

ВОЛГОДОНСКАЯ ПРАВДА

ОРГАН ВОЛГОДОНСКОГО ГОРНОМА КПСС И ГОРОДСКОГО СОВЕТА
НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Газета издается
с октября 1955 года

№ 8 (4556). Вторник, 15 января 1980 года. Цена 2 коп.

В ЦК КПСС, Президиуме Верховного Совета СССР, Совете Министров СССР и ВЦСПС

О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве

В принятом ЦК КПСС, Советом Министров СССР и ВЦСПС постановлении отмечается, что в результате самоотверженного труда советских людей по выполнению решений XXV съезда КПСС динамично развивается экономика страны, последовательно повышается материальный и культурный уровень жизни народа, происходят качественные изменения в производстве, создаются благоприятные условия для раскрытия способностей каждого человека, проявления инициативы и творчества, профессионального роста.

В современных условиях с увеличением масштабов производства, усилением хозяйственных связей, ускорением научно-технического прогресса повышается значение каждого часа, каждой минуты рабочего времени, строгого соблюдения правил внутреннего распорядка, создания стабильных кадров на каждом участке производства. Однако на практике некоторые органы хозяйственного управления, руководители объединений и предприятий, партийные, профсоюзные, комсомольские организации, Советы народных депутатов не учитывают эти требования и не уделяют должного внимания укреплению трудовой дисциплины, улучшению условий труда, обеспечению высокой организованности на производстве, ритмичности в работе.

Большие потери труда, нарушения нормальной работы предприятий имеют место в результате необоснованного привлечения местных органами и учреждений на разного рода работы, не связанные с производственной деятельностью этих предприятий и учреждений. Многие общественные организации и проводят в рабочее время собрания, совещания, семинары, слеты, спортивные соревнования и я, смотры художественной самодеятельности и другие мероприятия.

Партийные организации не всегда принимают эффективные меры к повышению личной ответствен-

ности хозяйственных руководителей за укрепление дисциплины и обеспечение порядка на производстве. Имеются объединения и предприятия, где свыклись с нарушениями правил внутреннего трудового распорядка, не дается принципиальной партийной оценки прогулам, фактам потерь рабочего времени. Нарушения трудовой и государственной дисциплины приводят к ухудшению результатов работы, снижению производительности труда и качества выпускаемой продукции.

ЦК КПСС, Совет Министров СССР и ВЦСПС считают важнейшей задачей партийных, советских, профсоюзных и комсомольских органов, хозяйственных руководителей значительное улучшение организаторской и политико-воспитательной работы, направленной на укрепление трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени на производстве, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов. Эту работу следует рассматривать как одно из главных направлений претворения в жизнь экономической и социальной политики партии, повышения эффективности производства, воспитания коммунистического отношения к труду.

Партийные, советские, хозяйственные, профсоюзные и комсомольские органы обязаны комплексно подходить к решению вопросов укрепления трудовой дисциплины, эффективного использования рабочего времени в объединениях, на предприятиях и в организациях, глубоко изучать положение дел на местах, разрабатывать и осуществлять соответствующие мероприятия. Не допускать необоснованного привлечения рабочих и служащих на разного рода сельскохозяйственные, строительные, заготовительные и другие работы. Активно обобщать и распространять опыт коллективов, которые в результате проведения организаторской и политико-воспитательной работы, внедрения дости-

жений науки и техники, совершенствования организации труда и производства, усиления морального и материального стимулирования трудящихся добиваются лучшего использования рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины, сокращения текучести кадров.

При оценке деятельности трудовых коллективов, подведении итогов социалистического соревнования, присвоении и подтверждении звания коллектива коммунистического труда показатели трудовой дисциплины и должны учитываться наряду с основными показателями работы.

Принимая во внимание важное значение прогрессивных форм организации и оплаты труда для укрепления трудовой дисциплины и повышения производительности труда, министерствам и ведомствам, руководителям объединений, предприятий, строений, колхозов, совхозов, партийным и профсоюзным организациям поручено осуществлять меры по последовательному переходу на коллективные формы организации и оплаты труда; систематически оказывать необходимую помощь бригадам в улучшении их работы по подбору и расстановке кадров; повысить роль советов производственных бригад и советов бригадиров; улучшать материально-техническую оснащенность и энерговооруженность труда, совершенствовать организацию его оплаты и нормирования; шире привлекать к решению этих вопросов трудовые коллективы и общественные организации.

