

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

Ангарский строитель

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

№ 60 (3940)

ГАЗЕТА ИЗДАЕТСЯ
С 5 АВГУСТА 1949 г.



АВГУСТА 1987 года

СРЕДА

Цена 2 коп.



**СЕГОДНЯ
НА ПУСКОВЫХ**

АЗХР



ПОЧЕРК ОТДЕЛОЧНИКОВ

На строительстве второй очереди Ангарского завода химических реактивов хорошо работает коллектив отделочников из СМУ-3, где бригадиром В. В. Мельникова. Он постоянно занимает призовые места в социалистическом соревновании среди бригад занятых на комплексе.

Другой коллектив отделочников — Надежды Ивановны Полищук — трудится на административно-бытовом корпусе энергоблока.

На снимках: бригада В. В. Мельниковой. На отделке фасада здания энергоблока работают Валентина Кудзина и Людмила Николаевна Томышева из бригады Н. И. Полищук. На строительстве 2-й очереди АЗХР.

Фото А. Кокоурова.



СОВЕРШЕНСТВУЯ МЕХАНИЗМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

ВЫСОКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

◆ ИНТЕРВЬЮ

О РЕАЛИЗАЦИИ постановления ЦК КПСС «О широком внедрении в строительстве опыта работы на коллективном подряде» Мособлсельстрой № 15 редакция попросила рассказать заместителя начальника отдела НОТИУ по подряду Ивана Петровича Былкова.

— Иван Петрович, какая работа проделана аппаратом управления за первую половину 1987 года по организации внедрения коллективного подряда в подразделениях стройки?

— При переводе на коллективный подряд строительных участков и в целом подразделений требуется тщательная и всесторонняя подготовка комплексов — вопросов, которые влияют на производственно-хозяйственную деятельность. К ним относятся такие, как установление годового плана по объему СМР, совершенствование организационной структуры производственных участков, укрупнение бригад, разработка нормативной базы для оплаты труда за конечные результаты работы на 1 рубль сметной стоимости строительно-монтажных работ и ряд других вопросов. В настоящее время переведены и трудятся в условиях коллективного подряда в целом два подразделения — это СМУ-4 и СМУ-7, а также 14 строительных участков в девяти подразделениях. Удельный вес выполненного объема СМР методом коллективного подряда за первое полугодие составил 42,9 процента. Нужно отметить, что по коллективной форме организации и стимулирования труда — включая коллективный и бригадный подряд — в первом полугодии работало 138 бригад из общего числа. Подрядным методом выполнено при плане 59 процентов 66,7 процента объема СМР. Сквозным поточным подрядом освоено работ в объеме 33,6 процента.

— Какая подготовительная работа по переводу других подразделений стройки, кроме названных, намечается?

— До конца года нам нужно перевести еще одно подразделение на коллективный подряд — это СМУ-10 и три строительных участка в подразделениях СМУ-1, 6 и 8. Анализируя работу коллективов, проработавших в первом полугодии в условиях коллективного подряда, хочу заметить, что высокая эффективность новой прогрессивной формы труда подтверждается полностью, и она направлена на объединение всего трудового коллектива в достижения высоких конечных результатов. Все это происходит на основе широкого привлечения трудящихся к управлению производством через хозяйственные советы трудовых коллективов. Примером может служить СМУ-4, которым руководит А. А. Деревянко. Еще в декабре прошлого года они начали

подготовку к переходу на прогрессивную форму организации труда. Была проделана громадная работа по совершенствованию организационной структуры строительных участков, укрупнению бригад, разработке на годовую программу нормативной базы для оплаты труда за его конечный результат. Машинисты строительных машин и механизмов в количестве 111 человек до этого работали индивидуально, точно так же работали и экипажи. Сейчас они включены в состав бригад, в зависимости от технологии строительства. В этой связи бригады стали укрупненно-комплексными, они могут выполнять работы законченного технологического этапа или целого комплекса работ. В состав бригад включены 19 человек линейных инженерно-технических работников с назначением их бригадирами.

— Коллективы, переводимые на подряд, получали дополнительную информацию о коллективном хозяйстве и проходили ли они специальную экономическую учебу?

— В обязательном порядке прошла экономическая учеба с бригадирами, инженерно-техническими работниками и служащими. По возможности на местах мы организовали просмотр кинофильмов из опыта работы на коллективном подряде треста Мособлсельстрой № 18. В каждой бригаде шла разъяснительная работа о целесообразности внедрения коллективного подряда, о принципе оплаты труда по установленному нормативу заработной платы за фактически выполненный объем СМР и сданный по форме заказчику. В каждой бригаде и на участках избраны советы бригадиров, в СМУ есть центральный хозяйственный совет, который действует на основе использования полномочий, предусмотренных в СССР в трудовых коллективах, и положением о совете трудового коллектива, утвержденным управлением строительства.

— Намечается ли переход на коллективный подряд в производственных и обслуживающих подразделениях стройки?

— В управлении производственных предприятий уже разработана система по подготовке к переходу на коллективный подряд цехов и в целом заводов. С первого января нынешнего года в условиях коллективного подряда работает полностью коллектив завода ЖБИ-4. При переходе создали из трех цехов — формовочного, бетоносмесительного и арматурного — один объединенный цех с оплатой труда за выпуск товарной продукции. По итогам работы за первое

Окончание на 3-й стр.

В соревновании по городу

По итогам социалистического соревнования первичных трудовых коллективов предприятий и организаций города за II квартал 1987 года признаны в числе других победителями коллективы:

— коллектив строителей: бригады каменщиков строительно-монтажного управления № 9 Касьянова Н. А.;

— коллектив бригады монтажников строительно-монтажного управления № 6 Зарипова М. З.;

— коллектив бригады штукатуров строительно-монтажного управления № 5 Емельяновой В. И.;

— коллектив бригады слесарей участка ТВС управления энергоснабжения Борисова В. Г.;

— коллектив бригады формовочного цеха ЗЖБИ-4 управления производственных предприятий Батовкиной Г. Л.;

— коллектив магазина № 71 орс Савиной З. В.;

— коллектив бригады водителей автобазы № 1 управления автомобильного транспорта Зубова В. Д.



