные, понимая, что с коллектива, где бригадир — делегат съезда, спрос особый. За нашими делами следила вся стройка, а тепличных условий нам никто не создавал. Не меньше других, пожалуй, дергали с объекта на объект, с места на место. Так, осенью взяли мы аккордный наряд на отделку детского сада № 30 в «Снегирях», «вытянули», как говорится, самую неблагоприятную работу: залили стяжки, оштукатурили тамбура на холоде. А когда в здание дали тепло, нас, не посчитавшись с настроением коллектива, увезли на другой холод-

ный объект — в Пашино на строительство дома. Думается, мнением рабочих в подобных случаях нельзя так бесцеременно пренебрегать. Ведь от непродуманных перемещений страдают и выработка, и качество, и нервы. И демократия.

Вот конкретное предложение. Не рабочие должны покрывать неорганизованность ИТР, а ИТР должны материально отвечать вычетами из зарплаты за наши простои. Не ошибусь, если скажу, что только тогда мы не на словах, а на деле перейдем к твердому годовому графику движения бригад.

Мне как бригадиру этот график остро необходим и в борьбе

за качество. Предположим, зная, на каком объекте я буду работать в перспективе, я даже в свое личное время непременно побываю там, приложу максимум усилий для того, чтобы предупредить брак, избежать другого нашего бедствия — некачественной подготовки объектов под отделку. Об этом больном месте нашего производства можно говорить много. Приведу лишь несколько примеров. Понадобился фельетон в газете «Академстроевец», чтобы генподрядная бригада СМУ-8 стала все делать как следует по обеспечению нас фронтом работ на жилом доме в Пашино. И хотя наметы из-за низкого качества кладки приходилось вести сплошь и рядом, дом мы отделали быстро, без недоделок, сдав с первого предъявления.

Штукатуры считают, что прежде, чем переводить отделочников на хозрасчет, когда на счету будет каждый куб раствора, каждый килограмм шпаклевки, киловатт электроэнергии, надо монтажникам и каменщикам научить объекты сдавать под отделку с хорошим качеством. А пере-

стройки в этом, хозяйского подхода, скажу откровенно, пока не чувствуется. Посмотрите хотя бы, как монтируются белитоалюминатные перегородки? Зазор между потолком и перегородкой должен быть 20 мм, а там чуть ли не 20 см! Сколько пакли, сколько раствора уйдет в эти «черные дыры»? И качество уже не то, не говоря о трудозатратах. Чтобы снизить их, приходится крутиться, как белка в колесе. По несколько раз передвинешь подмости, подтащишь вручную раствор на носилках и т. д. Не зря у нас в бригаде иногда мрачно шутят: что мы не столько работаем, сколько леса гордим.

И все же неиспользованные резервы в увеличении выработки и улучшении качества у нас еще имеются.

В заключение хочу сказать — перестраиваться надо нам всем вместе. Если каждый настроит себя на рабочий лад, значит, сдвиги произойдут. Иначе так и будем переливать из пустого в порожнее.

(Газета «Академстроевец» печатается в сокращении).

ЧТО ПОКАЗАЛ МЕСЯЧНИК

3 А ПЕРИОД ленинского ударного месячника в коллективе СМУ-3 лучше всех поработал участок № 5 — начальник Константин Валентинович Можаров. Участок ведет строительство комплексов масел и авнакеросинопровода. Лучшую производительность труда здесь показали бригады Владимира Антоновича Дарчева и Николая Ивановича Верхолатова.

На второе место вышел второй участок, возглавляемый Игорем Львовичем Гринц. Занят участок на комплексах карбамида и ДНПА. Хорошие показатели по выработке у бригад каменщиков Александра Ивановича Шабанова, отделочников Любови Ивановны Толстопятовой и Галины Михайловны Мудровой.

В. ГАСТ,
начальник планового отдела СМУ-3.

СРЕДИ строительных участков шестого строительного-монтажного управления выполнил свои социалистические обязательства, тематические задания и перевыполнил плановые показатели третий строительный участок — начальник Павел Иванович Содылев, председатель цехкома Ранса Яковлевна Мельникова. Выработка составила 118,7 процента. План СМР собственными силами на 121,3 процента, выработки на 119,4 процента выполнил прорабский участок Владимира Васильевича Белянина. У него есть экономия по себестоимости СМР.

Среди бригад особенно высокопроизводительно поработали: комплексная бригада Ювеналия Михайловича Кувшинова (объем СМР и выработка — 116,8 процента), отделочников Валентины Михайловны Грибоедовой (соответственно 143,1 и 128,4 процента), комплексная — Бориса Васильевича Тройны (117,6 и 122,5 процента).

О. БЕРЕЖКО,
ст. инженер ООТиЗ СМУ-6.

НЕ УСТУПАЮТ ПЕРВЕНСТВА

Лидером социалистического соревнования, посвященного 70-летию Великого Октября, за последние шесть недель стал коллектив сквозной комплексной бригады из цеха со смешанным деревообрабатывающим производством № 1 В. В. Ляльченко и А. И. Азарова.

Выполнение плана этими бригадами составляет в среднем 130 процентов. Они обеспечивают окопными и дверными блоками строительного-монтажного управления. Около 70 человек в этой сквозной комплексной бригаде. И каждый стремится работать высокопроизводительно.