Руководители объединений, предприятий и организаций, партийные и профсоюзные органы должны обеспечивать четкую регламентацию прав и обязанностей каждого работника, добиваться неукоснительного и качественного выполнения ими производственных функций и должностных обязанностей. Усилить ответственность начальников цехов, участков и смен, мастеров и бригадиров в деле укрепления

трудовой дисциплины, соблюдения правил внутреннего распорядка и трудового законодательства. При оценке деятельности руководителей подразделений исходить из того, что за состояние и укрепление трудовой дисциплины они отвечают так же, как и за выполнение плановых заданий. Повышать роль трудовых коллективов в укреплении дисциплины и, строгом соблюдении правил внутреннего распорядка, усилить их влияние на каждого работника. Применять меры общественного, материального и дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины с учетом решений рабочих собраний, советов производственных бригад и советов бригадиров. Улучшать работу товарищеских судов и советов профилактики правонарушений, активно привлекать к работе в них кадровых рабочих, ветеранов труда.

Партийным, профсоюзным и комсомольским организациям повысить внимание к воспитанию сознательной дисциплины, формированию стабильных трудовых коллективов; регулярно рассматривать эти вопросы на собраниях. Решительно искоренять факты примиренческого, либерального отношения к нарушителям трудовой дисциплины, использовать в этих целях все меры воздействия, предусмотренные трудовым законодательством. Усилить индивидуальную работу с работниками, вновь принятыми в коллектив, не выполняющими нормы выработки (нормированные задания). В сети партийной учебы, экономического образования, комсомольского политпросвещения и в других формах массовой пропаганды и агитации глубоко раскрыть значение социалистической трудовой дисциплины, воспитывать у членов коллектива гордость за свою профессию, предприятие, непримиримость к любым проявлениям неорганизованности, недисциплинированности, бесхозяйственности. Повысить уровень пропаганды достижений и опыта работы

Партийные, советские, хозяйственные, профсоюзные и комсомольские органы обязаны комплексно подходить к решению вопросов укрепления трудовой дисциплины, эффективного использования рабочего времени в объединениях, на предприятиях и в организациях, глубоко изучать положение дел на местах, разрабатывать и осуществлять соответствующие мероприятия.

передовиков, героев и ветеранов труда.

Исполнительным комитетам местных Советов народных депутатов поручено усилить контроль за трудоустройством и использованием на производстве молодежи, окончившей общеобразовательные школы, за реализацией мероприятий по укреплению связи школы с производством, улучшению трудового обучения, воспитания и профессиональной ориентации школьников. Разработать и осуществить меры по дальнейшему развитию сети бюро по трудоустройству населения и улучшению их деятельности. Шире применять опыт городов, в которых информация населения о потребности объединения, предприятий и организаций в рабочей силе и прием на работу осуществляются при помощи местных органов по труду.

Партийным, советским, профсоюзным органам, министерствам и ведомствам, объединениям, предприятиям и организациям предложено разрабатывать и осуществлять меры по сокращению применения ручного труда и улучшению его условий с широким использованием внутренних ресурсов по опыту городов Москвы, Ленинграда, Латвийской ССР, Запорожской, Куйбышевской и Челябинской областей. Предусмотрено усилить внимание к молодым работникам, особенно к пришедшим на производство впервые, способствовать росту их профессионального мастерства и приобщению к делам коллектива. Внедрять систему профессионального продвижения по опыту Волжского автомобильного завода имени 50-летия СССР и других передовых предприятий. Создавать комиссии по работе с молодежью, развивать движение наставников, повышать их авторитет, обучать основам педагогических знаний. Президиумам Верховных Советов союзных республик рекомендовано установить почетное звание «Заслуженный наставник молодежи».

Советским и хозяйственным органам поручено обеспечивать комплекс-

ное строительство объектов производственного и непроизводственного назначения, создавать жилищный фонд предприятий по возможности вблизи самих предприятий, принять меры к улучшению благоустройства и реконструкции общежитий. Строительство общежитий осуществлять главным образом гостиничного типа, в том числе для молодых семей. Предусматривать создание жилищно-строительных кооперативов при объединениях, предприятиях и организациях. Разрешено объединениям, предприятиям и организациям осуществлять строительство индивидуальных жилых домов для работников с привлечением в установленном порядке банковского кредита. Рекомендовано практиковать строительство таких домов при непосредственном трудовом участии рабочих и служащих.