Победителями в социалистическом соревновании за 57-ю неделю стали:

Строительно-монтажное управление № 7.

Завод железобетонных изделий № 3.

Строительный участок № 3 СМУ-1 — начальник Шастин Александр Александрович.

БРИГАДЫ:

трубоукладчиков СМУ-4
Дмитрова Михаила Викторовича

каменщиков СМУ-1
Коркина Александра Викторовича

формовщиков ЗЖБИ-2
Чебуркова Виктора Александровича

водителей автобазы № 5 Аязова Василия Степановича.

Январский Пленум ЦК КПСС явился крупным политическим событием в жизни партии и советского народа. Принятые им решения, намеченные меры по углублению перестройки, дальнейшей демократизации хозяйственной и общественной жизни, совершенствованию кадровой политики создают надежные предпосылки для успешного осуществления выработанного XXVIII съездом КПСС стратегического курса на ускорение социально-экономического развития страны и качественного обновления состояния нашего общества. Трудящиеся наших подразделений, как и все советские люди, поддерживают решения Пленума. Перестройка — уже не идея, а реальность. Ее надо разворачивать практически, вести энергично, придавать происходящим переменам необратимый характер. Главным действующим лицом при этом является человек труда, перестройка — его кровное дело. Перестройка открывает новые перспективы, новые задачи перед каждой профсоюзной организацией.

Добиться ускорения и углубления перестройки — значит, всемерно улучшать работу группкома, развивать трудовую и общественно-политическую активность трудящихся, проявлять неослабную заботу об удовлетворении их нужд и запросов, искоренять заорганизованность, формализм, воспитывать у профсоюзных работников умение действовать напористо, с полной отдачей сил. Сделать всю организаторскую работу более наступательной, конкретной и результативной. С этих позиций нам надо анализировать свою работу.

XVIII съезд профсоюзов подчеркнул прямую ответственность профсоюзов за перестройку жизни трудовых коллективов на основе самоуправления, хозрасчета, самокупальности и самофинансирования. В перестройке производственно — экономической работы на одно из первых мест поставлены вопросы совершенствования социалистического соревнования.

Направляя трудовую инициативу и усилия коллектива на коренное повышение производительности труда и качество работы, обеспечение ввода в действие промышленных комплексов жилья и соцкультбыта в установленные сроки, экономии всех видов ресурсов, укрепление трудовой дисциплины, руководство Ангарского управления строительства, партийный комитет, группком и комитет ВЛКСМ придают большое значение делу развития и совершенствования социалистического соревнования в 12-й пятилетке.

Так, на основе патристической инициативы передовых коллективов стройки в 1987 году широко развернуто соревнование за выполнение плана двух лет пятилетки к 70-летию Великого Октября. Соревнование проходит под девизом: «70-летию Октября — 70 ударных недель!» с еженедельным подведением итогов. Эта же форма соревнования направлена на выполнение пятилетнего плана коллективов к 120-й годовщине со дня рождения В. И. Ленина. Проводится соревнование на договорных условиях среди коллективов строителей, монтажников и заказчиков по принципу «рабочей эстафеты». Соревнование имеет главную цель — сокращение сроков строительства объектов, своевременное завершение отдельных видов работ, предусмотренных сетевыми графиками. Наряду с положительными сторонами в организации социалистического соревнования продолжают иметь место недостатки. Недостаточно освещается ход соревнования на пусковых комплексах по принципу «рабочей эстафеты» на ТЭЦ-9 (т. Казунин И. В., Глухов В. Н.), керамическом заводе (т. Шестаков

Е. П., Кириченко С. В.), плохо оформлены стенды соревнования на ТЭЦ-9, не оборудована агитплощадка на керамическом заводе. Мало внимания уделяется организации соревнования и работе штабов и совета бригадиров со стороны руководителей СМУ-2, 9, 4, 7, МСУ-42, МСУ-76. Продолжают иметь место срывы договорных обязательств и переноса сроков по «рабочей эстафете» на комплексах. Так, на ТЭЦ-9 не выполнены договорные обязательства СМУ-6, СМУ-4, СМУ-7, МСУ-42, ВЭМ, ЭСМ.

Основными причинами срыва тематических недельных заданий, принятых социальными обязательствами продолжают оставаться недостаточная инженерная подготовка объектов к производству строительно-монтажных работ, некачественная проектно-сметная документация, выдаваемая на строительство некоторых объектов, нередки случаи некомплектной поставки сборного железобетона и металлоконструкций, перебои в обеспечении бригад раствором, бетоном и пи-

тельные подразделения на коллективный подряд. В целях реализации этой программы в настоящее время на коллективном подряде работают в целом два коллектива — это СМУ-4 и СМУ-7 и, кроме этого, девять строительных участков в семи подразделениях. В промышленной деятельности переведен на коллективный подряд в целом коллектив завода № 4.

Переход на коллективный подряд требует тщательной и всесторонней подготовки комплексов вопросов производственно-хозяйственной деятельности, и с этим направлением справились СМУ-4 и СМУ-7.

Профсоюзные комитеты должны активно участвовать в работе по введению новых принципов организации заработной платы, премирования и повышения тарифных ставок и окладов. Именно в процессе этой работы профсоюзы должны настойчиво выполнять свои защитные функции. Люди должны хорошо знать, откуда и как возьмутся средства для перехода на новые

удовлетворена, многие бригады имеют по две бытовки.

