

ВОЛГОДОНСКАЯ ПРАВДА

ОРГАН ВОЛГОДОНСКОГО ГОРКОМА КПСС И ГОРОДСКОГО СОВЕТА НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Основана в мае 1925 г. 153 (8460) Среда, 24 сентября 1988 года Цена 3 коп.

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

Заметки с пленума горкома КПСС

НА ЭТОТ раз в зале Волгодонского филиала Новочеркасского политехнического института было гораздо больше народу, чем на обычных пленумах горкома партии. Здесь присутствовали не только члены горкома, но и приглашенные — руководители среднего звена предприятий и организаций. Ведь обсуждался вопрос о задачах партийных организаций города по повышению роли кадров среднего звена в реализации решений XXVII съезда КПСС.

В таком разрезе кадровый вопрос на уровне пленума горкома партии рассматривался чуть ли не впервые. Это очень знаменательно и отвечает задачам перестройки и ускорения, поставленным XXVII съездом КПСС. Горком партии, конечно, и раньше уделял большое внимание кадрам, однако, как правило, всякий раз речь шла о высшем эшелоне руководителей. Теперь же обращено внимание на тех, кто в цехе, на объекте непосредственно работает с людьми, реализует планы. Каковы деловые, политические и моральные качества руководителей среднего звена? Чем они живут? Как решаются проблемы, имеющие место в их деятельности? Все это требует изучения, пристального партийного внимания, выработки твердой линии, решительных перемен в организации и стимулировании труда.

Надо сразу сказать, что разговор на пленуме получился заинтересованным, живой, острокритический, нацеленный на решение проблемы. И это произошло не только потому, что он назрел, но и благодаря всесторонней

его подготовке. Во-первых, бюро горкома партии предварительно, в течение длительного времени, неоднократно заслушивало вопросы о работе партийных организаций по подготовке и воспитанию мастеров, прорабов, начальников участков, цехов, строительных — монтажных управлений, заведующих магазинами, столовыми, а также отчеты руководителей среднего звена о стиле и методах их работы, об участии в воспитании подчиненных. Это же самое делалось и в ряде партийных организаций. По поручению горкома партии и по собственной инициативе кадровые службы провели анализ состава руководителей среднего звена по образованию, деловым качествам, партийности и так далее. По существу, прошли социологические исследования этой категории работников. К специальным социологическим исследованиям приступил и филиал НПИ. Значительный вклад в постановку проблемы, ее обсуждение и исследование (и об этом говорилось в докладе первого секретаря горкома КПСС Л. И. Полова на пленуме) внесла дискуссия, прошедшая в канун пленума на страницах газеты «Волгодонская правда» под рубрикой «Инженерный резерв стройки». Так что вокруг проблемы повышения роли руководителей среднего звена уже было создано достаточно твердое общественное мнение. Оставалось, как говорят, расставить точки над «и», выработать административные и партийно-политические меры, направленные на решение вопроса. Это и сделал пленум.

Венность на себя, тому всегда сопутствуют удача и успех.

Об этом говорили и другие участники пленума. В докладе, например, с которым выступил первый секретарь горкома КПСС Л. И. Попов, называлось имя К. З. Исаева, кавалера ордена «Знак Почета», начальника участка на строительстве Ростовской АЭС. Более десяти лет

Языком цифр

Сегодня на промышленных предприятиях города трудится более 1000 специалистов среднего звена. Их средний возраст — 38 лет. 30 процентов из них женщины. 400 руководителей имеют высшее образование. 25 процентов — члены партии. Стаж работы 56 процентов из них — от года до трех лет. 38 процентов имеет стаж от трех до десяти лет.

работает он на стройке в Волгодонске. Начинать мастером, всегда отличался большим чувством ответственности за порученное дело, требовательностью к себе. Возглавив участок, он воспитал эти чувства в своих подчиненных. На протяжении четырех лет коллектив участка занимает ведущее место в соревновании на строительстве АЭС, потому что добивается лучших показателей по выработке, качеству строительства, трудовой и производственной дисциплине.

В пример на пленуме приводилось отношение к делу начальника спецСМУ домостроительного комбината В. Д. Михайловского. К моменту, когда его назначили на эту должность, управление хронически не выполняло план ни по одному из производственных показателей. В коллективе царил нервизм и растерянность. В. Д. Михайловский проявил настойчивость, инициативу, искал и находил выходы из создавшегося положения, провел большую организаторскую и воспитатель-

ную работу. И его усилия были вознаграждены: сегодня спецСМУ выполняет план на 110 процентов, темпы роста объемов строймонтажа составили 130 процентов.