Руководителям объединений, предприятий и организаций предоставлено право по согласованию с комитетом профсоюза и с учетом рекомендаций трудовых коллективов направлять средства поощрительных фондов на оказание безвозмездной материальной помощи и частичное погашение банковского кредита на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство работникам, проработавшим в объединениях, на предприятиях и организациях не менее пяти лет, а молодым — не менее двух лет. При увольнении работников по собственному желанию без уважительных причин или за нарушение трудовой дисциплины средства поощрительных фондов, направленные на оказание безвозмездной помощи или погашение банковского кредита, подлежат возврату объединениям, предприятиям и организациям в срок до пяти лет.

Советам Министров союзных республик, исполкомам местных Советов, народным депутатам, министерствам и ведомствам предложено упорядочить режимы работы объединений, предприятий, учреждений и организаций, связанных с обслуживанием населения, установить наиболее удобное для трудя-

(Окончание на 2-й стр.)

О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве

(Оконч. Нач. на 1-й стр.)

щихся время их работы, широко используя в этих целях графики с разделением рабочего дня.

Постановлением предусматривается ввести в одиннадцатой пятилетке для рабочих и служащих, которые пользуются ежегодным отпуском продолжительностью 15 рабочих дней и заняты в основном и вспомогательном производствах объединений, предприятий и организаций промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта, связи, в геологоразведочных организациях и в организациях гидрометеорологической службы, дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы тем категориям работников, которым такие отпуска не предоставляются, следующей продолжительности: за первые три года работы — один день, за каждые последующие два года — по одному дню, но не более трех дней. Стаж для предоставления указанного отпуска исчисляется начиная с 1 января 1980 года. Рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительных причин (включая появление на работе в нетрезвом состоянии), дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в соответствующем году может не предоставляться полностью или частично.

Установлено, что отпуску без сохранения заработной платы предоставляются рабочим и служащим только с разрешения руководителя предприятия, организации, учреждения, либо руководителя производственной единицы и оформляются соответствующим приказом (распоряжением).

Решено увеличить в одиннадцатой пятилетке с 10 до 20 процентов размер надбавки к пенсии за стаж работы рабочим и служащим, у которых не менее 25 лет, а у женщин, имеющих детей, — не менее 20 лет этого стажа приходится на работу на одном предприятии, в учреждении, организации, если они одновременно имеют право на надбавку к пенсии за общий стаж работы. При указанных условиях надбавка в пределах до 10 процентов пенсии исчисляется сверх предусмотренного максимального размера пенсии.

Признано целесообразным установить, что рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за один месяц. При повторном увольнении с работы в течение календарного года по собственному

желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж не сохраняется. По данным вопросам приняты соответствующие Указы Президиума Верховного Совета СССР.

Советам Министров союзных и автономных республик, исполкомам краевых, областных и городских Советов народных депутатов предложено принять конкретные меры к улучшению работы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда. Перед хозяйственными и советскими органами поставлена задача совершенствовать работу отделов (бюро) кадров объединений, предприятий и организаций.

Государственному комитету СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС с участием министерств и ведомств, Академии наук СССР и ЦК ВЛКСМ поручено систематически изучать и анализировать эффективность проводимых социальных, экономических и правовых мер по укреплению трудовой дисциплины, более полно использованию рабочего времени, сокращению текучести кадров.

Соответствующим министерствам, ведомствам, а также редакциям газет, журналов, издательствам, творческим общественным организациям необходимо ярко и убедительно показывать экономической, нравственной и социальной значимости дисциплины труда, широко распространять опыт трудовых коллективов, деятельность которых характеризуется высокой сознательной дисциплиной. Формировать непримиримое отношение к любым проявлениям неорганизованности и недисциплинированности. Усилить внимание к созданию высокохудожественных произведений искусства и литературы, кинофильмов, которые ярко показывали бы героев и вестрахов труда, трудовые династии, передовиков социалистического производства.