По инициативе трудящихся и их силами создается оздоровительный центр на заводе ЖБИ-1 (комната психологической разгрузки, зал тренажеров, сауна), построены сауны на РМЗ, в автобусах 1, 3, 7, 8 УАТа, строятся в УСМ. На заводах, в мастерских, цехах — везде есть комнаты отдыха, душевые, красные уголки, здравпункты.

Проводимая работа по улучшению условий труда, оздоровлению трудящихся позволяет добиться снижения заболеваемости работающих. Так, в первом квартале 1987 года в сравнении с аналогичным периодом прошлого года заболеваемость снижена в случаях на 23,6 процента, в днях — на 20,8 процента. Экономия средств на выплату пособий по временной нетрудоспособности составила 129,8 тыс. рублей.

Нам необходимо настойчиво продолжать работу по улучшению обеспечения трудящихся качественной спецодеж-

дой, имея в виду прежде всего наведение в каждом подразделении в этом деле элементарного порядка. Для этого надо активизировать общественность, работу соответствующих комиссий, обращать внимание на организацию профилактического ухода за спецодеждой, добиваться, чтобы трудящиеся находились на работе в опрятной одежде.

Следует установить строгий контроль за составлением заявок на спецодежду. Профкомы ушли от этой работы. Кто, как не руководители и профкомы СМУ-5, СМУ-8, СМУ-2, виноваты в том, что стали поступать многочисленные жалобы на спецодежду? И как не жаловаться, когда женщинам выдали ботинки весом не менее 5 кг каждый, а сварщикам СМУ-8 — спецобувь 56 размера вместо 48, сказав при этом: «Бери, иначе никакой не получишь». Или всеми этими вопросами ведал только кладовщик, которому, судя по всему, все равно, в чем находится на работе человек.

Тщетно призывает УПТК подавать заявки на пошив спецодежды и другие услуги швейной мастерской. Никто, кроме СМУ-3, СМУ-5, на эти призывы не откликнулся. Всех устраивает то, что есть? Думается, если устраивает, то только не рабочих.

РЕШИТЕЛЬНЫЙ поворот к укреплению дисциплины, трезвому образу жизни встретил активную поддержку рабочих, ИТР и служащих нашего коллектива. Проводимая работа администрацией, паркомом, группком, подразделениями дала определенные результаты.

Нельзя не видеть, что имеются и существенные недостатки. Многие коллективы еще слабо используют общественные формы воздействия на нарушителей. Задача профсоюзного актива в первую очередь — это поддержка усилий самих трудящихся по наведению порядка и дисциплины, конкретность в работе с людьми. И в этом отношении особое значение имеет всемерная поддержка инициативы передовых бригад стройки, принявших на себя обязательства коллективной гарантии трудовой и общественной дисциплины. На сегодняшний день таких коллективов — 155, и большинство из них договоры выполняют.

Как отмечалось на январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС, в стране складывается новая морально-нравственная атмосфера. Этому способствуют перестройка в сфере производственных отношений, социальной политике, борьба за здоровый образ жизни и работа по улучшению организации свободного времени трудящихся.

Совершенствуя работу учреждений культуры, президиум ВЦСПС принял постановление «О дальнейшем расширении прав первичных профсоюзных организаций в расходовании средств профсоюзного бюджета». Теперь профсоюзам разрешено тратить деньги на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы по своему усмотрению на основании смет, утвержденных общим собранием или конференцией.

Не бездействуют наши учреждения культуры, СК «Сибиряк», однако уровень проводимой работы по вовлечению в систематические занятия художественной самодеятельностью, физкультурой и

спортом еще не отвечают требованиям сегодняшнего дня. За большими отчетными цифрами мы не всегда видим истинную массовость, качество, результативность.

Основной смысл перестройки и ее конечная цель в том, чтобы улучшить руководство низовыми организациями профсоюзов, повысить уровень их работы. К сожалению, далеко не все профкомы сумели определить действенные формы руководства профгруппами и цехомами.

В ряде профсоюзных организаций (СМУ-2, МСУ-50, РМЗ, МСУ-42, УСМ) не уделено должного внимания широкому распространению спорта работы профсоюзных групп, не практикуется проведение дней профгруппового, нерегулярно проводятся рабочие собрания, редко в работе собраний принимают участие хозяйственные руководители, не практикуются на них отчеты членов профсоюза по выполнению уставных требований. Съезд рекомендовал добиться повышения роли профсоюзных собраний, принципиально и открыто обсуждать насущные вопросы жизни коллектива. На низком уровне ведение делопроизводства, дневников профгруппового. Комитеты профсоюза СМУ-2, 3, РМЗ, МСУ-50, СМУ-7, 10 слабо контролируют и направляют работу профсоюзных групп, не налажены должным образом систематическое обучение профгруппового и актива профсоюзных групп, информационная работа.

Для того, чтобы председатели профсоюзных комитетов выполняли все требования сегодняшнего дня, в целях осуществления коллективного контроля за работой кадров, стимулирования роста их деловой квалификации, повышения ответственности за порученное дело с этого года вводится аттестация профсоюзных работников.

С аппаратом группкома рассмотрены пути перестройки стиля работы группкома, определены конкретные формы, основная работа направлена на оказание помощи низовым профорганизациям, изучение состояния дел на местах, участие в собраниях профгрупп, заседаниях профкомов.

Начата большая работа, которая показала, что перестройка приобретает форму конкретных дел.

Л. ВОЙТИК,
председатель группкома.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ: ИДЕТ ПЕРЕСТРОЙКА

ломатериалами, есть случаи перевода бригад на другие объекты, отсутствие фронта работ.

