

Ангарский Строитель

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

№ 67 (4050)

ГАЗЕТА ИЗДАЕТСЯ
С 5 АВГУСТА 1949 г.

27

АВГУСТА 1988 года

СУББОТА

Цена 2 коп.

СОГЛАСНО ПРИКАЗУ

начальника стройки все виды столярно-плотницких работ, выполняемые на объектах жилья СМУ-5, переданы в распоряжение ДОКа УПП. В июле-августе в порядке эксперимента уже трудились от ДОКа на площадках жилья две бригады — Владимира Замыслова и Олега Варфоломеева. В распоряжение ДОКа бригады перешли не полностью. Оставшиеся на участках звенья будут выполнять настил линолеумных и плиточных полов, вести изоляцию трубопроводов.

Это будет способствовать улучшению качества изделий, повышению их заводской готовности, исключению части ручного труда плотников на строительных площадках.

В Центральном Комитете КПСС

Центральный Комитет КПСС принял постановление по вопросу о совершенствовании порядка награждения государственных наградами СССР. В нем отмечается, что действующая в стране система государственных наград СССР служит важным инструментом морального поощрения трудящихся за особые достижения в хозяйственном, социальном, культурном строительстве, защите социалистического Отечества и за другие заслуги перед государством и обществом. Сотни тысяч людей, отмеченных орденами и медалями СССР, удостоенные почетных званий СССР, являются примером трудовой доблести, самоотверженности и верности гражданскому долгу, служения интересам Родины.

Вместе с тем сложившаяся практика награждения государственными наградами СССР не отвечает процессу демократизации общества, слабо стимулирует развитие трудовой и общественно-политической активности граждан. В связи с массовыми награждениями по итогам пятилеток и по другим причинам снизилась авторитет государственной награды, была заформализована процедура представления к орденам и медалям. Нередко использовалась разрядка сверху, слабо учитывались мнения трудовых коллективов. Частыми были награждения не за конкретные заслуги, а в связи с юбилеями. На эти недостатки справедливо указывается в обращениях общественных организаций, трудовых коллективов, трудящихся в центральные и местные органы, в выступлениях печати.

ЦК КПСС поддержал предложения трудящихся, направленные на то, чтобы существенно изменить практику награждения государственными наградами СССР. ЦК КПСС одобрил меры по совершенствованию порядка награждения государственными наградами СССР, принятые Президиумом Верховного Совета СССР.

ЦК компартий союзных республик, крайкомам, обкомам, окружкомам, горкомам, райкомам партии, первичным партийным организациям предложено добиваться, чтобы представление к награждению государственными наградами проводилось открыто, с опорой на общественное мнение, в соответствии с принципом социальной справедливости, в основном по инициативе трудовых коллективов. При этом должен обеспечиваться строго индивидуальный подход, всесторонний учет личных заслуг и достижений награждаемых. Важно, чтобы обсуждение этих вопросов на собраниях трудовых коллективов и заседаниях их советов носило принципиальный и открытый характер, исключались случаи незаслуженных представлений, элементы поспешности и кампанейщины.

На государственную награду могут выдвигаться лишь те, кто добился выдающихся достижений на производстве, в разных областях науки, техники и культуры, в сфере образования, здравоохранения, обслуживания населения, активно показал себя в государственной и общественной деятельности, проявил мужество и

доблесть при выполнении заданий Родины, охране общественного порядка, всем своим трудом заслужил уважение и признание людей.

Осуществление намеченных мер должно способствовать стимулированию высокопроизводительного, добросовестного труда, развитию инициативы и творчества людей, увеличению их личного вклада в общенародное дело.

В случаях, когда отмечаются знаменательные даты республик, краев, областей, округов, городов и других населенных пунктов, а также трудовых коллективов, следует шире использовать разнообразные формы приветствий, поздравлений, отличий, оказывать другие знаки внимания, привлекать к этому широкую общественность, средства массовой информации.

В постановлении определены меры усиления контроля со стороны партийных комитетов за осуществлением награждения государственными наградами руководителей предприятий, организаций, учреждений, партийных, советских, комсомольских работников, руководящих работников органов общественных организаций, а также за представлением к присвоению звания Героя Советского Союза или Героя Социалистического Труда, награждению орденами Ленина и Октябрьской Революции.

Отмечено большое значение работы партийных, советских, хозяйственных, профсоюзных и комсомольских органов по улучшению пропаганды достижений и заслуг награжденных, распространению их передового опыта.



Передовики

Два года назад я впервые побывал в бригаде Николая Федотовича Федина — это подzemщики 6 участка СМУ-1. Тогда мне порекомендовали этот коллектив как стабильно справляющийся со своей работой. Конечно, в «звездах» он не ходил, но на участке были довольны их работой, которая иной раз проходит в сложных условиях: надо тянуть подземные коммуникации в любую погоду, подбираться к стенам уже выстроенного дома, хотя должно быть наоборот — сначала «подземка», а потом — дом.

За это время мало что изменилось в условиях труда

бригады Федина. Разве только коллектив его стал меньше. Не изменилось и отношение к работе самого бригадира и членов его коллектива. Плохо работать никак нельзя: и потерей заработка чревато, и рекламациями. И сейчас можно поздравить бригаду Николая Федотовича Федина с пусть не очень большой трудовой победой. По итогам соцсоревнования за второй квартал бригада стала в числе победителей среди коллективов стройки.

На снимке: Н. Ф. Федин, Н. Н. Кищенко, мастер участка В. П. Блинов, М. И. Вантеев.