Большую помощь и поддержку ощущает коллектив со стороны мастера Г. Н. Азаровой.

Г. БОРКИНА,
начальник ООТиЗ ДОКА.

ВСТАТЬ НА СТУПЕНЬКУ ВЫШЕ

Первый год пятилетки дал немало конкретных примеров того, какие мощные резервы организации труда могут быть приведены в действие, если хозяйствовать инициативно, со знанием дела. Но прошедший год показал, что наряду с положительными тенденциями в экономике еще немало нерешенных проблем и узких мест. Несмотря на радикальные перемены в практике планирования, все еще остается в силе набивший оскомину принцип планирования «от достигнутого».

Трудовые коллективы сегодня больше чем вчера заинтересованы в том, чтобы реально сократить затраты, мобилизовать внутренние резервы. В прошлом должна уйти ставшая чуть ли не хронической болячкой предприятий, что хорошая работа в текущем году осложнит и ухудшит экономическое положение в следующем. Правильно теперь должен стать принцип: бери задание напряженной, согласованное с потребителями, выполняй в срок и с высоким качеством, и тогда твои доходы будут гарантированно расти, а возможность ими распорядиться станет все более ощутимой.

Эффективность труда во многом определяется действующей заработной платой. За последние годы заработная плата в УПП росла очень медленно, ибо действующая система ее организации устарела и уже не соответствует современным задачам, требованиям ускорения научно-технического прогресса, повышения эффективности производства и качества продукции. Ослабляя регулирующую роль тарифной системы. Прежние надбавки и

доплаты во многом утратили стимулирующую роль. И превратились в механическую прибавку к заработной плате.

Все это привело к широкому распространению уравнительности в оплате, что в первую очередь ущемляет интересы добросовестных работников. Руководители подразделений всеми правдами и неправдами стремились зарплатой удержать рабочих.

Низкие тарифные ставки повременщиков, а это, как правило, высококвалифицированные кадры: слесарей, электриков, крановщиков, не позволяли и не стимулировали приход этой категории специалистов в УПП. Стремясь в какой-то мере удержать эту категорию, приходилось идти на всевозможные ухищрения. Постановлением от 17 сентября 1986 года предусматривается увеличение тарифных ставок и должностных окладов всех без исключения категорий работников. Но необходимые средства должны зарабатывать сами трудовые коллективы.

Поэтому введению новых условий оплаты труда должна предшествовать серьезная подготовительная работа. Средства для увеличения ставок и окладов могут быть изысканы в основном за счет резкого повышения производительности труда. Повышается и роль доплат за условия труда и т. д. Но все это пока только на бумаге.

В настоящее время предприятия, оперативно перешедшие на новые условия оплаты труда, оказываются в более лучшем положении, чем те, которые упустили эти сроки. И в этом вина не только УПП.

Так, стройкой запланирован переход на 1988 год, прошло уже несколько месяцев, работа идет полным ходом. Для перехода необходимо иметь: условия оплаты труда, тарифные ставки и оклады, тарифно-квалификационные справочники, перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, нормативные акты о труде, списки профессий и производств, относящихся к тяжелым и вредным, дающим право на дополнительный отпуск и так далее.

В процессе поступления необходимых документов должна быть проведена работа по пересмотру нормативной базы, карт на вычислительном центре. Кроме того, необходимо переработать все технологические карты, провести работу по аттестации рабочих мест, важность которой до сих пор в полной мере не восприняли руководители отдельных подразделений. А без аттестации рабочих мест невозможен переход на новые условия оплаты труда.

Для того, чтобы воспользоваться преимуществами новой оплаты труда, нормативного метода планирования заработной платы, важно применить его не только для определения средств на заработную плату завода, но и для отдельных цехов, участков, а также для различных категорий персонала. Таким образом, предоставляется возможность заинтересовать в конечных производственных достижениях конкретные трудовые коллективы. Особенно важно внедрить нормативные методы планирования на уровне бригад при переходе их на хозрасчет или подряд.

Коренным методом необходимо изменить условия премирования. В настоящее время все подразделения УПП заняты подготовкой проекта положения о премировании ИТР и рабочих, в котором должны быть предусмотрены все основные показатели: соблюдение договорных поставок, качество, производительность труда и т. д.

Учитывая сложившуюся систему взаимоотношений между заводами и строительномонтажными управлениями, рассчитывать на 100-процентное выполнение тематики не предоставляется возможным. Таким образом, предлагается установить выполнение тематики на уровне 90 процентов. А также установить выплату из фондов материального поощрения за выполнение недельно-суточных графиков. Основной удельный вес премии все-таки должен приходиться на выполнение тематики на 20—25 процентов.

Учитывая, что при новых условиях снимаются всякие ограничения на размер премии, решающее слово принадлежит коллективу бригады, отдела.

Важное место в перестройке предоставляется бригадной организации труда. Бригадная форма — это эффективное средство интенсификации производства. Бригады современного типа способствуют успешному решению вопросов социально-экономического развития страны. Благодаря повышению ответственности бригад за эффективность совместного труда возрастают их требования к администрации в отношении качества управления производством. Переход к укрупненным, сквозным

бригадам требует большой подготовительной работы и ослабленного внимания в начальный период их деятельности, в чем нас убеждает опыт работы комплексных бригад, на заводах ЖБИ.