На настроение людей влияет перевод на работу на неподготовленные объекты, несвоевременная перевозка бытовых, размещение их вдалеке от объекта, обеспечение УПТК некачественными материалами и инвентарем, что наглядно подтвердила встреча руководства УПТК с бригадами СМУ-1, СМУ-5 на строящейся школе № 16 17 микрорайона.

Недооценивается соревнование по «рабочей эстафете» руководителями, профкомом обслуживающих подразделений УПП, РМЗ, УПТК, УЭС, призванными своевременно, комплектно и качественно обеспечивать работу бригад на пусковых комплексах. Не принимают они участие и в работе советов бригадиров.

Поэтому, говоря о перестройке соцсоревнования, необходимо признать, что перелома в этом деле еще нет. Нерешительно администрация и профкомы подходят к решению этой важнейшей задачи. Мы не достигаем главной цели соревнования — заинтересовать каждого работника в повышении эффективности своего труда для получения максимального результата при наименьших затратах, в кратчайшие сроки. Нам надо вернуть соревнование в бригады, на рабочие места, заинтересовать рабочих в совершенствовании самих себя и своей работы. Провести эту перестройку мы должны на основе социалистического соревнования по достойной встрече 70-летия Великого Октября.

ПРОФСОЮЗНЫЕ комитеты, группком несут прямую ответственность за перестройку жизни трудовых коллективов на основе самоуправления, хозрасчета, самокупальности, самофинансирования. Но эти меры заработают только в том случае, когда они будут восприниматься каждым трудящимся как свое собственное, близкое, кровное дело. Мы должны научить трудящихся хозрасчету и активно внедрять его. Бригадам, подразделениям надо создавать условия для перехода на коллективный подряд. Внедрение коллективного подряда является первой ступенькой перехода на полный хозяйственный расчет, на самокупальность и самофинансирование. К концу 12-й пятилетки мы обязаны перевести все строи-

тельные подразделения на коллективный подряд. В целях реализации этой программы в настоящее время на коллективном подряде работают в целом два коллектива — это СМУ-4 и СМУ-7 и, кроме этого, девять строительных участков в семи подразделениях. В промышленной деятельности переведен на коллективный подряд в целом коллектив завода № 4.

СОЦИАЛЬНАЯ политика, защита интересов трудящихся — вопросы первостепенной важности для профсоюзов. Одной из острых, самых жгучих наших проблем остается жилищный вопрос.

Для решения жилищной проблемы до 2000 года Ангарским управлением строительства разработана программа, в которой предусмотрена потребность в жилье до 2000 года.

Жилищно-бытовая комиссия группкома работу свою проводит согласно положению о жилищно-бытовой комиссии, первоочередное внимание уделяет соблюдению жилищного законодательства, постановления от 12.11.84 г. Иркутского областного Совета народных депутатов и облсовпрофа.

Проведено в 1985—1987 гг. неоднократное обучение председателей профкомов, председателей и членов жилищно-бытовых комиссий подразделений по правильному учету лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке распределения жилой площади. Осуществляется контроль по выполнению жилищного законодательства во всех подразделениях.

Социальные вопросы находят отражение в «Комплексном плане социального развития коллектива АУС», коллективном договоре, «Комплексном плане по хране труда и оздоровительных мероприятий», программе «Здоровье», заслушиваются на заседаниях парткома, президиума группкома, совещаниях руководителей подразделений, днях председателя ЦК и т. д. Ежеквартально на заседаниях президиума группкома рассматривается вопрос о ходе выполнения колдоговора, что позволяет дать оценку выполнению мероприятий, спорить с ответственных лиц, обеспечить полное его выполнение. Два раза в год руководители и председатели профкомов выступают на собраниях и конференциях трудовых коллективов с отчетами о выполнении коллективного договора.

На улучшение охраны труда и санитарно-бытовых условий трудящихся в АУС ежегодно расходуется около 500 тыс. рублей. Потребность в санитарно-бытовых помещениях

должны быть оклады и тарифы. Это большая кропотливая работа администрации и профкомов.

Следует установить строгий контроль за составлением заявок на спецодежду. Профкомы ушли от этой работы. Кто, как не руководители и профкомы СМУ-5, СМУ-8, СМУ-2, виноваты в том, что стали поступать многочисленные жалобы на спецодежду? И как не жаловаться, когда женщинам выдали ботинки весом не менее 5 кг каждый, а сварщикам СМУ-8 — спецобувь 56 размера вместо 48, сказав при этом: «Бери, иначе никакой не получишь». Или всеми этими вопросами ведал только кладовщик, которому, судя по всему, все равно, в чем находится на работе человек.

Тщетно призывает УПТК подавать заявки на пошив спецодежды и другие услуги швейной мастерской. Никто, кроме СМУ-3, СМУ-5, на эти призывы не откликнулся. Всех устраивает то, что есть? Думается, если устраивает, то только не рабочих.

РЕШИТЕЛЬНЫЙ поворот к укреплению дисциплины, трезвому образу жизни встретил активную поддержку рабочих, ИТР и служащих нашего коллектива. Проводимая работа администрацией, паркомом, группком, подразделениями дала определенные результаты.

Нельзя не видеть, что имеются и существенные недостатки. Многие коллективы еще слабо используют общественные формы воздействия на нарушителей.

Задача профсоюзного актива в первую очередь — это поддержка усилий самих трудящихся по наведению порядка и дисциплины, конкретность в работе с людьми. И в этом отношении особое значение имеет всемерная поддержка инициативы передовых бригад стройки, принявших на себя обязательства коллективной гарантии трудовой и общественной дисциплины. На сегодняшний день таких коллективов — 155, и большинство из них договоры выполняют.