Фото А. КОКОУРОВА.

Использовать каждую минуту

Подведены итоги социалистического соревнования за вторую декаду августа среди автомобилистов управления автотранспорта, которые трудятся в настоящее время в хозяйствах подшефного Аларского района.

Вот какое сообщение из Аларского района поступило вчера от заместителя начальника УАТА стройки Юрия Георгиевича Первалова.

— Уборочная страда стремительно набирает разбег. Уже 245 автомашин трудятся в колхозах и совхозах Алары. Наши водители приступили к заготовке силоса. Первые тонны зерновых начали поступать в государственные закрома.

Всегда приятно отмечать победителей социалистического соревнования. И вновь победителем соревнования по Аларскому району стал коллектив автобазы № 1, где на-

чальником сводной автоколонны является Николай Иванович Жернаков.

Среди автоколонны победителями стали водители восьмой, первой, седьмой автобаз. Они соответственно поделили первое, второе и третье места. Руководят этими коллективами С. С. Уваров, его водители трудятся в совхозе «Ныгдинский», Н. И. Жернаков (колхоз имени Куйбышева), А. В. Бурлаков (совхоз «Ангарстрой»).

Лучшими по профессии признаны водители М. Д. Соломенцев, А. Я. Унру, В. М. Неплюбин, В. И. Нечунаев, А. И. Голиков, А. Н. Горлышкин, В. М. Невцетев, И. М. Власов, В. И. Хаткевич.

Согласно утвержденному положению победители награждены переходящими вымпелами и денежными премиями.

НА СДАТОЧНЫХ ОБЪЕКТАХ

С бригадой Козлова Алексея Ивановича я начал работать, будучи прорабом, в 1978 году на объектах комплексов карбамида и аммиака. В то время в этом небольшом коллективе были монтажники и сварщики. Именно с объектов карбамида в бригаде появились плотники Марченко В. Г., Воробьев М. С., Плещин Л. И. С этого времени бригада стала готовить себе фундаменты, после чего вела монтаж. Позднее в бригаде появились и каменщики, то есть бригада стала комплексной. Теперь практически бригада строила объекты с нуля и до сдачи.

Трудно перечислить все объекты и комплексы, постро-

енные и сданные в эксплуатацию бригадой. Это и комплексы аммиака и карбамида, ДЦПД и энергоблока, и многие другие объекты производственного и сельскохозяйственного назначения.

В 1985 году бригада Козлова А. И. пополнилась молодыми строителями и в нее влилась другая бригада нашего СМУ — Кучергина В. П. В составе бригады стало более 60 человек, она работала на многих объектах. Трудно было бы бригадиру одному справиться со своими обязанностями, если бы не было у него таких помощников, как звеньевые Марченко Виталий Григорьевич, Воробьев Михаил Станиславович, Нырков Петр

Тимофеевич, Демидов Олег Викторович.

Бригада ведет и большую общественную работу. Так, Демидов О. В. три года избирается профгруппоргом, и за 1986 год ему присвоено звание «Лучший профгруппорг АУС». Марченко В. Г. возглавляет жилищно-бытовую комиссию участка, и профком СМУ ощущает результаты работы этой комиссии.

В настоящее время бригада Козлова А. И. ведет работы на объектах высших жирных спиртов и сдаточных объектах этого года — оборотного водоснабжения.

И. ЧИСТОВ,
председатель профкома СМУ-3.

ЛУЧШАЯ БРИГАДА АУС



Бригада РСУ АУС Зинаиды Ивановны Сорокиной по итогам соцсоревнования за второй квартал отмечена среди победителей по стройке. В этом году бригаде выпало трудиться на множестве объектов. Хорошо поработали они в парке строителей накануне профессионального праздника, на объектах жилья и соцкультбыта. Коллектив бригады стабильный, дружный, как отмечает сама бригадир, все зна-

ют и все умеют, что касается их профессии. Сама Зинаида Ивановна работает в РСУ 26 лет, из них 14 лет является бригадиром. Она ветеран труда, заслуженный строитель АУС, награждена медалью «За трудовое отличие» и многими грамотами и благодарностями.

На снимке: бригада РСУ, З. И. Сорокина — бригадир.

Фото А. КОКОУРОВА.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ПОДРЯД НАБИРАЕТ СИЛУ

В ТОРОЙ год наша стройка переходит на новую форму хозяйственного расчета — коллективный подряд. Если в прошлом году в новых условиях хозяйствования работали отдельные участки и СМУ, то сейчас этот переход принял повсеместный характер, включая не только СМУ, но и подсобно-вспомогательные и обслуживающие хозяйства и промышленные предприятия: УЭС, УАТ, УПТК, УПП.

Дело это новое и не простое. Не будет преувеличением сказать, что из всех мероприятий новой системы управления это самое важное и вместе с тем самое сложное дело, так как это принципиальная перестройка системы оплаты труда в строительстве. Что же это такое, коллективный подряд? В чем его сила и чем он отличается от работы в обычных условиях?

Основная особенность нового метода — это коллективная ответственность, моральная и, главное, материальная за результаты коллектива в целом. Второй особенностью можно назвать распределение заработка по коэффициенту трудового участия. Третья особенность — повышение роли совета трудового коллектива в решении производственных и других вопросов. Однако все это вполне можно организовать и при старой системе. И раньше действовала система премий и поощрений за выполнение плана, ввод объектов в эксплуатацию, экономии ресурсов, вполне можно было принять КТУ при распределении премий и заработка. Должен был работать и совет трудового коллектива, не говоря о профсоюзе и общих собраниях коллектива.