ЦК КПСС, Совет Министров СССР и ВЦСПС выражают твердую уверенность в том, что партийные, советские, профсоюзные, комсомольские организации, хозяйственные органы активной и последовательной организаторской и массово-политической работой обеспечат дальнейшее укрепление трудовой дисциплины во всех звеньях народного хозяйства, улучшение использования трудовых ресурсов. Решение этих задач будет способствовать успешному развитию социалистической экономики, новому подъему материального и культурного уровня жизни народа и должно стать делом всех трудящихся, каждого трудового коллектива.

■ Партийная жизнь; за ленинский стиль в работе

Резервы вскрытые и не вскрытые

С отчетной конференции парторганизации треста „Волгодонскэнергострой“

Прошла партийная конференция в тресте «Волгодонскэнергострой» с повесткой: отчет парткома о проделанной работе за период с ноября 1978 года по январь 1980 года и довыборы парткома. С отчетным докладом выступил заместитель секретаря парткома треста Н. К. Тюхнин.

Его доклад не лучше и не хуже многих других докладов. Это доклад-стереотип. В нем весьма обстоятельно изложены итоги работы партийной организации треста по руководству хозяйственной деятельностью, в воспитании коллектива строителей и монтажников, в соревновании и т. д. Много примеров, фактов, цифр. Построен доклад так, что все его положения преимущественно отвечают на вопрос «Что сделано?».

Бесспорно, это необходимо, без показа результатов работы нет и отчетного доклада. Но, думается, что этого мало. Доклад значительно бы выиграл, был бы намного содержательнее и интереснее, если бы наряду с тем, что сделано, в нем рассказывалось также и о том, как сделано. Больше того, уверен, что именно рассказ о том, как партийный комитет внедряет, применяет ленинский стиль и методы в своей работе, и должен быть основой, стержнем подобного доклада.

Задача докладчика в этом плане облегчалась тем, что парткомом и парторганизациями подразделений треста накоплен немалый положительный опыт умелого применения ленинского стиля в работе. К примеру, руководствуясь ленинскими указаниями и партийным комитетом треста умеет в каждый данный период найти главное звено, определить главную задачу парторганизации и коллектива, умеет маневрировать кадрами, материальными ресурсами, сосредоточить и мобилизовать их в решающий момент на решение этой главной задачи.

Такой главной задачей на финише минувшего года было обеспечение досрочной сдачи мощностей по выпуску реакторного оборудования для атомных электростанций на один миллион киловатт. И, сконцентрировав трудовые и материальные ресурсы на этом главном направлении в период стодневной ударной вахты, создав необходимый психологический настрой в коллективах, партком, в целом парторганизация треста благодаря этому, смогли добиться нужного конечного результата — досрочной сдачи Государственной комиссии мощностей по выпуску реакторного оборудования на один миллион киловатт.

Кстати, годом раньше таким же методом был обеспечен досрочный ввод мощностей первой очереди завода на три миллиона киловатт.

Хороший опыт накоплен парткомом треста и партийными организациями его подразделений в организации социалистического соревнования в пе-

риод стодневной вахты — это и деятельность штабов по соревнованию, и ежедневное подведение итогов, и формы гласности, пропаганды опыта передовиков, включая передвижную радиогазету, и меры морального и материального поощрения и т. д.

Как раз на этих важнейших элементах ленинского стиля, их практического применения в работе парткома и следовало акцентировать внимание в отчетном докладе. Но увы... Этого не было сделано.

Не нашла сколько-нибудь убедительного освещения в отчетном докладе практика применения других важнейших составных ленинского стиля в работе — организация контроля и проверки исполнения, укрепление связей с массами, руководство своими «природными» ресурсами — общественными организациями, воспитание кадров в духе высокой требовательности и ответственности за порученный участок работы и т. д.

В основном докладчик был самокритичен в оценке результатов работы парткома. Но, к сожалению, он глубоко не пошел за главное, на наш взгляд, упущение в работе парткома и администрации треста. А состоит это упущение в недостатке широкого развертывания, всемерного развития соревнования смежников по принципу «Рабочей эстафеты», в первую очередь, малой «Рабочей эстафеты».

Между тем, соревнование смежников не получило заслуженно широкого развития на стройке за отчетный период, а кое-что даже утрачено из достигнутого в 1978 году. Это относится, в частности, к деятельности совет секретарей парторганизаций на важнейших пусковых объектах, которые зачастую существуют лишь на бумаге.

Совершенно упущена в отчетном докладе проблема планирования партийной работы, реальности и жизненности этого планирования, хотя как раз с этого и начинается научная организация партийной работы.