В докладе называются также имена заведующей секцией магазина № 25 промторга Р. М. Фомушкиной, начальника цеха Атоммаша В. В. Комиссарова, заведующей производством столовой № 2 М. А. Бойченко, начальника СМУ-9 «Заводстрой» Э. Б. Кагирова, заведующей магазином № 7 продторга О. О. Поповой, мастера бытового обслуживания А. Д. Вранди, мастера бригады лесоперевалочного комбината В. А. Скакунова, старшего мастера опытно-экспериментального завода Н. В. Рябиченко. Деятельность этих руководителей характеризуется комплексным подходом к решению производственных задач и управления коллективами, постоянной неудовлетворенностью достигнутым, требовательностью к себе и подчиненным, искренностью и простотой в обращении с людьми, честностью и правдивостью. Такие люди всегда уважаемы в коллективе, он верит им и пойдут за ними, как говорится, в огонь и в воду. И вполне естественно, что возглавляемые ими подразделения в числе лучших по производственным показателям.

Однако участники пленума признали: многие мастера, прорабы, начальники участков прячутся за спины первых руководителей, уходят от ответственности, не являясь собой пример в труде и общественной активности, а иногда своим поведением разлагают коллективы, вредят делу.

Старший прораб «Спецстрой» Макагон работал спустя рукава, личные интересы ставил выше интересов коллектива, встал на путь хищений. В частности, продал на сторону несколько тысяч штук кирпича, а выручку положил в карман. Он осужден народным судом. Заместитель начальника УПТК управления строительства Ростовской АЭС Зиновьев вместе с мастером Забродой организовал пьянку, что привело к дорожному происшествию.

(Окончание на 2 стр.).

Новости, события, факты

4 дня — на объектах соцкультбыта

На пусковых

Более 2000 человеко-дней уже отработали на строительстве пусковых объектов этого года трудники химзавода имени 50-летия ВЛКСМ. Подшефными объектами стали для химиков два детских сада — «Парус» (в микрорайоне В-8) и 411-й (на въезде в новый город).

За каждым детсадом мы закрепили постоянных шефов, — рассказывает об организации работы секретарь парткома химзавода А. Ф. Фисун. Мы стараемся, чтобы заводчане устанавливали прямые контакты со строителями. Например, коллективы цехов синтетических жирных кислот и синтетических моющих средств закреплены за 411-м детсадом. Они работают здесь небольшими группами по 3—4 часа ежедневно. Такая организация труда устраивает строителей.

Не забывают химики и заводские объекты. В этом году на своей базе отдыха они построили три новых домика из пяти намеченных. Строительство каждого домика собственными силами экономит заводу по пять тысяч рублей.

Н. ПЕТРОВА,
наш внешт. корр.

Ручной труд — на плечи машин

С пылу, с жару — с автомата

Автоматические линии успешно справляются с изготовлением баранок, бубликов. Об этом рассказали на областном семинаре по механизации ручного труда в производстве хлебобулочных изделий, который проходил на нашем хлебокомбинате, гости с Минского хлебозавода.

Минчане не только поделились опытом, но, познакомившись с организацией производства на хлебокомбинате, внесли ряд предложений.

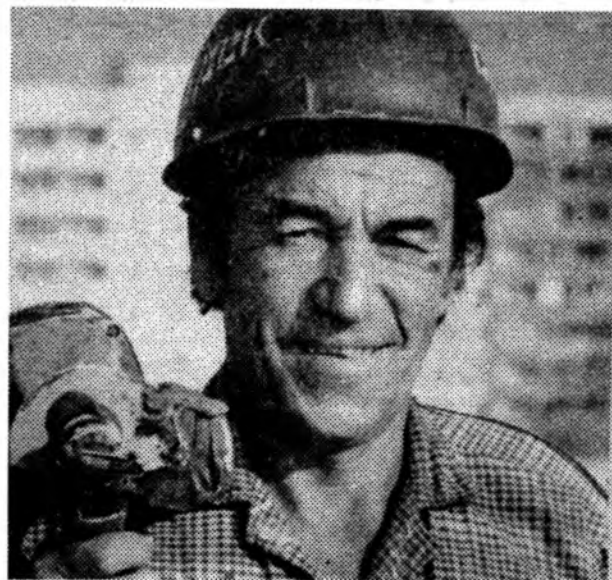
Кто же занимается у вас механизацией и автоматизацией? — задавали вопросы участники семинара.

В основном все делается руками рационализаторов. И разработка, и внедрение высокоэффективного оборудования — их заслуга, — был ответ.

Т. САЛОВА,

старший инженер городского Дома техники.