Распад бригад арматурщиков заводов ЖБИ-1, 2 доказывает, что создание бригад без должной подготовки не обеспечивает их жизнестойкости. Необходим коренной перелом в психологии рабочих и прежде всего инженерно-технических работников. Требуется пристальное внимание к вновь созданным бригадам со стороны администрации, партийной и профсоюзной организаций.

Необходимо создавать костяк единомышленников, лидеров, которые смогли бы руководить и направлять коллектив. Будущее — за сквозными комплексными бригадами.

При переходе на новые условия должны быть исключены любые проявления администрирования. Успех дела во многом будет зависеть от широкого, активного и заинтересованного участия трудовых коллективов, каждого работника. Очень важно добиться психологической перестройки в сознании людей. Каждый рабочий, руководители всех рангов, начиная от бригадира и кончая руководителем предприятия, должны ясно и однозначно понять, что новые тарифные условия не повышают заработную плату автоматически, а создают широкие возможности трудовым коллективам и каждому повышать свой заработок в меру увеличения личного трудового вклада и роста эффективности труда.

В. ПОЛЕЩУК,
начальник ООТИЗ УПП.

СОВЕРШЕНСТВУЯ МЕХАНИЗМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ СЛОВО — РАБОЧЕМУ

КАЖДЫЙ человек имеет свой характер, свои способности. То же самое — и коллектив: бригада, участок. Более того — и свой почерк. Один коллектив может выполнять производственные задачи в широком диапазоне, другой — в строго определенных рамках и при определенных условиях. Не говоря уже о том, что качество работы и усилия различны. Почему же при разной производительности труда, разной по степени трудоемкости работе труд оценивается практически одинаково? То есть зарплата практически одинакова. А ведь это — одно из главных препятствий на пути роста производительности труда. Другая причина уравниловки — бесхозяй-

ственность, ссылая на всевозможные объективные и субъективные причины, за которыми легче всего спрятать свое неумение работать с людьми, свою некомпетентность. Не секрет: много еще у нас таких.

Известен сейчас так называемый механизм торможения. Он очень живуч и по-своему вреден и опасен, свои позиции без боя не сдает. Не отсюда ли практика держать коллективы в неведении своих дел, планов, тем самым «облегчая» работу с людьми? Только как какой стороны? До сих пор у нас нет точной экономической информации в масштабах СМУ, участка, бригады. Нам неизвестен план, его цифры, сроки.

Почему не знают план низко-

вые трудовые коллективы, непосредственные его исполнители? Совет с трудовым коллективом был бы только на пользу.

рос широкого диапазона действий коллектива в той или иной ситуации. Одни справляются с трудностями своими силами, другие же требуют

Общезвестно, что данный метод — это возможность скрыть промахи, просчеты в своей практической деятельности.

И немудрено, что такая си-

НЕТ — УРАВНИЛОВКЕ

В последнее время укоренилась порочная практика уравнивания выведенной зарплаты. Конечно, так спокойнее до поры до времени. Но такой подход наносит огромный моральный и психологический ущерб, убивает инициативу каждого в отдельности и коллектива в целом. Порождает иждивенческие настроения: все равно всем будет одинаково. А это и есть тормоз роста производительности труда.

Я не случайно затронул воп-

большого внимания (помощи). Тем самым теряется драгоценное рабочее время на реорганизацию и перестройку в своей работе. А к финишу — к концу месяца, квартала, года такие разные коллективы приходят с одинаковыми показателями по зарплате, но с неодинаковыми по фактически выполненной работе. Справедливо ли это? На высоте ли тот или иной руководитель любого ранга, если он допускает уравниловку или способствует ей?

стема уравниловки порождает никому не нужные конфликты, незаинтересованность в текущих делах, пассивность и безразличие к жизни коллектива.

Не пора ли четко следовать принципу: от каждого по способностям, каждому — по труду. Тем самым будут созданы условия для полного использования человеческого фактора, его возможностей и резервов.

А. БЕК-БУЛАТОВ,
бригадир СМУ-6.

В ТО ПАМЯТНОЕ ВРЕМЯ

Из истории стройки

Юрий Георгиевич Рыбалович работает на строительстве с 1951 года. Длительное время возглавлял мозговой центр управления строительства — технический отдел. Юрий Георгиевич — участник Великой Отечественной войны. За заслуги в мирном строительстве награжден орденом Трудового Красного Знамени. Его воспоминания — это прежде всего история технического перевооружения строительства, первые этапы, первые шаги нашего сегодняшнего дня.

и высокими темпами работ. Она всегда была школой передового опыта, полигоном проектировщиков и самих строителей в освоении и внедрении всего нового, передового в строительстве. Благодаря такому высокому «тону» наша стройка постоянно пользовалась заслуженным авторитетом и не только в масштабе Иркутской области, но и стра-

ны. Ее авторитет заботливо опекали высокопрофессиональные строители, руководители стройки: С. М. Бурдаков, Р. С. Зурабов и С. Н. Алешин. Каждый из них особо внимательно занимался техническим делом, как в штатном, так и кадровом подборе специалистов. Они прекрасно понимали, что связь стройка — заказчик — проектный институт начина-

ется с технического отдела, с выдачи в производство работ проектной документации, от технического уровня которой зависит все настоящее и будущее стройки: сроки, производительность и себестоимость.