Как отмечалось на январ-

ИДУТ КОЛДОГОВОРНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ

ПОТРЕБНОСТЬ ДНЯ

НА КОНФЕРЕНЦИИ при подведении итогов выполнения коллективного договора за первое полугодие 1987 года в управлении производственно-технологической комплекции шел разговор о всех сторонах жизни коллектива. Была проанализирована достигнутая работа, рассмотрены недостатки, и намечена такая линия, которая обеспечивала бы безусловное выполнение задач, поставленных XXVII съездом партии и июньским Пленумом ЦК КПСС.

Социалистическое соревнование первого полугодия ознаменовано участием коллектива УПТК в апрельском ударном месячнике. Итогом этого участия стал высокопроизводительный труд с максимальной экономией всех ресурсов. Среди победителей — коллектив стеклопечного цеха, мастер М. Д. Шалыгина, и участок комплектизации, мастер М. А. Машуков. За первый квартал в прошедшем полугодии коллектив по итогам работы получил первое призовое место, за второй квартал присуждено второе.

Сейчас в коллективе УПТК проходит социалистическое соревнование по выполнению заданий 12-й пятилетки к 120-й годовщине со дня рождения В. И. Ленина без увеличения численности рабочих в бригадах, с повышением эффективности производства и качества работы, экономией топливно-энергетических ресурсов, материалов и сырья. «Доля ручного труда», — сказала в своем выступлении председатель профкома В. В. Севастьянова, — в нашем коллективе все еще велика и составляет 22,4 процента, вот уже пять лет эта цифра остается стабильной. Кому как не рационализаторам приложить здесь свои силы, механизировать раскрой стекла, процесс затаривания гипса и решить ряд других проблем. Но особенно большая потеря рабочего времени из-за слабой организации работ в коллективе ОГМ. Нужный слесарный ключ ищут и тратят на это по часу рабочего времени. Из всех служб критические замечания, в основном, поступают в адрес ОГМ».

О тех проблемах, которые существуют в коллективе проката и на других участках УПТК, подробно остановился председатель профкома. Много внимания в своем докладе она уделила вопросу укрепления социалистической дисциплины труда. Проводимая воспитательная работа все-таки оказывается недостаточной и не всегда достигает поставленной цели. Пьяницы, прогульщики, завсегдаги медлители оказались виновными в том, что за первый квартал коллективу УПТК не было присуждено первое место.

При рассмотрении выполнения пунктов коллективного договора на собраниях своих коллективов рабочие УПТК отмечали правильно, что не решен полностью вопрос по забору пыли в новом складе, практически отсутствует наглядная агитация на всех базах, кроме № 2, не подключены трамвайные печи для временной сушки одежды на период ремонта трассы на базе № 3. Одежда после чистки и ремонта, которую она проходит в КБО, имеет очень низкое качество выполнения этих работ.

«Ряд предприятий нашей стройки, — сказала далее В. В. Севастьянова, — переходит на коллективный подряд. Коллективу УПТК предстоит проделать тщательную работу для полного перехода и решить в этом направлении самые различные вопросы. Нам должно быть не безразлично, какой ценой решаются поставленные перед коллективом задачи. Качественная перестройка технологии, работы коллектива — это потребность и необходимость сегодняшнего дня. Нужно улучшить инженерную проработку потребности в материально-технических ресурсах, перерабатывать поступающую документацию службами нужно рационально, без излишков».

Назрела настоятельная необходимость исключить никому не нужные досрочные заводы, резко сократить заготовительно-складские расходы, а также избавиться от других издержек производства». Докладчик отметила, что о многих проблемах последнее время говорится много и часто, а практически, к сожалению, в этом направлении делаются крайне робкие шаги. Так, в улучшении экономической работы тормозом стали инертность мышления и слабый уровень экономической подготовки.

На профсоюзной конференции шел не только разговор о недостатках, но и о практическом исправлении их. Вторая половина этого года, собственно, как и весь год, является не совсем обычной. 7 ноября наша страна празднует 70-летие Великой Октябрьской революции. Успех выполнения взятых социалистических обязательств подразделений и стройки в целом зависит и от того, как коллектив УПТК сумеет обеспечить подразделения необходимыми материально-техническими ресурсами. Делегаты профсоюзной конференции УПТК единодушно приняли решение трудиться только на отлично, с честью выполнять принятые повышенные обязательства второго года двенадцатой пятилетки.

Л. МОРОЗОВА,
внештатный корреспондент.

ПЕРВАЯ после реорганизации состоялась в управлении строймеханизации конференция по проверке выполнения коллективного договора за полугодие. Естественно, что проблем на обсуждение было вынесено немало: идет становление коллектива. Выступления были горячими, заинтересованными, люди говорили о наболевшем. Возможно, сказалося то, что ввиду разброшенности обслуживаемых объектов редко появляется возможность все вместе обсудить все помехи в работе. А их немало. И тем более досадно, что многие не устраняются своевременно, а люди хотят работать по-настоящему. Как выразился в своем выступлении бригадир Василий Иванович Каплан, «на работу я должен идти с песней, а не с тревогой». И вызвана эта тревога бывает тем, что площадка, на которой надо работать его бригаде по устройству подкрановых путей, зачастую не бывает подготовлена генподрядчиком, не спланирована, вот и приходится доводить ее «до ума» самой бригаде. Словом, организация работ далеко не на уровне. Бывает так, что по несколько дней сидит без работы бригада монтажников башенных кранов Валентина Михайловна Стрельникова. Об этом с болью говорил с трибуны бригадир: «Обеспечьте нас работой, мы ни от чего не отказываемся». Его поддержал работающий с этой бригадой водитель тралера Александр Савельевич Чухунов. Также о больших потерях рабочего времени сказал слесарь по ремонту компрессоров Анатолий Павлович Хизунов, что зачастую связано с нехваткой или отсутствием нужных запчастей. Машинист башенного крана Галина Лаврентьевна Рогачева говорила о необходимости введения крановщиков в состав строительных бригад. Они могут принести большую пользу, выполнять любую работу, когда не задействован кран.