Выступавшие в прениях делегаты конференции высказали немало критических замечаний и внесли конструктивных предложений по улучшению организаторской и политико-воспитательной работы.

Так, бригадир отделочников управления строительства «Отделстрой» В. А. Булдакова подчеркнула, что для формирования и становления стабильного коллектива, прежде всего и главным образом, необходимо тесное органическое сочетание политико-воспитательной работы с правильной, четкой организацией труда, при ус-

ловии непрерывного повышения профессионального мастерства работающих.

Закономерны заявления В. А. Булдаковой о том, что партийному комитету необходимо повышать роль инженерно-технических работников в жизни и деятельности коллективов бригад, заботиться о том, чтобы они постоянно несли инженерные знания в трудовые коллективы, знакомили рабочих с техническими и экономическими расчетами, заранее расписывали техпроцессы и доводили их до всех членов бригад.

Важные и значительные резервы улучшения работы вскрыл в своем выступлении на конференции секретарь парткома организаций «Маямонтажспецстрой» в Волгодонске А. М. Просквояков.

Как видно из его выступления, не все подразделения в прошлом году работали ритмично. Слабо работали, в частности, коллективы подразделений Московского треста «Спецстальконструкция» (управляющий тов. Волох), Волгодонского управления треста «Южпромвентиляция» (начальник управления В. К. Вебер, секретарь парторганизации К. А. Анисимов). В числе невыполняющих условия соцсоревнования «Работать без отставок» постоянно фигурировал коллектив Волгодонского управления треста «Южтехмонтаж» (начальник А. Н. Ильин, секретарь партбюро В. Н. Кустанов). Не по плечу ему оказался и план по производительности труда.

Основную причину этих и других недостатков А. М. Просквояков видит в том, что партийные организаторы и хозяйственные руководители названных подразделений, а также парткомы «Монтажспецстрой» и «Стройки недостаточное внимание уделяют развитию движения смежников по принципу «Рабочей эстафеты».

Сказался также слабый контакт монтажных организаций с генподрядчиком. В частности, партком стройки так и не выявил неоднократно предложенных парткомом «Монтажспецстрой» привлечение руководителей монтажных организаций к оперативному управлению стройкой по селектору.

Кстати, серьезные претензии к генподрядчику высказал и механик «Гидроспецстрой» Ю. А. Тупогуз за то, что с большим опозданием предоставляет фронт работ. А это тормозит выполнение принятых обязательств.

Нельзя не согласиться

с предложением А. М. Просквоякова о том, чтобы партком стройки сокращал время на проведение заседаний.

Заслуживает самого серьезного внимания высказывание бригадира СМУ-7 УС «Промстрой-2» И. Г. Дьяченко о том, что не все бригады в соревновании поставлены в равные условия.

— Нашей бригаде, — отметил он, — проще выполнить строительно-монтажные работы на миллион рублей, чем, к примеру, бригаде тов. Фоменко.

Поэтому И. Г. Дьяченко предложил пересмотреть в нынешнем году по рядок подведения итогов соревнования и учитывать не строительный, а количество вложенного труда именно самой бригадой, трудоемкость изготовления продукции, а не ее стоимость. Рабочие бригады должны видеть в сравнении свой труд, выраженный в часах, в процентах выработки, а не упираться миллионами, в которые вложен труд и других коллективов.

И. Г. Дьяченко подчеркнул исключительно важное не только экономическое, но и воспитательное значение всемерного развития почина «30-летию ГДР — 30 добрых дел». Не случайно руководимая им бригада стала победителем в соревновании по этому почину.

Основной недостаток в работе своего подразделения начальник управления малой механизации А. П. Подосеннов видит в том, что оно имеет самую низкую фондоотдачу среди подразделений треста «Энергомеханизация». А получается так потому, что работники управления малой механизации и строители еще не научились рационально эксплуатировать механизмы, нарушают графики техобслуживания, зачастую техника работает на износ. Допускаются простои техники из-за небрежности отдельных работников, из-за неорганизованности в работе.

Заместитель секретаря комитета ВЛКСМ треста Л. В. Филинова призвала партийные организации больше заниматься воспитательной работой в подшефных объединениях, постоянно заботиться об улучшении условий труда и быта молодых строителей.

В работе конференции принял участие и выступил с речью первый секретарь горкома КПСС И. Ф. Ушаев.