Строительство сразу же было многоплановым. Одновременно возводился комплекс города с жильем, соцкультбытом, промпредприятиями, обеспечивающими жизнедеятельность города. Возводился гигант нефтехимии с обеспечивающими его теплоэлектроцентралями, водозаборами, очистными сооружениями, транспортом, инженерными коммуникациями. Основным проектным решением того времени было: монолитный железобетон, как в фундаментах, так и каркасах зданий, даже в многоэтажных «этажерках», а стеновым ограждением служила кирпич-

ная кладка.

С каждым последующим годом задачи стройки становились все сложнее, и объемы работ увеличивались. Возрастающие объемы работ привели в середине пятидесятых годов к увеличению числа проектных институтов. Надо сказать, что среди них не было полноценных генпроектировщиков, координирующих техническую политику всех институтов. Они трудились по прямым договорам с заказчиком. Каждый институт при проектировании использовал свои ведомственные нормы, то есть каждый из них имел свой «почерк» проектирования. На усложнении проектных решений серьезно сказывалась сейсмичность района строительства. В то время единого подхода к обеспечению антисейсмических мероприятий у проектных ин-



С ПЕРВЫХ дней организации Ангарского управления строительства стройка всегда была масштабной, с предельными и даже запредельными объемами работ, с высокими задачами, а значит

БРИГАДНЫЙ ПОДРЯД—В ДЕЙСТВИИ

**„Лучший формовщик
Министерства“**



Николай Панасюк работает на заводе ЖБИ-2 с 1982 года. По специальности он формовщик, по должности—бригадир, по призванию, тоже... формовщик. По крайней мере, он сам так считает. Родом он с Украины, а вот остался жить в Сибири и никуда не собирается уезжать. Он из той категории, кто не может и не умеет пло-

хо относиться к возложенным на него обязанностям. Николай и его бригада постоянно в лидерах социалистического соревнования. Самому бригадиру за 1986 год присвоено почетное звание «Лучший формовщик министерства».

На снимке: Н. Н. Панасюк (в центре) с товарищами по работе.

ТВОИ ЛЮДИ, СТРОЙКА

На снимке: Валентина Пронкина — старший продавец магазина № 71 «Олимпиада». Она закончила в свое время школу с отличием и поступила в Иркутский техникум советской торговли. Почему она выбрала этот в общем-то далеко не легкий труд, где главное чтобы покупатель ушел из магазина с хорошим настроением? Наверное, для этого нужно иметь, если не призвание, то элементарное желание сделать незнакомым людям приятное. И в своем коллективе она умеет ладить со всеми и ей отвечают вполне заслуженным уважением. Не так давно на общем собрании магазина ее единогласно выдвинули кандидатом в депутаты городского Совета.



**ПО СТРАНИЦАМ ЖУРНАЛА
«МЕХАНИЗАЦИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА»**

«Вытесняя ручной труд» — под этой рубрикой на страницах журнала печатается материал о применении малой механизации, заменяющей ручной труд во многих трудоемких работах в строительстве. Данный материал о механизмах, которые окажут помощь в работе отделочникам. При нанесении на поверхности шпатель-окрасочных составов требуется постоянно регулировать и быстро отсекать подаваемую массу. Устройство, обеспечивающее автоматизацию процесса, создали в БелНИИОУСе. Это устройство можно успешно применять и для

пропуска ряда других дисперсных материалов. А подробно вы сможете прочесть в 3-м номере 1987 года, в статье Холодинского В. Г. «УСТРОЙСТВО ДЛЯ НАНЕСЕНИЯ ШПАТЛЕВОЧНОГО СОСТАВА».

Минским филиалом ВНИИСМИ разработано другое приспособление — процеживающее устройство, представляющее собой перфорированную пластинку, через которую шпатель, установленный на валу смесителя, процеженный раствор подается в бункер насоса. Материал этот дан в 1-м номере, в статье Соловьева В. А.

ВО ВТОРОМ году двенадцатой пятилетки бригадный подряд у ангарских строителей стал практическим воплощением принятых партийных решений по внедрению и дальнейшему совершенствованию коллективного подряда. В системе стройки проведен ряд мероприятий в том числе и рабочее совещание по широкому внедрению подряда и обмену опытом в подразделениях. Рассматривался этот вопрос и на заседании партийного комитета стройки, где принято решение о дальнейшем развитии коллективного подряда и АУС.

Широкое развитие бригадный подряд получил в таких подразделениях стройки как СМУ-1, 3, 4, 7. Они выполнили задания по внедрению бригадного подряда первого квартала и планомерного перехода на хозяйственный механизм бригад нового типа (коллективный подряд). Удельный вес объема строительно-монтажных работ, выполненный методом хозрасчета, в общем объеме СМР составил 100,1 процента. Выполнен также план и по работе методом сквозного поточного подряда.