Решение всех этих проблем позволило бы намного улучшить показатели хозяйственной деятельности коллектива. Как же поработал он за полугодие? В своем докладе начальник УСМ Владимир Степанович Пилюгин отметил переходящее за сто процентов выполнение плана по объему работ, выработке на одного работника. В целом по управлению она составила 113,5 процента. Но не выполнил ее среди участков пятый участок, хотя, как сказал докладчик, особой вины за ним нет, поскольку весь первый квартал он практически сидел без работы по вине генподрядных СМУ. Если в первом квартале снижение себестоимости СМР по управлению было на низком уровне, то за полугодие она достигла 142,2 процента. Получена сверхплановая прибыль 173 тысячи рублей. Это огромная заслуга коллектива в период его становления. В основном все работники обладают достаточной квалификацией, и невыполняющих норм выработки нет. Недовыполнено задание по бригадному подряду на 20 процентов. К сожалению, договоры, которые УСМ заключает со СМУ, никакой бригадный подряд не напоминают. По этому поводу обращались и к руководству, и в ООТиЗ стройки, но по-прежнему крановщики, механизаторы оказываются за бортом бригады. Использование механизмов в целом по УСМ составляет 83,5 процента. Они должны работать постоянно, а СМУ-1, к примеру, не выполняет директивные нормы. К то-

му же несвоевременно и некачественно ремонтирует механизмы РМЗ. Все это причины объективные, но есть и зависящие от самого коллектива: не всегда еще качественно ведется монтаж. Иногда неделю затягиваются наладка и сдача в эксплуатацию крана. В планах — введение скоростного монтажа.

Выполнен и перевыполнен план технического развития, направленный на внедрение новой техники, прогрессивных приспособлений и оргтехмешроприятий. К числу эффективных мероприятий следует отнести применение передвижных станций кровельных работ, работающих огнем, способом и методом пластификации, выполнение кровли с помощью обогащенного рубероида, экономия мастики за счет применения наплавленного рубероида и эффективных средств распыления. В то же время с малой интенсивностью используется бетоно-

чумов, прорабство В. Г. Тимофеева, мастерский участок А. Ф. Ерко, бригады В. И. Каплана и А. В. Шеянова, механизмы башенных кранов В. В. Машковский. Подведение итогов соревнования проводится на участках регулярно, а вот доски с показателями заполняются с опозданием, после неоднократных напоминаний. Идет соревнование на лучшую профгруппу.

Нельзя не отметить, что редко проходят собрания на участках, виной чему, безусловно, является разбросанность: УСМ обслуживает механизмы не только по Иркутской области, но и за ее пределами. А собираться коллективу надо чаще, чтобы решать вопросы, нужные производству или касающиеся борьбы с нарушителями дисциплины. Немалая роль в воспитании молодежи отводится кадровым рабочим, ветеранам предприятия. Именно наставничество играет немало-

НАСТРОЙ НА РАБОТУ

укладывающая техника ввиду отсутствия заявок от генподрядных СМУ.

В коллективе управления проводится постоянная работа по укреплению социалистической дисциплины труда и повышению общеобразовательного уровня рабочей молодежи. Регулярно проводятся в каждой бригаде рабочие собрания, беседы, обсуждения документов партии и правительств, осуществляется комплексный план мероприятий, который предусматривает активизацию работы всех комиссий, советов, товарищеских судов, цеховых комитетов, усиление работы по внедрению бригадного подряда и подготовку к переходу на коллективный подряд. Что касается борьбы с нарушителями трудовой дисциплины и общественного порядка, несмотря на всю проводимую работу еще много в коллективе склонных к различного рода нарушениям. За первое полугодие совершили прогулы 9 человек с потерей 14 человеко-дней (за тот же период прошлого года соответственно 14 и 31). Доставлено в медицинский вытрезвитель 9 человек, в прошлом году — 22. Хотя есть заметные сдвиги, но все же работать еще есть над чем.

Председатель профкома УСМ Елена Устиновна Сакович в своем докладе отметила прежде всего, что процесс реорганизации и организации в коллективе не столь существенно сказался в плане выполнения производственной программы, сколь в плане моральном. Ушли переводом в СМУ-4 и СМУ-7 сразу 120 человек. Многие проработали в УМе со дня его основания, поэтому уход свой переживали болезненно. Да и пришедшие работники из УЭС тоже не сразу нашли нужного им уюту. Но время и люди делают свое дело — в итоге все обживается, все нормализуется.

За второй квартал план выполнили все участки. По итогам соцсоревнования победителями вышли участки № 4 — начальник В. А. Воробьев, председатель цехкома Г. В. Ку-

важную роль и в улучшении дисциплины. Охотно делятся своими знаниями машинисты: Тамара Петровна Глинская, Галина Лаврентьевна Рогачева, Валентина Андреевна Шульгина, монтажники: Валентин Михайлович Стрельников, Валерий Иннокентьевич Мясников, водители Александр Савельевич Чухунов, Юрий Юрьевич Сикита, слесари: Петр Иванович Шеметов, Николай Григорьевич Горобец и многие другие.

Е. У. Сакович говорила также о необходимости повышения дисциплинарной ответственности каждого на своем рабочем месте, о необходимости соблюдения правил охраны труда, своевременной подачи заявок на спецодежду, об оздоровлении и отдыхе трудящихся и т. д.

У коллектива горячее желание работать с полной отдачей, но спланирует людей не только общий труд. Как правильно заметила присутствовавшая на конференции инструктор группкома Нина Петровна Агеева, не следует за трудовыми буднями забывать об отдыхе, причем отдыхе коллективном, дающим возможность более тесного общения. Несколько лет назад в коллективе была хорошая художественная самодеятельность. А что сейчас? Управление строймеханизации до сих пор не провело тематического вечера, посвященного 70-летию Великой Октябрьской революции. С болью констатировала факт упадка культмассовой работы в своем выступлении и председатель культмассовой комиссии подразделения Людмила Васильевна Головкина.