Что же все-таки действительно принципиально новое при коллективном подряде? Этим новым, кардинально меняющим суть организации и оплаты труда бригад, является отказ от традиционного наряда, с недостатками которого связаны выводиловка и приписки, отсутствие настоящей заинтересованности бригады в скорейшем и качественном завершении объекта. Несмотря на сложность описания, наряд не является точным документом. Он фиксирует любые работы, нужные и не нужные, при плохой и при хорошей организации труда. По сути дела не только их уравнивает, но и делает более выгодным ручной, плохо организованный труд, так как он оценивается выше. Наряд совершенно оторван от сметы, так как в нем масса сопутствующих основной работе, просто бросовых работ, которые невозможно контролировать. Можно написать массу никогда не выполняющихся работ, и ничем не докажешь, что их не было. Например, механизированная разработка грунта может быть записана как ручная, одинарная покраска — как тройная, и т. д. При небольшом наряде можно подогнать любой заработок. Не меняет

дела добавление слова «аккорд», так как и он не привязан к конечному результату, сопровождается любым количеством дополнительных нарядов и может искусственно в полтора раза повысить или понизить заработок. Из организующего документа наряд давно переродился в формальную бумагу.

При коллективном подряде на смену наряду приходят новый документ и новая система расчета. В чем их принципиальное отличие от наряда? Во-первых, добавляется сметная стоимость выполняемых работ, во-вторых, рассчитывается норматив зарплат на рубль выполненных работ по сметной стоимости. Это дает возможность заранее рассчитать, сколько зарплат положено за сооружение объекта или его часть. Размер заработка бригады становится в прямую зависимость от скорости сооружения объекта. «Долгострой» становится бригадой невыгодным. Смета ставится единым документом расчетов с заказчиком и бригадой. Теперь бригада не меньше работает или мастера становится заинтересованной в скорейшем завершении и вводе объекта, выполнении плана по сметной стоимости, выполнении показателя выработки, в более высокой организации работ, применении механизмов и т. д. Создается действительный коллективный интерес в достижении одних и тех же показателей, конечном продукте, вводе. Намного проще становится оформление документации.

Таким образом, коллективный подряд, это прежде всего новая система расчетов с рабочими, отменяющая наряд и основанная на нормативе зарплат к сметной стоимости объекта. Именно этой стороне коллективного подряда нужно уделить наибольшее внимание, если мы хотим добиться серьезного результата.

НОВАЯ форма не возникла на пустом месте. Ей предшествовала большая работа по организации бригадного планирования, когда бригады впервые стали работать с объемом работ по сметной стоимости, сметой, планом, показателем выработки. Однако это было параллельно с обычным нарядом, и поэтому планы бригады не могли играть мобилизующей роли. Новая система оплаты труда так же, как и наряд, основана на расчетах зарплат по ЕНиР. Поэтому она обоснована и понятна рабочим. Нормативы зарплат на рубль сметной стоимости объекта должны быть рассчитаны по ЕНиР на объект в целом или его часть, на укрупненный конструктивный элемент и т. д.

Первый опыт показал разный подход различных СМУ к новому делу. Наилучший результат там, где наиболее четко рассчитаны нормативы заработной платы на рубль

сметной стоимости работ, там, где зарплата поставлена в прямую зависимость от роста производительности труда, и, наоборот, где хуже обоснованы нормативы, там результата нет.

По итогам первого полугодия задание по росту производительности труда выполнено в целом по управлению на 193,5 процента. В сравнении с прошлым годом рост производительности труда составил 2,2 процента при росте среднего заработка 1,2 процента. На каждый процент роста производительности — 0,55 процента роста средней зарплаты. С начала пятилетки, за два с половиной года, рост выработки — 18,8 процента при росте среднего заработка — на 8,6 процента. Достаточно сказать, что за всю предыдущую пятилетку рост производительности у нас составил 15,2 процента. Среднегодовой темп роста выработки за два с половиной года 7,5 процента против трех процентов в предыдущей пятилетке. Значительно улучшились и другие показатели стройки. Вырос уровень рентабельности. Снижение себестоимости работ составило 16,8 процента за полугодие против 15,8 процента в прошлом году. Лучше выдерживаются нормативные сроки строительства. Конечно, нельзя все это отнести за счет коллективного подряда, но и он, конечно, сыграл свою положительную роль.

Однако это не дает право ослаблять внимание к коллективному подряду. Наоборот, нужно тщательнее отработывать, совершенствовать метод. Научиться работать с ним так же уверенно, как и с нарядной системой. Новый метод не терпит формального подхода, в требует серьезного и вдумчивого анализа при составлении каждого документа. Там, где такой подход соблюдается, налицо и повышение эффективности, и рост заработка бригад.

По итогам полугодия большинство СМУ справились с заданием по росту производительности труда. За исключением СМУ-5, СМУ-9 и РСУ, где выработка даже снизилась в сравнении с прошлым годом (в СМУ-5 — на 6,4 процента, в СМУ-9 — на 32,6 процента). В 7-м и 12-м СМУ расчет среднего заработка за полугодие опережает рост производительности труда, в том числе в СМУ-1, СМУ-5, СМУ-7, СМУ-9, СМУ-19 и УСМ. Следует добавить, что одновременно с переходом на коллективный подряд в первом полугодии осуществлен переход на новые оклады и ставки рабочим и служащим. И подобный результат говорит о недостатках как в подготовке к переходу на новые тарифы и ставки, так и в организации коллективного подряда в упомянутых СМУ. При этом настораживает и нуждается в анализе положение дел в таких благополучных СМУ, как СМУ-1 и СМУ-7. Здесь по-

мимо всего, хоть и по-прежнему высокий, но существенно снизился в сравнении с прошлым годом показатель снижения себестоимости строительно-монтажных работ (в СМУ-1 — с 16,2 до 12,4 процента, в СМУ-7 — с 18,8 до 16,6 процента). Из этого надо сделать серьезные выводы и до конца года осуществить дополнительные мероприятия по повышению производительности труда, чтобы выровнять соотношение роста выработки и среднего заработка.