По отчету парткома конференции приняла соответствующее постановление.

Участники конференции провели довыборы членов парткома треста взамен выбывших.

На прошедшем после конференции организационном заседании секретарем партийного комитета треста «Волгодонскэнергострой» избран тов. Судбин Вячеслав Максимович, работавший ранее главным инженером управления «Гидроспецстрой». Заместителем секретаря парткома по идеологическим вопросам избран тов. Тюхнин Николай Кириллович и заместителем секретаря парткома по организационным вопросам избран тов. Бачков Василий Карпович, ранее работавший секретарем парткома управления строительства «Заводстрой».

● Пятилетку — доорочно!

К последней точке отсчета

Из пятилетнего плана 290 миллионов рублей генподрядчик на строительстве завода «Атоммаш» — управление строительства «Заводстрой» — за четыре года выполнило строительные монтажные работы в объеме 224,8 миллиона рублей. Коллектив опережающими темпами завершает программу десятой пятилетки.

За прошедший год по генподряду освоено почти 74 миллиона рублей. Темп роста объемов строительного монтажных работ составил 20,4 процента по сравнению с 1978 годом. Перевыполнены планы по росту производительности труда, выработки на одного работника, другим важнейшим показателям.

Но впереди более сложные дела, особенно по тематике. Предстоит сдать энергоблок со стендом испытания и три рентгенокамеры по первой очереди первого корпуса, все площади второй очереди, 35 тысяч квадратных метров и АБК второго корпуса, две линии по производству флюсов и электродов шестого корпуса, завершить четвертый корпус, построить ремонтно-строительный цех, бетонный завод, фабрику — кухню, сдать ретранслятор, банно-прачечный комбинат, картофелехранилище в совхозе-заводе «Заря», построить собственный девятиэтажный жилой дом.

Как быстрее, с меньшими затратами и более высоким качеством осуществить все это?

На состоявшемся недавно общем партийном собрании коммунисты «Заводстрой» проанализировали итоги прошлого года, обсудили предстоящие задачи.

Коренной проблемой для управления пока что остается инженерная подготовка производства. Помимо дальнейшего повышения исполнительской дисциплины, ответственно сти специалистов и руководителей подразделений за порученное дело принимаются дополнительные меры, которые помогут улучшить организацию строительных работ. Создается группа инженерной подготовки строительства во главе с главным технологом.

Начальник «Заводстрой» Н. Е. Шило, выступая на собрании, привел красноречивые цифры, свидетельствующие о том, что из-за производственных потерь рабочее время, низкой трудовой дисциплины в отдельных бригадах невыполнен значительный объем строймонтажа. В целом за год потери рабочего времени составили 8,1 процента.

— Один только процент потерянного времени — это несколько сотен тысяч рублей, которые мы недоосвоили, — сказал

он. Бригадир СМУ-10 В. В. Бавыкин, говоря о трудностях, с которыми сталкивается его коллектив, остановился на текучести кадров, подготовке производства.

— Мы выполнили объем строймонтажа более чем на 500 тысяч рублей. Но с этим же объемом при хорошей организации труда могли справиться к сентябрю.

Надо укрупнять бригады, что даст возможность шире внедрять бригадный подряд.

На фактах бесхозяйственности, текучести кадров остановился в своем выступлении начальник СМУ-9 А. С. Пудовкин.

— Несвоевременно выдаются наряды и тематические задания. Плохо работают некоторые инженерно-технические службы. Надо повышать роль бригадира как руководителя и воспитателя трудового коллектива. Опыт показывает, что там, где сильный бригадир, крепче дисциплина, выше производительность труда и качество работы.

В бригаде Куракина, например, за весь год не совершено ни одного прогугла. А в бригаде Хватова — сплошные прогулы. Неплохой в общем бригадир Пшеничный, но не хватает твердости в руководстве коллективом, а этим пользуются некоторые недобросовестные работники.

О бригадирских кадрах, их укреплении забота парткома, партийных бюро должна быть особенной. Членам парткома, постройкома следовало бы чаще бывать в бригадах, активнее влиять на их производственную и общественную жизнь.

Откровенным, острым получился разговор коммунистов «Заводстрой». Высказано много дерзких предложений. Конкретностью отличалось и принятое постановление. Коммунисты определили главные направления, над которыми предстоит работать в последнем году пятилетки. А когда известен путь, которым нужно идти, он легче преодолевается, даже если содержит в себе немалые сложности.