На бригадном и сквозном поточном подрядах трудились 116 коллективов из 194. Была достигнута экономия против плановой расчетной стоимости в сумме 97 тысяч рублей за счет внедрения и совершенствования бригадной формы организации труда. Сегодня в Ангарском управлении строительства работает десять строительных участков на коллективном подряде, в их составе 30 укрупненных комплексных бригад с оплатой за конечные результаты труда от сделанного объема СМР заказчику. С первого апреля коллектив СМУ-4 в целом работает по новой форме оплаты труда.

В первом квартале в этом подразделении так работало пять участков из шести. По итогам работы за первый квартал коллектив СМУ-4 выполнил план по объему строительно-монтажных работ собственными силами на 101,2 процента; по производительности труда на 116,2; использование фонда заработной платы выразилось экономией в сумме 9,3 тыс. рублей; снижена плановая себестоимость работ на семь тысяч рублей и получена сверхплановая прибыль на сумму восемь тысяч.

При переводе на коллективный подряд потребовалось провести большую подготовительную работу, которая заключалась в подготовке годовых и квартальных программ СМР, составлении графиков

производства работ, технической проработке проектов, рабочих чертежей и смет, определении численности рабочих. Решались и многие другие вопросы. Затрачено было время и на психологическую перестройку.

Несмотря на значительную работу, проделанную подразделениями управления строительства по развитию и внедрению коллективного подряда,

бытовых и складских помещений для подразделений с опозданием и размещением этих помещений вдалеке от строящихся объектов. Сегодня такое положение на объекте 12а микрорайона—жилом доме № 6 (бригады второго участка СМУ-5). В связи с отсутствием специальной оснастки бытовые помещения имеют поломки при погрузке. В полной мере не удовлетворяются за-

**ДОСТОИНСТВА
И
НЕДОСТАТКИ**

в этом вопросе имеется целый ряд недостатков. Не все коллективы в полную меру осознавали необходимость строго соблюдать основные принципы перехода к прогрессивным формам организации и стимулирования труда. Основной недостаток в настоящее время состоит в том, что хозрасчет как метод социалистического хозяйствования нередко воспринимается формально. Первые руководители подразделений отходят от этого важного вопроса, хотя в положении о коллективном подряде ясно сказано, что руководство всей работой по внедрению и повышению эффективности возлагается лично на руководителей подразделений.

В первом квартале не выполнили планового задания такие подразделения как СМУ-2, 5, 6, 8, 9, РСУ. Так в строительно-монтажном управлении № 2 выполненный объем СМР методом бригадного подряда составил всего семь процентов при плане 53. Основными причинами невыполнения плановых заданий на сегодняшний день являются: недостаточная инженерная подготовка объектов к производству строительно-монтажных работ, некачественная проектно-сметная документация, выдаваемая на строительство некоторых объектов — особенно в субподрядных организациях; нередки случаи некомплектной поставки на строящиеся объекты сборного железобетона и металлоконструкций; частые перебои в обеспечении бригад раствором, бетоном и пиломатериалами; есть случаи перевода подрядных бригад на другие объекты—это в СМУ-2, 3, 6, 9, 8, не обусловленные подрядными договорами; не своевременная сдача объектов под монтаж субподрядными организациями со стороны генподрядных организаций СМУ-1, 2, 3, 6.

Имеются случаи перевозки

явки службами УПТК на облицовочную плитку и пиломатериалы для СМУ-5. Не так давно была завезена метлахская плитка на дом № 4в микрорайона 12а, 331 квадратный метр которой оказался забракованным. На этих же объектах — дома № 4, 6, участка № 3, 2, 5 СМУ-5 — в настоящее время поступает очень плохого качества шпаклевка. Вызывали представителей ОИМик, но качество остается на прежнем уровне. На доме № 4в здесь же, вокруг его ведут работу бригады по прокладке подземных коммуникаций из СМУ-4, участок № 4. Глядя на такой пейзаж, удивляешься одному — как строители СМУ-5 проникают в дом, нет даже элементарных подходов и подъездов.

Недооценивается бригадный подряд руководителями обслуживающих подразделений УПП, УПТК, РМЗ, УЭС, УСМ, УАТа, призванными своевременно, комплектно и качественно обеспечивать работу подрядных бригад строительными механизмами, материалами, средствами малой механизации, инструментом и приспособлениями.

Основная особенность бригадного подряда (коллективного) и его преимущество перед обычным хозрасчетом состоит в повышении коллективной ответственности не только бригад, но и администрации за конечные результаты работы. Наряду с усилением коллективной ответственности повышается и коллективная заинтересованность в выполнении договорных обязательств — по экономному расходованию электроэнергии и материалов, рациональному использованию машин и оборудования, получению более высоких конечных результатов производства.

М. ШАВЕЛЬ,
инженер группы подряда
стройки.

и др. «СПИРАЛЬНЫЕ ПРОЦЕЖИВАЮЩИЕ УСТРОЙСТВА ДЛЯ ШТУКАТУРНЫХ МАШИН». Большой интерес представляет и статья во 2-м номере

Лошака А. И. «ВЫСОКОЭФФЕКТИВНЫЕ МАШИНЫ ДЛЯ ТРУДОЕМКИХ РАБОТ».