Новый метод более жесткий, так как исключает приписки. Поэтому переход на коллективный подряд должен сопровождаться обязательно серьезным улучшением организации производства. Необходима четкая работа механизмов, своевременное предоставление фронта работ, нормальное обеспечение материалами. Простой по любой причине скажется на заработке бригады. В новых условиях бригада не может мириться с бесчисленными перерывами, бросовыми работами и т. д.

При коллективном подряде встает вопрос о создании качественной нормативной базы. Нормативы зарплат на рубль сметной стоимости должны быть обоснованы на калькуляционных, отражающих передовую технологию и организацию работ. Необходим централизованный расчет нормативов, что не исключает возможности их исправления или доработки в коллективе. Еще лучше, если бы такие нормативы рассчитывались одновременно со сметой на объект. Нужны и просто сборники укрупненных нормативов на типовые объекты, сооружения, конструктивные элементы. Вполне правомерно пользоваться сметными нормативами зарплат, так как в их основе те же расчеты по ЕНиР. А их усредненность вполне приемлема — не ниже, чем рассчитанная по обычной калькуляции. Самое главное, чтобы нормативы вместе с методикой и размером начисления премий обеспечивали плановое соотношение роста производительности труда и среднего заработка. Здесь не должно быть места формальному подходу. Правильно рассчитанные нормативы обеспечат и рост выработки, и рост заработка, и создание необходимого резерва зарплат.

Накопленный опыт подсказывает необходимость внесения уточнений в методические рекомендации по организации коллективного подряда. В этих рекомендациях не должно быть ничего лишнего, повторения инструкций или пересказа постановлений, но должны быть четкие ответы на возникающие практические вопросы.

В новой инструкции необходимо официально разрешить использование сметных нормативов для расчетов нормативов зарплат на рубль сметной стоимости. Договор на коллективный подряд целесо-

образно оформлять не на год, а один раз на весь период работы в данной организации. Необходимо четко указать на отмену нарядной системы и переход на задания коллективам с указанием сметной стоимости работ и потребности в зарплате и трудовых затратах по утвержденным нормативам. Так как договор оформляется на неограниченный срок, плановый объем работ в договоре не указывать, ограничившись формулировкой «коллектив обязуется выполнять объем работ в соответствии с утвержденными планами и заданиями, установленными сроками окончания объектов, нормативами трудовых затрат и зарплат».

Показатели работы отдельных бригад и прорабства обычно имеют разные колебания по месяцам в ту или другую сторону, иногда по чисто случайным причинам. Поэтому целесообразно по показателям бригады начислять только так называемую гарантированную зарплату. А премии начислять по показателям участка в целом, в том числе и за экономию ресурсов. Это еще более усилит фактор коллективности подряда. Участок — это наиболее рациональное низовое звено, четное звено, где наиболее четкий учет всех затрат и наиболее стабильная работа. Естественно, и договор должен заключаться на участок в целом.

Нуждается в уточнении и ответственность сторон, заключающих договор. С бригадой ясно. Она создает своим трудом ценности, имеет прибыль — источник возмещения возможного ущерба. Администрация же не имеет ничего, кроме своего заработка, из которого ущерб не возместить. К тому же и обеспечение бригады далеко не всегда зависит от администрации. Администрация — не сторона договора, а практически такой же участник производственного коллектива, обладающий теми же правами и, пожалуй, гораздо большей ответственностью. Очевидно, что договор должен заключаться с предприятием, а ответственность администрации должна быть оговорена с санкциями, как и для остальных участников коллектива. Не должно быть противопоставления коллектива администрации. Это не владелец предприятия и даже не менеджер, который получает не зарплату, а долю прибавочной стоимости.

Только постоянное внимание к вопросам коллективного подряда создаст высокоэффективную систему низового хозяйственного расчета.

Л. ЯКУШКИН,
начальник экономической
лаборатории АУС.

СТАЛИСЬ позади юбилейные торжества, посвященные 40-летию образования Ангарского управления строительства. В предпраздничные дни в разных аудиториях с гордостью и вдохновением назывались имена людей, стоящих у истоков организации и становления стройки, которые своим самоотверженным трудом вписали немало ярких страниц в ее историю. В числе других называлось имя и Георгий Шовкопляс, который авторитетен не только в коллективе ангарских строителей, но и в городе, где он живет и трудится 38 лет. Об этом замечательном человеке, одаренном руководителе, бесменно стоявшем во главе строительно-монтажного управления № 5 более 26 лет, мне и хотелось более подробно поведать читателям газеты.

...Шел сентябрь 1950 года. Выпускник Сумского техникума гражданского и промышленного строительства комсомолец Георгий Шовкопляс с дипломом в кармане, а впридачу к нему — прекрасной характеристики с далекой Украины направляется в неведомую Сибирь. Попадает он в распоряжение руководства предприятия, осуществляющего строительство крупнейшего в стране нефтехимического комплекса и будущего города, получившего в дальнейшем имя — Ангарск.