Конечная точка счета трудового маршрута «Заводстрой» — 22 декабря. День энергетика, к которому решено выполнить годовой план и десятой пятилетки в целом.

М. МИХАИЛОВ.

ПЕРВЫЕ

На пресс-центре управления строительства механизированных работ в списке победителей часто называют коллектив третьего участка СУМР-1, которым руководит Н. Шадова. И сейчас, в начале января, механизаторы участка постоянно перевыполняют задания.

В счет одиннадцатой пятилетки работают в строительном управлении 32 экипажа, две бригады и один участок.

Л. МОИСЕЕВА, инженер по совхозному.

Ударно потрудились в четвертом году пятилетки шпукатуры ПМК-1044 «Волгодонсксельстрой» В. А. Рыбка и Л. М. Сыропятова. Работая на сооружении детского сада для Лесокомбината, они ежедневно перевыполняли сменные задания.

На снимке: В. А. РЫБКА и Л. М. СЫРОПЯТОВА.

Фото А. Тихонова.



СЕЛЬХОЗЗОНЕ — ЗАБОТУ ГОРОЖАН

Крупным поставщиком овощей и картофеля, овощных и фруктовых консервов для населения Волгодонска и других городов нашей страны является совхоз-завод «Заря». В нынешнем году здесь намечают получить рекордный сбор — 10000 тонн овощей.

Выполнение этой задачи немислимо без активной помощи горожан. Коллектив каждого предприятия, организации, учреждения должен определить свой вклад в общее дело.

Редакция «Волгодонской правды» берет под контроль борьбу за выращивание высокого урожая. С целью более широкого, разностороннего показа работы труженников совхоза-завода «Заря» по выращиванию и сбору 10000 тонн овощей, помощи шестипушечных предприятий, редакция «Волгодонской правды» и партком совхоза-завода «Заря» организовали рабкорвский пост в составе пяти человек. Его руководителем утверждена член парткома Инна Гавриловна Крюкова, и. о. главного экономиста.

Публикуем первую подборку материалов, подготовленную рабкорвским постом.

Внедрена система качества

Комитет Госстандартов СССР недавно зарегистрировал комплексную систему управления качеством продукции, внедренную на консервном заводе.

Ее разработка началась в 1977 году. Преследовалась цель создать условия для освоения новых видов продукции, увеличения их выпуска со Знаком качества, исключение из производства продукции, не пользующейся спросом, улучшение экономических показателей.

Сейчас совхоз-завод «Заря» выпускает один вид продукции, аттестованной по высшей категории — тыквенный напиток.

Ведется подготовка к аттестации на Знак качества по рецепту из яблок с сахаром для детского питания. Уже в этом году заводчане рассчитывают дойти до присвоения этому виду продукции почетного пятиугольника.

Это только начало. Комплексная система управления качеством включает в себя 28 стандартов. Налажен строгий контроль за их соблюдением.

Следует отметить, что в борьбу за качество вовлечены все — от рабочих до главных специалистов и хозяйственных руководителей. Оплата труда каждого работника осуществляется на основе коэффициентов. За достижение положительных результатов он увеличивается, если допущен брак — снижается, а это влияет на заработок.

Комплексная система управления качеством продукции дает ряд ощутимых преимуществ. Ее внедрение помогает вскрывать и устранять недостатки во всех звеньях производственной цепочки — от приема сырья до упаковки готовой продукции.

Готовы телегу зимой

На дворе снег, январские морозы, а заботы труженников совхоза-завода «Заря» уже весенние. Они решили сделать все, чтобы выполнить пятилетний план по сбору овощей.

Стремясь не упустить ни один день, рабочие готовят пленочные теплицы для выращивания рассады помидоров и капусты.

В этом году будет оборувано 15 теплиц, из которых три — непосредственно на втором огороде, где бригадиром опытный овощевод В. И. Кареньков. Обогрев будет производиться с помощью калориферов.

Сейчас рабочие сваривают полотно полиэтилена, завозят грунт, установили фермы каркасов теплиц, столбы электропередачи.

Агрономическая служба позаботилась о заготовке лучших районированных сортов томатов и капусты, в том числе скороспелых, что позволит раньше получить первый урожай, удлинить период сбора овощей.