4-й номер журнала. В обширной насыщенной статье Зеленого И. И.

«ОТДЕЛОЧНЫЕ РАБОТЫ: ТЕХНИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА» описаны некоторые разработки комплексной механизации харьковских строителей.

ститут не было. К тому же проектные институты располагались далеко от стройки. Такая обстановка привела к тому, что стройка стала испытывать определенные трудности в своем дальнейшем совершенствовании. Серьезной причиной сложившегося положения стала проектная документация, которая имела низкий технический уровень. Разобщенность в работе строителя-заказчика и проектировщика привела к нежелательным результатам и не отвечала задачам, стоящим перед стройкой.

В этот период перед технической службой управления строительства всталая серьезная задача — найти скорейшие пути к унификации проектных решений и началу внедрения на стройке сборности. В тот момент на стройке завершались работы отдела испытаний материалов и конструкций, — руководитель О. Е. Енисенко — по созданию нового строительного материала

газозолобетона. Основным компонентом материала стала зола или глина, а также отходы, полученные при сжигании каменного угля в котлах ТЭЦ. Газозолобетон в дальнейшем стал отличным материалом для крупной, прочной, легкой и теплоустойчивой стеновой панели, как для жилья, так и для промышленных объектов.

Естественно, что стройка большое внимание сосредоточила на поисках путей унификации и сборности именно в жилищном строительстве. Да и обстановка с жильем к этому моменту «накалилась». Уже действующие промпредприятия имели многотысячные коллективы, а они, в свою очередь, требовали громадного количества площади жилья. Жилье же возводилось, в основном, в кирпичном исполнении. Попытка перейти на типовую серию дома со стенами из крупных блоков и внутренних сборных элементов не да-

ла ожидаемого эффекта. Серия имела большое количество типов изделий, требующих почти индивидуального изготовления. В то памятное время страна делала первые шаги к переходу в строительстве жилья на полносборное крупнопанельное строительство. И стройка так же начала поиски подходящей типовой серии жилого дома для нашего сложного района строительства.

В 1959 году выбор пал на серию 1-335, разработанную нашим главным проектировщиком, ленинградским институтом. Эта серия подкупала нас малым количеством типов изделий, простотой сборки и простой конструктивных решений. В конце 1959 и начале 1960 года на стройке начался бурный процесс подготовки к освоению новой серии.

На строительстве был создан штаб освоения. Основным

его рабочим органом стала проектная группа технического отдела. В группу вошли высококвалифицированные специалисты со всей стройки — механики, конструкторы, энергетики, сантехники, архитекторы. От проектного института у нас постоянно пребывала выездная бригада и находилась она на ангарской площадке до полного завершения проектных работ. На строительстве ежедневно проводилось оперативное совещание. Начальник управления строительства Р. С. Зурабов осуществлял личный постоянный контроль.

В результате этой масштабной работы были перепроектированы все части проекта. Трехслойная стеновая панель была заменена однослойной газозолобетонной, а остальные железобетонные изделия были перепроектированы под действующую технологию заводов ЖБИ. Группу, которую от института возглавлял Лыков, а

от управления строительства Сапожников, переработала все изделия, узлы крепления, их монтажную раскладку. Другая группа, возглавляемая от строительства Бурановым, переработала все опалубочные формы, монтажные средства, транспортные приспособления. Эти руководители и коллективы их групп приняли активное участие и в практическом изготовлении изделий, и монтаже экспериментального дома. Выявляемые проектные недоработки и положительные предложения тут же вносились в проект.

Все участники работали напряженно, не считаясь со временем и выходными днями. Такая отдача немедленно сказалась на результатах — в начале шестидесятых годов стройка первой в Иркутской области, и одна из первых в стране перешла на полносборное индустриальное строительство.

Творчески

Коллектив ДК «Зодчий» видит и осуществляет свою основную цель в тесной связи с производственными коллективами. Перестройка для ДК «Зодчий» — это оказание конкретной помощи производственным коллективам и учащейся молодежи в воспитательном процессе, в устранении проблем и решении организационных вопросов.

Работа коллектива Дома культуры с проектировщиками, СПТУ-12 и школой № 13 приобрела четкую систему по всем направлениям. Коллегиальность и широкое творчество масс — вот основные принципы организации всех мероприятий. Широкий творческий ак-

тив не на словах, а на деле помогает нам справляться с большим объемом работ, несмотря на наш малочисленный штат клубных работников.

В кружках художественной самодеятельности у нас 80 процентов строителей. Все коллективы приняли участие во II Всесоюзном фестивале народного творчества.

Итоги этого участия таковы: хор награжден Всесоюзным дипломом лауреатов фестиваля (руководитель Гаева В. Д.), ансамбль современного балетного танца «Импульс» — дипломом Облсовпрофа (руководитель Шадрин С. С.), вокальный ансамбль «Радуга» и рок-группа (руководитель Шалы-

гин С. В.) — Почетными грамотами Облсовпрофа. Тематическая программа, посвященная 70-летию Великого Октября (СПТУ-12), полностью взята на областной смотр художественной самодеятельности профтехобразования.