Первые шаги на стройке. Они начались у молодого паренька с работы десятником (мастером) в седьмом строительном районе (так тогда назывались строительно-монтажные управления).

Прямо скажем, что эти шаги были не всегда твердыми и уверенными. Да в этом и нет ничего удивительного: до поступления в техникум Георгий работал токарем на машиностроительном заводе им. М. В. Фрунзе в городе Сумы. Вполне естественно, что азы строительного производства ему приходилось познавать впервые, но освоиться в новых производственных условиях в короткие сроки ему помогли прочные теоретические знания, полученные в техникуме, твердость характера и стремление как можно быстрее воплотить эти знания в практическую работу.

Прошло полгода. Старательность и добросовестное отношение молодого специалиста к своим служебным обязанностям были замечены руководством стройки. Он с повышением, уже в должности старшего десятника, переводится в вось-

мым коллективом ему больше не пришлось. В октябре 1961 года, то есть через шесть лет, когда он впервые пришел работать в СМУ-5, ему было оказано большое доверие — возглавить это самое крупное на нашей стройке подразделение. Что и говорить, ответственность, на еще вчерашнего начальника участка была возложена большая. Кто знает, сколько это стоило ему бессонных ночей и длительного умственного осмысления случившегося. Однако по его внешнему виду определить, что происходит в душе, было нельзя. С новым назначением не утратил он присущего ему чувства юмора. С инициативой и молодым задором, да и возраст позволял — только 34 года, он взялся за это трудное, ответственное дело, и, забегая несколько вперед, скажу, что с честью оправдал доверие руководства и парткома стройки, а также коллектива, где его все хорошо знали.

На этой высокой и весьма ответственной должности коммунист Шовкопляс трудился более 26 лет. Случай, можно сказать, уникальный, так как подобных аналогов — когда один и тот же человек находился бы у руля большого коллектива более четверти века, — на стройке нет. Но дело даже не в этом, а в том, что за весь этот долгий период пребывания на посту первого руководителя, он оставался самим собой, что, к сожалению, встречается не часто. Георгий Андреевич по-прежнему был доброжелателен к людям, при необходимости советовался с начальниками отделов, участков, руководителями общественных организаций и другими работниками СМУ. Оперативные совещания он проводил в спокойной обстановке, без излишней нервозности, но в то же время был строг и требователен, когда дело касалось интересов производства.

Имея за плечами некоторый опыт руководящей работы, хорошо зная специфику и технологию отделочных работ, а главное, людей, способных на большие дела и творческие подвиги, он умело осуществлял руководство вверенным ему коллективом, всегда и во всем показывая личный пример. Экономические показатели коллектива СМУ-5 из года в год неуклонно улучшались, росла производительность труда, повышалось качество СМР. Все эти 26 лет коллектив отделочников работал ритмично, хотя им прихо-



Здесь, назерное, обязательно нужно назвать имена ветеранов СМУ, которые, несмотря на большие трудности в работе, тяжелый физический труд, остаются преданными своей профессии, коллективу, в котором они работают по 25 и более лет. Это, например, знатные бригадиры Надежда Тимофеевна Резчик, Валентина Петровна Хмель, Екатерина Гавриловна Михалева, Михаил Федорович Вотяков, Василий Михайлович Терасенко, Василий Романович Колесник, Мария Яковлевна Плачинда и многие другие. Нельзя не назвать бывших начальников участков и отделов этого СМУ, которые, безусловно, внесли свой вклад в выполнение тех сложных и ответственных задач на протяжении 20 и более лет, — это Константин Иванович Смирнов, Федор Эдуардович Линдеман, Николай Федорович Сазонов, Мария Николаевна Прокопьева, Лидия Александровна Коваленко. Более 15 лет трудился в этом коллективе в качестве начальника ПТО, а затем главным инженером подразделения Вениамин Константинович Чернов, ныне первый заместитель председателя Ангарского горисполкома. Несомненно, что все эти и многие, многие другие работники данного подразделения своим честным и самоотверженным трудом активно помогали Георгию Андреевичу нести бремя ответственности на посту руководителя и создавали предпосылки для того, чтобы этот коллектив всегда был таким, каким он пришел к 40-летию образования АУС.

Продолжая рассказ о коммунисте-руководителе, хотелось бы отметить еще одно положительное качество, которым обладает Шовкопляс. Я имею в виду то, что он, даже в сложных, экстремальных ситуациях никогда не позволял себе и не позволял сейчас повысить голос на подчиненного, а тем более оскорбить его и тем самым унижить человеческое достоинство, даже если этот работник в чем-то и виноват. Наказывать или иное должностное лицо в дисциплинарном порядке — это он мог, да и обязан был это делать по долгу службы, но унижать человека не стало стилем работы этого руководителя.

Георгий Андреевич награжден орденами Трудового Красного Знамени, «Знак Почета» и медалями «За трудовую доблесть», «За доблестный труд. В ознаменовании 100-летия со дня рождения В. И. Ленина». В апреле 1984 года вновь награда — медаль «Ветеран труда». В его трудовую книжку занесена 31 запись о различных поощрениях. О том, насколько высок авторитет этого человека не только в коллективе стройки, но и за ее пределами, говорит, на мой взгляд, такой примечательный факт. В 1971 году он был впервые избран депутатом Ангарского городского Совета народных депутатов, а в дальнейшем еще четыре созыва подряд избирается в орган Советской власти. В феврале 1985 года, после некоторого перерыва, Георгию Андреевичу вновь, уже в шестой раз, оказывают доверие и избирают депутатом горсовета.