Новый огород

Все земли под овощные культуры в совхозе-заводе поливные. Раньше

они были закреплены за двумя огородами. Время показало, что из-за большой нагрузки на бригадиров и специалистов, орошаемые плантации используются недостаточно эффективно.

В середине прошлого сезона руководство совхоза-завода организовало третий огород. Его возглавил М. Т. Кондрашов, имеющий агрономическое образование и опыт работы в растениеводстве.

Бригаде выделено 140 гектаров поливных полей. Завезено все необходимое для устройства полевого стана. Огород комплектуется новой техникой. Сейчас идет набор рабочих.

Чтобы облегчить становление коллектива, третьему огороду отдаются для выращивания такие культуры, которые требуют меньше ухода.

Ускорить строительство

Управлению строительства «Заводстрой» треста «Волгодонскэнерго» было поручено построить для совхоза-завода «Заря» овощехранилище. Это их плановый объект. Ввод намечался на третий квартал 1979 года.

К сожалению, срок не выдержан. В настоящее время выполнена лишь подбетонка под фундаментом. Из 240 тысяч рублей строительного монтажных работ освоено лишь 44 тысячи.

Это потянуло резко вниз выполнение годового плана по капитальному строительству в целом по совхозу-заводе.

С сентября прошлого года и по настоящее время работы на овощехранилище не велись. Правда, генподрядчик обещает пригласить бригаду, но это уже будут другие люди. Новый срок сдачи объекта намечен на третий квартал текущего года. И чтобы этот срок снова не был сорван, руководству «Заводстрой» необходимо сосредоточить трудовые и материальные ресурсы на этом объекте и форсировать его строительство.

Рабкорвский пост газеты «Волгодонская правда» берет ход строительства овощехранилища под свой контроль.

Просим начальника УС «Заводстрой» Н. Е. Шило оказать личное влияние и ускорить его сдачу.

Рабкорвский пост совхоза-завода «Заря» — коллективный корреспондент «Волгодонской правды».

Как вас обслуживают?

Зависит от абонента

На работу городского узла связи поступают немало жалоб на несвоевременную доставку корреспонденции, телеграмм, несостоявшиеся телефонные разговоры.

Но если разобраться, то не всегда причиной этого являются работники связи.

Наш город строящийся. Дома быстро растут, но в домах подъезды не освещены, нет списков жильцов, а если и есть, то многие устарели. По улице 30 лет Победы нет табличек, указывающих, какие квартиры расположены в данной подъезде.

В частном секторе (22 квартал) за деревьями не видны номера домов, улицы не освещены, много брошенных собак. В 42—52 кварталах вагончики стоят вразброс, не по порядку. Поэтому в вечернее время трудно разыскать адресата, а при таких условиях работы создается текучесть среди почтальонов.

Почтальоны — больше труженники, и хотя появились почтовые ящики на нижних этажах домов и машины, развивающие корреспонденцию, объем работы почтальонов еще велик.

В наш стремительный век телеграф и телефон стали неотъемлемой частью нашей жизни. Этим и объясняется та колоссальная нагрузка на связь, которая ощущается в работе. Иной раз часами не можешь набрать нужный номер. Сутками не умолкают телеграфные аппараты, автоматически передают телеграммы во все концы Союза. Обычно у кабин телефонов-автоматов собирается много людей.

Но нередко телефон, призванный экономить наше время, служит для пустых и необязательных разговоров.

Абоненты, являясь потребителями услуг связи, частенько забывают о том, что телефоном надо пользоваться умело.

Т. БОЙЦОВА, начальник телеграфа.

История города в цифровом формате Город Волгодонск (Ростовская область) 2015 год



ВОЛГОДОНСКОЕ (ГОРОДСКОЕ) МЕСТНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
ВСЕРОССИЙСКОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ПАРТИИ
«ЕДИНАЯ РОССИЯ»



Администрация города
ВОЛГОДОНСКА



Централизованная библиотечная система
Волгодонска

Финансовая поддержка проекта



АО «Атоммашэкспорт» <http://www.atomexp.ru/>

Генеральный директор Куликов Сергей Сергеевич

Первый заместитель генерального директора Кривошлыков Николай Иванович



ООО «Регионпромсервис» (РПС) <http://oorsps.ru/>

Директор Самсонов Сергей Юрьевич

Заместитель директора по коммерческой части Голотин Вячеслав Васильевич