Надо надеяться, что улучшение условий труда, его организации пробудит и большее желание к активному коллективному отдыху. Ведь песня и труд рядом идут. А трудиться коллективу во втором полугодии придется еще более напряженно, чем в первом. В тяжелом положении пятый участок: не дали ему фронт работ по ТЭЦ, ДСК, АЭМЗ. Много кровельных работ на пусковых комплексах. Немало предстоит сделать по монтажу лифтов, а фронта работ опять же нет. Тяжелое положение и на четвертом участке. Большая работа предстоит по уборке урожая. Картофелеуборочные комбайны готовы выйти на поля.

Л. МУТИНА.

Окончание. Начало на 1 стр.

полугодие коллектив завода № 4 имеет неплохие показатели производственно-хозяйственной деятельности.

— Иван Петрович, а как сами рабочие отзываются о новой форме организации труда, ведь они теорию претворяют на практике?

— В беседе с коллективами бригад, например, О. А. Щеглова, выполняющей работы на строительстве детского сада в квартале 212/219, с бригадами А. П. Захарова, Н. А. Волошина, так же работающих в условиях коллективного подряда, становится очевидным, что коллективы видят в выполнении плановых и тематических заданий по завершению технологических этапов особую материальную заинтересованность. Строительство объекта и сдача его заказчику по форме № 2 ставят заработную плату в прямую зависимость от выполненного объема строительно-монтажных работ, причем необходимо строго следовать установленным нормативам. Новая прогрессивная форма труда дает возможность бригадам больше проявлять рабочей инициативы и ответственности в достижении конечных результатов.

ЗА ЧАС до открытия магазина приходит на работу Валентина Романовна Смирнова, директор магазина «Трикотаж» в 11-м микрорайоне. Она проходит через весь торговый зал, непривычно тихий и пустой, смотрит, как продавцы готовят свои отделы к предстоящему рабочему дню. Через несколько минут двери магазина распахнутся, и зал сразу же наполнится потоком покупателей.

Зачем человек идет в магазин? Вопрос кажется странным — ясно, за покупками. Но это верно не совсем. Часть покупателей, и довольно большая, приходит сюда просто так — заглядывают по дороге: а вдруг попадется что-то интересное? И ходят, и смотрят. Могут пройти мимо хороших и полезных вещей. Вот здесь-то и необходимо умение привлечь внимание людей.

Как привлечь — разговор особый, в этом и заключается мастерство хорошего продавца. Прежде всего он должен быть психологом — уметь определять, что за человек перед ним, каковы его вкусы, потребности. У Натальи Смирновой, заведующей отделом «Трикотаж», это получается. Она не будет равнодушно наблюдать, как покупатель, перемерив то и это, долго не может сделать выбора. Она тактично, а главное безошибочно, выберет и подскажет человеку, что ему подойдет.

Директор магазина так отзывается о Наташе:

— Всегда она в хорошем настроении, внимательна к покупателям. Работая продавцом, Наташа участвовала во всех конкурсах профессионального мастера. И в городских, областных конкурсах занимала призовые места. Было время, повысили мы ее в должности — перевели товароведом из продавцов. Но не нашла она себя в бумагах и вернулась в отдел, сейчас работает заведующей, это ведущий отдел, в ее бригаде 15 человек. Жалоб от покупателей на этот отдел никогда не бывает.

Наталья Смирнова — кандидат в члены партии, грамотный руководитель, ее бригада по орсу заняла первое место в социалистическом соревновании среди комсомольско-молодежных коллективов по итогам второго квартала. И девчата бригады заслуженно уважают Наташу.

Проходя по служебному помещению, я увидела, как комсомолка Марина Спирова и комсорг бригады Людмила Фалькова готовят стенгазету. На красочном стенде привлекают внимание фотоснимки — посвящение будущих продавцов в профессию, моменты рабочих будней комсомольско-молодежных бригад магазина. Узнала я и о том, что приближается 10-летие со дня открытия этого предприятия торговли. Коллектив магазина живет такой же многогранной жизнью, как и другой любой производственный коллектив.

Давно работают в торговле товароведы Л. В. Романова и Н. Н. Лубнина, они — первые помощники директора магазина. Их я и попросила рассказать о проблемах торгового предприятия.

В традициях этого коллектива — заботиться о каждом. Это неслучайное чаепитие в честь юбиляра, в дни рождения. И на свадьбы свои девушки из комсомольско-молодежных бригад обязательно приглашают подруг по работе. Были здесь и конкурсы на лучшую хозяйку — у кого лучше получается печенье, торты, пирожки, варенья, соленья. Все это сплачивает коллектив в одну дружную семью, создает атмосферу доброты и спокойной уверенности в своих товарищах. Выросли здесь в хороших продавцов-профессионалов Г. Ходаровская, Л. Фалькова, Г. Синеполюская и многие другие.

Немалая заслуга в хорошем психологическом климате, сложившемся в коллективе, его

ОДИН ДОЛГИЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

— По объему работы мы выполняем среднемесячный товарооборот магазином приблизительно на 300 тысяч рублей. По отзывам покупателей, наш магазин — один из самых популярных в городе. Я думаю, что причина в уровне культуры обслуживания. Стареемся создать для покупателя спокойную обстановку, встретить его доброжелательно. План за полугодие выполнен нами на 100,8 процента.

Мне понравилась книга заказов, имеющаяся в этом магазине для инвалидов и участников Великой Отечественной войны. В ней не просто заказы, но и отметки об их выполнении, о доставке на дом требующихся товаров.