Значит ли все это, что герой моего очерка не имеет недостатков, а в коллективе, которым он руководил длительное время, отсутствуют какие-либо проблемы, которые ждут своего решения? Отнюдь нет. Чего греха таить, Георгий Андреевич наряду с грамотами и благодарностями и даже правительственными наградами получал и дисциплинарные взыскания, иногда за личные производственные упущения, а бывало, из-за халатности своих подчиненных. Все это было, и об этом следует сказать со всей определенностью. Работа есть работа, тем более руководителю, и она таит в себе много неизвестного, а годчас и неожиданного. Что касается нерешенных проблем, то их, конечно, в СМУ-5, как, наверное, и в каждом коллективе, хоть отбавляй. Об этом очень недвусмысленно, четко и с принципиальных позиций говорила полный кавалер ордена Трудовой славы, бригадир этого подразделения Валентина Петровна Хмель. Не повторяя того, что ею было сказано в праздничном интервью, замечу лишь только, что многие проблемы, о которых говорила Валентина Петровна, зависят от службы главного инженера, и поэтому Георгию Андреевичу, как одному из руководителей этой службы, есть над чем поработать.

В ДЕНИСЕНКО

внештатный корреспондент

На снимке: Г. А. Шовкопляс.

ИЗ ГВАРДИИ ПЕРВОСТРОИТЕЛЕЙ

мой строительный район, где преобладали работы по промышленному и гражданскому строительству. Здесь Георгий Шовкопляс нашел более благоприятные условия для закрепления теоретических знаний, проявления собственной инициативы и совершенствования своего профессионального мастерства. Прошло немного времени, и вот он уже производитель работ, а еще через три года, как подающий большие надежды инженер, назначается руководством стройки старшим прорабом с одновременным переводом в первый строительный район.

Работая в этой должности в течение двух лет, с честью оправдал Шовкопляс оказанное доверие, заслужил право очередного повышения. И с октября 1955 года работает в коллективе отделочников в должности главного инженера участка, а уже через три месяца ему доверяют возглавить самый крупный участок этого же управления.

Такое быстрое восхождение Георгия Андреевича Шовкопляса по служебной лестнице не было случайным. Это закономерное признание его незаурядных организаторских способностей, хорошего знания строительного производства, умения работать с людьми.

Работая начальником участка в течение пяти лет, Георгий Андреевич воочию доказал, чего может достигнуть коллектив, если им правильно руководить, проявлять заботу о людях, думать и оперативно решать вопросы организации труда и производства, своевременно заботиться о приобретении рабочими смежных профессий и не увлекаться командно-административным стилем в руководстве.

Он хорошо понимал, что один ничего не делает, поэтому не пренебрегал советами с прорабами, мастерами, бригадирами, учитывал их советы, пожелания. Постарался наладить хорошие контакты с партийными и профсоюзными руководителями участка, с их помощью добился, чтобы в коллективе была на уровне политико-воспитательная работа, нормальный психологический климат.

Располагая достоверными данными, могу со всей определенностью утверждать, что это не слова, что именно такая атмосфера доверия и взаимопонимания была в коллективе участка, когда его возглавлял Георгий Андреевич. Как бы подтверждением этому является тот факт, что коллектив участка в течение полутора лет удерживал перевыполнение производственных планов и хорошие экономические показатели. Участок из месяца в месяц, из года в год работал ритмично, неукоснительно выполняя задания по сдаче жилья и объектов соцкультбыта в эксплуатацию в установленные сроки. Однако эти производственные успехи не вскружили голову молодому руководителю, тем более, что он хорошо понимал — наряду с успехами есть еще много недостатков и над устранением их нужно работать.

Однако далее руководить этим хорошо сла-

дилось работать не только на ангарской площадке, но в Краснокамске и Зиме, на Байкале и в Ново-Ленино, Ташкенте и Кутулике. А это, в свою очередь, связано с дополнительными трудностями и затратами.

Итак, более 26 лет во главе крупного строительного подразделения, за это время коллективом сделано немало. Даже простое перечисление жилых домов и объектов соцкультбыта, в которых были выполнены отделочные работы, заняло бы целую газетную страницу, да в этом и нет необходимости. Для убедительности, наверное, можно только заметить, что лишь за 7 лет — с 1961 по 1967 годы — коллективом СМУ-5 был выполнен большой объем плотничьих, штукатурно-малярных и облицовочных работ во множестве детских учреждений, во Дворце пионеров, 17 общеобразовательных и одной музыкальной школах, двух спортпавильонах, здании политехнического института, универсаме, железнодорожном вокзале, во многих корпусах санитарного городка, в комплексе зданий санатория «Байкал». А сколько новоселий справили ангарчане за эти и последующие годы! И еще. Государственный план строительно-монтажных работ, запланированный на 11-ю пятилетку, коллектив СМУ-5 выполнил к 7 ноября 1985 года. Думаю, что здесь какие-либо комментариями излишни.

Этим же коллективом были успешно выполнены все технико-экономические показатели в 1985 и 1987 годах. По итогам социалистического соревнования СМУ-5 неоднократно занимало призовые места с занесением коллектива и его руководителей в книгу Почета текущей пятилетки. Однако успехи даются нелегко. Скажу больше, за всем этим кроется напряженнейший и, чем побоюсь этого слова, тяжелейший труд рабочих и инженерно-технических работников отделочного подразделения и, разумеется, его руководителей. Одним словом, все это не так просто, как может показаться со стороны.