Новым в работе ДК «Зодчий» является связь с РСУ стройки по оказанию практической помощи в борьбе с пьянством, в утверждении трезвого образа жизни. Перестройка для нас — это улучшение качества, творческого процесса, развитие общественной активности трудящихся, особенно молодежи.

З. КИНЕРЕЙШ,
директор ДК «Зодчий».



Весна.

Фото А. ВАСИЛЬЕВА.

ЛИЧНОЕ МНЕНИЕ

(О НОВОМ ФИЛЬМЕ ГЕОРГИЯ ДАНЕЛИЯ «КИН-ДЗА-ДЗА»).

Гедеван остался в новых обычных условиях таким, каким был и на Земле — честным, открытым, любознательным. Эти его качества — непонятные, непонятные, непонятные.

ной авторской философии. Вот местному аборигену Уэфу земляне предлагают тоже рвануть на Землю. «Что я буду делать на планете, где нет цветной дифференциации шта-

ПЛАНЕТА ПО ИМЕНИ ПЛЮК

проржавело и не превратилось в тлен.

Действие фильма, сюжет фильма развивается на первый взгляд несколько замедленно. Но, несмотря на это, и даже на мрачную действительность «тяжелого случая» с Плюком, сама картина смотрится с интересом, легко. Множество ситуаций, трюков, по-настоящему без натянутости смешных, потому что сквозь них явно просвечивает наша повседневная жизнь, с ее суетой, на которую уходят порой лучшие годы и силы. Есть фильмы трудные, в содержание и в суть которых надо глубоко выныкнуть, чтобы понять замысел автора. В «Кин-дза-дза» почти все то, о чем хотели сказать авторы, лежит на поверхности — только смотри и слушай.

«Скрипача не надо» — как лейтмотив убогой жизни на планете, звучит эта фраза на протяжении всего фильма. Не надо, потому что «скрипач» —

писаны, видимо, на его лице нужные на планете Плюк, на (впрочем, обитатели умели читать и мысли), потому аборигены сходу отвергают всякое общение с ним. На Плюке никто правду не говорит и даже не думает. Только благодаря коробку спичек, являющихся страшным дефицитом на планете, прораб Пашков имеет возможность контактировать с иной цивилизацией и не потерять младшего товарища.

Сам Владимир Николаевич пытается, и безуспешно, иметь этот самый долгожданный контакт, применяя проверенный, привычный земной принцип: ты — мне, я — тебе, возведенный на Плюке в высший ранг всех отношений. Копеечные спички дают право на высокие местные привилегии: меняться на что угодно, носить желтые штаны, и всякий обязан перед их владельцем, изящно присев, сказать слово «КУ» аж два раза.

В картине нет никакой слож-

нов — был ответ. Людей судят по штанам. Кто в нужных штанах, тот и на «коне».

Ценой лишений (спичек прораб Пашков лишился очень скоро), долгих скитаний по бесконечной пустыне, когда приходилось зарабатывать себе на жизнь скрипкой, издавая на ней немислимые звуки и напевая дурацкие песенки, они все-таки возвратились на Землю, напоследок показав этой падшей цивилизации, что у человека должны быть более реальные и непреходящие ценности. Это доброта, чувство долга, чувство товарищества.

Обычно в любом деле самое трудное — это хорошо начать и достойно закончить. Остроумный конец фильма еще раз доказывает, что ставили его люди большого таланта, с большим чувством юмора, которое ценится всегда во всех обстоятельствах очень высоко.

А. АНДРЕЕВ.



У НАДЕЖДЫ Васильевны Рудых в мае день рождения, свои 64 года она встречает на трудовом посту. Общий стаж работы у нее — 39 лет. Совсем молодой девушкой она начала свою трудовую жизнь в райкоме комсомола, затем работала в райкоме партии инструктором. Энергичная, задорная, на любое дело шла первой. В годы войны организовывала передачи — одежды, продуктов — на фронт в поселке Качуг Иркутской области, в посевную и уборочную страду ездила уполномоченным оперативного штаба. Членом партии стала в 1944 году.

Свою педагогическую деятельность Надежда Васильевна начала воспитателем после окончания Иркутского педагогического института. В течение 25 лет работает заведующей в детских учреждениях ОДУстройки. Рудых открывала детские учреждения № 35, 38, 52 — в последнем работает двенадцать лет.

Она умелый организатор, воспитатель коллектива, умеет зажечь трудовой энтузиазм, вдохновить на решение ответственных задач. Энтузиаст всего нового, прогрессивного. Под руководством Надежды Васильевны Рудых детское учреждение № 52 неоднократно занимало призовые места в соревнованиях, в городских смотрах.

Бессменный пропагандист, член партийного бюро, ветеран стройки, в свои 64 года она полна молодого задора, сил, могучей энергии.

Хочется поздравить Надежду Васильевну с ее 65-й весной, и пожелать ей всегда оставаться такой же задорной, цветущей, полной творческих сил и энергии.

Т. НЕКРАСОВА,
заведующая д/я № 14.