— А вот галантерейный отдел, — продолжает знакомить директор. — Возглавляет его Людмила Юрьевна Авдеева, это очень душевный и отзывчивый человек. Она помогает девушкам, пришедшим на практику, ученицам освоить свою профессию, всегда душой болеет за товарищей по работе.

руководителя — Валентины Романовны Смирновой. Она возглавляет коллектив со дня открытия магазина, а общий трудовой стаж ее работы в орсе строительства — более 25 лет.

Есть в работе продавца свои сложности, — большая нервная нагрузка, неудобный режим работы: на предприятиях давно уже закончился рабочий день, закрылись детские учреждения, а магазины еще торгуют... Наверное, поэтому в сфере торговли большая текучесть кадров. И только истинно преданные своей профессии люди остаются.

Время, когда до закрытия магазина остаются считанные минуты, оказывается самым трудным для продавцов — чувствуется усталость, и даже старые разношенные туфли начинают жать. Наконец, магазин закрылся. Остался позади трудовой день. Но тишина эта ненадолго. Утром покупатели снова заполнят торговый зал.

Н. ПОЗДНЯКОВА,
наш внешт. корр.



Что нового в мире!

Фото А. ВАСИЛЬЕВА.

В городском туристском слете, проходившем 25—26 июля на водно-спортивном комплексе «Ермак», принимали участие восемь команд от различных предприятий города. Туристическая команда строителей по количеству была самой представительной — 28 человек, в нее вошли работники орса, автобазы № 3 УАТ, молодые специалисты из общежития № 30 стройки.

НА ГОРОДСКОМ ТУРСЛЕТЕ

фотографию, стенгазету и другие.

В проведении турслета активное участие принимали комитет ВЛКСМ АУС и спортклуб «Сибиряк». Во многих состязаниях лидерами наших команд были начальники смены УЖДТ Иван Кондратьев, спортивный инструктор орса Нина Пономарева, мастер автобазы № 3 Владимир Павлюков.

Во всех конкурсах и состязаниях участвовали по две команды. Несмотря на то, что судейство было не безупречно, практически во всех конкурсах наши ребята были самыми сильными и занимали призовые места.

Традиционные конкурсы туристского слета — это летние виды спортивных игр: волейбол, футбол, туристская эстафета, конкурсы на лучшую туристскую

В. ЗИНЧЕНКО,
секретарь комитета ВЛКСМ стройки.



Лето красное.

Фото В. ОВОДЕНКО.

СОВЕТЫ ВРАЧА

ЗАБОЛЕВАНИЕ СУСТАВОВ

Распространенное заболевание суставов — ревматоидный артрит. Наиболее часто им болеют люди в активном, трудоспособном возрасте — 20—25 лет. Причины возникновения ревматоидного артрита во многом еще не изучены. Ясно одно, что у больных резко меняется способность тканей и организма в целом отвечать адекватно на внешние и внутренние раздражители, т. е. изменена реактивность. Ученые предполагают врожденную неполноценность защитных систем у таких людей.

Особенно повышена чувствительность к влиянию таких вредных факторов, как переохлаждение, физическое и

нервно-психическое перенапряжение, обострение хронических очагов инфекции, грипп, спровоцировать заболевание могут вакцинация, аборт, роды и т. д.

Ревматоидным артритом чаще болеют женщины. Через 1—2 недели после перенесенных ангины, гриппа или других провоцирующих причин проявляются боли в одном или двух суставах с припуханием, повышением местной температуры. Это продолжается без лечения 1—2 и более месяцев. Постепенно воспалительный процесс стихает, но при очередном обострении вовлекаются новые суставы (обычно симметричные), а в ранее пораженных процесс усугубляется. Далее постепенно уменьшается подвижность

суставов, и резко нарушается функция опорно-двигательного аппарата, а в тяжелых случаях человек полностью лишается возможности двигаться.

Однако изменения в суставах — лишь наиболее яркое местное проявление заболевания. Характерно нарушение общего состояния: утренняя скованность, слабость, снижение аппетита, гипотрофия мышц, иногда лихорадочное состояние. Могут нарушаться функции нервной системы, органов пищеварения, сердца, почек и т. д. Очень важно при появлении вышеперечисленных признаков своевременное обращение к врачу.

В настоящее время для лечения артрита используется

широкий арсенал как медикаментозных, так и физиотерапевтических средств. Следует подчеркнуть, что хорошо организован и рационально подобран труд — это также и лечебный фактор. Здоровый коллектив, проявляющий заботу о больном товарище, создание хороших санитарно-гигиенических условий труда (исключить работу в сыром и охлажденном помещении, на сквозняке, с холодной водой, в неудобных позах и т. д.) благоприятно влияют на настроение больных.

Не всегда болезнь полностью излечима, особенно если она запущена, однако и в этом случае необходимо набраться силы, приспособиться к новым условиям жизни, быть полезным обществу и семье.

Г. ПИРОГОВА,
врач-ревматолог.

УЧЕБНЫЙ КОМБИНАТ АНГАРСКОГО ГОРОДСКОГО УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА

производит набор на курсы с отрывом от производства:

Водители транспортных средств категории «С» — срок обучения 5 месяцев, начало занятий 5 августа 1987 г., стипендия 98 рублей в месяц, образование 10 классов.

Машинисты бульдозеров — срок обучения 6 месяцев, стипендия 76 рублей в месяц.

На курсы принимаются лица, достигшие 18-летнего возраста, с образованием не ниже 8 классов.

Обращаться по адресу: гор. Ангарск-1, 4-й поселок, проезд автобусом № 7 до конечной остановки. Телефоны: 9-33-55, 9-33-72, 9-32-60.

И. о. редактора Л. А. МУТИНА.

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.