Говорю так со всей определенностью и категоричностью, потому что в середине 60-х годов в течение двух лет сам работал в этом подразделении инженером по подготовке кадров и заместителем секретаря партбюро. Хорошо знаю, что такое труд отделочника, когда, подчас из-за нерадивости и безответственности смежников (электриков, монтажников, сантехников), малярам или плотникам, облицовщикам одну и ту же работу приходится выполнять вторично, а иногда и больше. Объект нужно сдать своевременно, а тут еще дополнительные затраты отрицательно сказываются на экономических показателях. А в каких условиях малярам, штукатурам да и другим рабочим данного подразделения приходится работать в зимнее время! Это невозможно описать, это нужно увидеть. И тем не менее этот прославленный, по преимуществу женский коллектив всегда находил резервы и возможности для выхода из трудного положения. И на протяжении длительного времени остается на высоте.

ПИСЬМО

В РЕДАКЦИЮ

СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ

В ОТДЕЛЕ главного технолога я проработала более 20 лет. Сейчас на заслуженном отдыхе, но каждый год, к каждому празднику получаю поздравительные открытки, а к Дню Победы — цветы. И нынче, в День строителя, ко мне домой приехали С. М. Карнаухов, В. А. Адушкин, поздравили меня. Как приятно от такого внимания и сколько слов благодарности хочется передать людям, не забывающим пенсионеров. Много ли нам надо? Пару добрых слов, пару улыбок, и мы рады и веселы. Хочется от души сказать спасибо за доброту С. М. Карнаухову, В. А. Адушкину, И. А. Чернодеду, Л. Г. Барсуковой, Р. К. Птенцовой, коллективу отдела главного технолога и совету ветеранов.

Желаю всем большого счастья, отличного здоровья и мирного неба над головой.

В. М. МОЗУЛЕВА,
пенсионерка, участник ВОВ.



ПАРК НА БАЙКАЛЕ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ. До полумиллиона туристов из многих республик страны посещают за летний сезон Прибайкальский национальный парк. Возникает вопрос: как использовать эту территорию с пользой для людей, да природе не во вред? Создана система управления парком. В нее входят отделы экологии, путешествий и экскурсий, туризма, административно-хозяйственный.

В составе управления — работники туристических организаций, лесного хозяйства, Государственного комитета СССР по охране природы, управления Глав-охоты, ученые-лимнологи. На территории благоустраиваются автодороги, строятся туристические базы, стоянки для автомобилей и личного водного транспорта. Сибиряки стремятся сделать как можно больше для того, чтобы сохра-

нить уникальную природу Прибайкалья.

На снимке: живописнейший уголок Байкала — бухта Песчаная. За лето здесь бывает до ста тысяч отдыхающих из разных уголков страны. Свежий морской ветер, хвойные запахи тайги и разноцветье трав радуют всех, кто приезжает сюда.

Фото Э. Брюхаенко.

Фотохроника ТАСС.

КСК
ПРИГЛАШАЕТ

ПЛОЩАДЬ ЛЕНИНА

Всесоюзный День знаний. Приглашаем учащихся школ, техникумов, СПТУ.

12.00 — Играет духовой оркестр. Работает выставка художников художественного фонда и учащихся детской художественной школы, проводится конкурс рисунка на асфальте. Работают экскурсионный автобус, фотосалон, портретисты-художники.

13.00 — Концерт коллективов детской художественной самодеятельности.

18.00 — Играет ВИА «Время».

Ребята в этот день ждут музей часов краеведческий музей, кинотеатр «Пионер» и все дворцы культуры.

ПАРК «СТРОИТЕЛЬ»

27 и 28 августа

Тематические вечера отдыха старшеклассников, посвященные Дню знаний — «Здравствуй, юность!» — 19.00.

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ПАРК
КУЛЬТУРЫ И ОТДЫХА им.

27 августа

Соревнования собак по защитно-караульной и розыскной службе — 11.00.

Тематическая программа «Для тех, кому за 30» — 18.00

28 августа

Тематическая программа «Утро школьное, здравствуй!», Дню знаний посвящается — 16.00.

Играет духовой оркестр — 17.00

Играет ВИА «Кредо» — 18.00

НА АГИТПЛОЩАДКАХ
ДК «СТРОИТЕЛЬ»

Праздник нашего двора: 8-й микрорайон — 19.00

«О, Родина, пою я песню»: 7 микрорайон — 20.00

30 августа

Эстрадно-цирковая программа «Шире круг»: 19 микрорайон — 19.00 15 микрорайон — 20.00

31 августа

«Шире круг»: 85 квартал — 19.00, Центральный парк культуры и отдыха — 20.00

ВНИМАНИЮ ВЛАДЕЛЬЦЕВ
САДОВЫХ УЧАСТКОВ!

Цех рембыттехники Ангарского горбыткомбината изготавливает каркасы теплиц из металла.

Теплица с металлическим каркасом долговечна, прочна, проста и удобна в монтаже.

Срок изготовления не более семи дней. Доставка к месту установки производится транспортом горбыткомбината.

Телефон для справок: 00-5, 2-33-06.

Для оформления заказов ждем вас с 8 до 20 часов, кроме воскресенья, по адресу: ул. Горького, 2в, цех «Рембыттехника».

УВАЖАЕМЫЕ АНГАРЧАНЕ!

Если у вас неисправен фотоаппарат, вы можете обратиться в мастерскую по ремонту сложно-бытовой техники по адресу: улица Горького, дом 26. Часы работы с 11.00 до 19.00. Выходной — воскресенье.