ПОМНИТЕ «Мимно», «Не горюй», «Афоня»? Хорошие фильмы, не правда ли? Их поставил режиссер Георгий Данелия. «Нет, на Михалкова надо сходиться. Обязательно схожу на Феллини, на Стенли Крамера, на Данелия» — так говорят, когда хочется высказать расположение таланту создателей фильма, прекрасно не только постановкой, но и, как у хорошего писателя, имеющего свой неповторимый стиль. Обычно постановки Г. Данелия всегда интересны, красивы, проникнуты тонким юмором, иронией, теплотой, смехом, часто смехом грустным. Его картины задевают многие душевные струны зрителя.

И вот на экраны вышел новый фильм с интригующим названием «Кин-дза-дза». И я пошел на Данелия.

«Скрипача не надо» — говорит Уэф, говорит это и другой чатланин, и третий, и даже одна девушка-пацак. А он и не скрипач вовсе, этот симпатичный студент из Иваново — Гедеван Александрович. Ему просто надо было вернуть забытый маэстро инструмент. Так и оказался Гедеван вместе со скрипкой и «тертым» прорабом Владимиром Николаевичем Пашковым фантастическим для них способом в чьете-куда заброшенной галактике Кин-дза-дза на планете с далеко не звучным названием Плюк. Жизнь остановилась здесь в своем создающе-гармоническом развитии, так как местная цивилизация довела

КСК приглашает

ДК НЕФТЕХИМИКОВ

16 мая «Весенние премьеры» — вечер для людей среднего и старшего возраста, театральный зал — 18,00.

Открытие второго фестиваля самодеятельной песни, ЦПКЮ им. 10-летия Ангарска — 16,00.

17 мая Народный университет культуры, Факультет музыки, Моцарт, «Концерт для фортепиано с оркестром № 18», Рахманинов, «Симфония № 1», Исполнитель — симфонический оркестр Иркутской филармонии, Дирижер-дипломант Всесоюзных конкурсов Леонид Корчмар, Солист — ученик 5-го класса детской музыкальной школы № 1 Ангарска Саша Попов, Лектор-музыковед Ирина Чижова, театральный зал — 15,00.

Концерт лауреатов второго городского фестиваля самодеятельной песни, театральный зал — 18,00.

18 мая Клуб любителей театра Вечер памяти режиссера Аятоли Эфроса, театральный зал — 19,00.

19 мая

Клуб молодых избирателей «Гражданином быть обязан», «Круглый стол» — 16,00.

20 мая

День молодого избирателя, Вопросы, ответы — 10,00.

21 мая

КВН между командами ОСП и АЭМЗ «Мы рождены, чтоб сказку сделать былью».

ТОМ

16 мая

Театр мод — 18,00, 20,00, молодежный центр (9-й квартал).

СПОРТ

18,19,20 мая

Соревнования по волейболу и баскетболу среди команд КФК, спортивных клубов и городских советов ДСО, посвященные 70-летию Октября.

17 мая

Клуб филателистов, комната 30 — 11,00.

11,00.

Конкурс «А ну-ка, девушки!», ресторан «Баргузин» — 17,00.

Спектакль народного театра «Фа-

кел», Б. Васильев «Завтра была война», Новое помещение театра по адресу: ул. Фестивальная, 15 — 19,00.

18 мая Лекция «Международное положение СССР», малый зал — 8,00.

19 мая

Клуб «Бабр», комната 28 — 18,00.

20 мая

Клуб туристов, малый зал — 19,00.

21 мая

Народный университет правовых знаний, Факультет товарищеских судей, комната 30 — 18,00.

ДК «ВЫТОВИК»

18 мая Университет педагогических знаний, факультет молодого родителя, Тема: «Эстетическое воспитание школьника, Эстетика быта, взаимоотношений в семье» — 12,30.

Городское творческое объединение художников-любителей «Радуга» при СПТУ-38 (13-й микрорайон).

ПЕРВЕНСТВО ОБЛАСТИ ПО ФУТБОЛУ

18 мая **СТАДИОН «СИБИРЯК»** «Сибиряк» — «Монтажник» (Иркутск) — 17,00.

17 мая

СТАДИОН «АНГАРА» «Ангара» — «Корд» (Байкальск) — 14,00.

ПОПРАВКА

В номере 35 нашей газеты на 4-й странице в материале «Первые отзывы зрителей» по вине корреспондента А. И. Павульской допущена ошибка.

Название спектакля следует читать: «Все мыши любят сыр». Редакция приносит свои извинения автору заметки Н. И. Коваль и читателям.

УВАЖАЕМЫЕ АНГАРСКИЕ!

21 мая в 19-00 часов фабрика ремонта и пошива одежды проводит демонстрацию моделей в демонстрационном зале, расположенном в 13 м/р-не, дом № 28. В приемном салоне ателье, расположенном по этому адресу будет организован выставка-продажа швейных изделий различного ассортимента.

За редактора Л. Г. ГОЛУБИЦКАЯ

Пишите:

665835, г. Ангарск-35, 7а микрорайон, Ангарское управление строительства.

Звоните:

редактор — 84-87; отдел промышленного и жилищного строительства — 82-25; отделы: писем, секретарь-машинистка — 80-20; фотокорреспондент, обслуживающие подразделения — 82-36.

Формат 1/2 п. л. Зак. 1022с. Тираж 2875