И. о. редактора Л. А. МУТИНА

♦ НА КНИЖНУЮ ПОЛКУ

Стало уже привычным обращение к книге «Справочник молодого...» и дальше указана специальность рабочего, которому предназначен печатный материал. Как правило, книга рассчитана на рабочего, имеющего квалификацию 1—3 разрядов и стремящегося к повышению знаний.

В «Справочнике молодого токаря», авторы Зайцев Б. Г. и Рыцев С. Б., изложены не только основные сведения, необходимые для выполнения работ на токарных станках, но основное внимание уделено рекомендациям по выбору режимов резания, приспособлений и инструментов для обработки поверхностей.

«Молодым машинистам пред-

МОЛОДОМУ РАБОЧЕМУ

назначена книга Колесниченко В. В. «Справочник молодого машиниста бульдозера, скрепера, грейдера». В настоящее время количество этих машин составляет одну треть парка основных строительных машин. Увеличивается не только их количество, но изменяются и качественные показатели этих машин.

«Справочник молодого маляра» вышел вторым переработанным и дополненным изданием. В нем даны сведения о новых лакокрасочных и облицовочных материалах, машинах, инструментах и приспособле-

ниях для производства малярных и обойных работ.

Более широкого профиля книга «Справочник молодого облицовщика-плиточника и мозаичника» (автор Малин В. И.). Отделочные работы наиболее трудоемки и составляют более 25 процентов от общих трудовых затрат. А применение прогрессивных отделочных материалов снижает трудоемкость работ.

Ну раз уж заговорили об отделочных работах, то возьмите в руки книгу Бурмистрова Г. Н. «Материалы для облицовки зданий». Отделочные

работы придают зданиям и сооружениям законченный вид, конструктивным элементам здания — защитные санитарно-гигиенические и декоративные качества. Промышленность строительных материалов выпускает широкую номенклатуру отделочных материалов. И цель данной книги — дать необходимые знания рабочим в области строительных и облицовочных материалов.

Л. ЕРОЩЕНКО,
библиотекарь.

ОЛИМПИСКИЙ «СПОРТПРОГНОЗ»

ПО многочисленным просьбам любителей лотерей «Спортпрогноз» Главное управление спортивных лотерей проводит три олимпийских специальных тиража лотереи «Спортпрогноз». В программу одного спецтиража входят встречи футбольных команд, в программу второго — баскетбольных команд и третьего — игры из турниров по ручному мячу и водному поло. В программу всех спецтиражей включены встречи сборных олимпийских команд СССР.

Заполнение билетов для участия в специальных тиражах лотереи осуществляется так же, как и в других тиражах лотереи «Спортпрогноз». При этом необходимо иметь в виду, что на билете надо прогнозировать исход встречи только одного спецтиража по опубликованным программам. Поэтому в клетках билета для указания номера тиража вме-

сто него нужно четко написать буквы: для специального тиража по футболу — «Ф», по ручному мячу и водному полю — «РВ», по баскетболу — «Б».

Продажа и прием зональных билетов на олимпийские спецтиражи начнется с 22 августа и закончится одновременно с приемом билетов зональных на 38-й тираж лотереи «Спортпрогноз», то есть не позднее 15 сентября.

Иркутским зональным управлением спортивных лотерей установлен предельный срок реализации и заполнения билетов спецтиража для города Ангарска — четверг, 15 сентября 1988 года, до 19 часов.

ПРОГРАММА
ОЛИМПИСКОГО
СПЕЦИАЛЬНОГО ТИРАЖА
НА ИГРЫ ФИНАЛЬНОГО
ТУРНИРА ПО ФУТБОЛУ

17 сентября, суббота
1. КНР — ФРА, г. Пусан (группа «А»).

2. Швеция — Тунис, г. Тэгу (группа «А»).

18 сентября, воскресенье
3. Южная Корея — СССР, г. Пусан (группа «С»).

4. США — Аргентина, г. Тэгу (группа «С»).

19 сентября, понедельник
5. Ирак — Гватемала, г. Тэдгесон (группа «В»).

6. Замбия — Италия, г. Квандису (группа «В»).

20 сентября, вторник
7. СССР — Аргентина, г. Тэгу (группа «С»).

22 сентября, четверг
8. СССР — США, г. Тэгу (группа «С»).

9. Югославия — Бразилия, г. Тэдгисон (группа «Д»).

10. Австралия — Нигерия, г. Сеул (группа «Д»).

ФУТБОЛ
две четвертьфинальные игры
25 сентября, воскресенье

11. Команда, занявшая 1 место в группе «С», — команда, занявшая 2 место в группе «Д».

12. Команда, занявшая 1 место в группе «Д», — команда, занявшая 2 место в группе «С».

1 октября, суббота
13. Команда, победившая в полуфинальной встрече в Пусане, — команда, победившая в полуфинальной встрече в Сеуле.

ПРИМЕЧАНИЕ. Результаты игр в четвертьфиналах (пары 11, 12) и финале (пара 13) учитываются в основное игровое время.

ВНИМАНИЕ! Программа специального олимпийского тиража на игры турнира по ручному мячу, водному полю и баскетболу будет опубликована по окончании расписания игр в следующих номерах газеты.

Пишите:

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

Звоните:

редактор — 84-87; отдел промышленного и жилищного строительства — 82-25; отдел писем, секретарь-машинистка — 80-20; фотокорреспондент, отдел обслуживающих подразделений — 82-36.

Формат
1/2 д. л.
Тираж 2554
Зак. 1692с