Правофланговые



11-й год строит жилье герметик СМУ-1 домостроительного комбината, ветеран труда Александр Васильевич Чернышев (на снимке). И все эти годы постоянно в одной бригаде. Его отличают огромное трудолюбие, настойчивость, дисциплинированность. А. В. Чернышев систематически выполняет сменные задания.

Фото А. ТИХОНОВА.

Продукция Волгодонска — отличное качество

Отчет есть, дела мало

Городской день качества состоялся на рыбокомбинате. Среди приглашенных были главные инженеры, технологи, специалисты лабораторий предприятий пищевой промышленности, работники торговли.

Участники дня качества продегустировали продукцию рыбокомбината, познакомились с организацией работы по комплексной системе управления качеством продукции. Акт о внедрении КСУКП подписан на предприятии давно. Но ожидаемого эффекта пока добиться не удалось. Специалисты пришли к выводу, что причина этого — бессистемный подход к управлению качеством. Перестал работать на рыбокомбинате штаб качества, бездействуют посты и группы качества в цехах.

Л. КУПАР,
секретарь городской секции качества.

Ответственность взять на себя

Интересно, что наряду с постановкой множества вопросов, которыми обросла проблема повышения роли мастера на производстве, участники пленума назвали чуть ли не в первую очередь инициативу, идущую от личности человека, его воспитания, представлений о долге и чести. К примеру, директор молзавода Т. В. Урсул, выступавшая на пленуме, прямо так и

сказала: — У нас есть люди, которые и в неблагоприятных условиях трудятся с полной самоотдачей, добиваются хороших результатов в воспитательной и производственной деятельности. Кто энергичен, непримирим к недостаткам, кто не перекладывает решение вопросов на вышестоящих начальников, на штабы, то есть не боится брать ответ-

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

(Окончание.)

Начало на 1 стр.).

вию. Заметьте, это было в день коммунистического субботника, по существу политического мероприятия. Мастер СУ-31 Ефстафьевский встал на путь панибратства с рабочими, участвовал в пьянках. Организованная им

Языком цифр

В строительстве руководителей среднего звена характеризуются следующими данными: при общей численности 1300 человек 17 процентов — женщины, 70 процентов — в возрасте до 30 лет, 540 имеют высшее образование, 34 процента — коммунисты, 43 процента — работники со стажем до трех лет и более половины — от трех до десяти лет.

попойка на химзаводе стала последней для пяти человек, которые погибли в результате отравления. На предприятиях и в организациях города

сегодня много отстающих бригад, участков, смен, которые возглавляют равнодушные, небросовые, а порой и преступно бездеятельные люди.

В чем же дело? У тех, кто ставился на пленуме в пример, и тех, кого ругали, одна и та же зарплата, часто одинаковые условия труда и быта. А результаты производственной деятельности разные. Ответ на этот вопрос дают материалы XXVII съезда КПСС, речи Генерального секретаря ЦК КПСС товарища М. С. Горбачева. Перестройка, говорил он в частности, на встрече с трудящимися Краснодарского края, это когда люди добросовестно выполняют свое дело, трудятся инициативно, творчески. Как раз этого недостает сегодня тем руководителям среднего звена, которые смирились с ролью «мальчиков на побегушках».

Участники пленума осудили безинициативность, отсутствие творческого начала в работе части мастеров, прорабов как негативное явление, приветствовали деятельных, новаторски смелых командиров среднего звена.

вых методов хозяйствования, ориентируясь при этом на Закон о трудовых коллективах. Сейчас мало требовать от такого руководителя лишь компетентности в области технологии производства, он должен хорошо разбираться в основах экономики, особенно по части хозрасчетных отношений, трудового права, быть знакомым с основами педагогики и психологии. Только в этом случае он может быть реальным лидером в коллективе, пользоваться заслуженным авторитетом настоящего хозяина производственного участка.

А как партийные комитеты, отделы кадров, экономические службы, первые руководители предприятий ведут дело, чтобы руководитель среднего звена соответствовал перечисленным требованиям, овладел современным экономическим мышлением? Можно ли назвать правильным положение дел по подготовке линейных работников на опытно-экспериментальном заводе, где за последние пять лет из 52 мастеров прошли переподготовку только 14. На хлебокомбинате и химзаводе — 12 процентов. Менее половины начальников смен учились в прошлой пятилетке на ТЭЦ-2. В «Заводстрое» из 36 масте-

данстрое» из 87 линейных работников прошли обучение восемь. А руководители кадровых служб благодушествуют. Как это расценивать? Мягко говоря, как отсутствие критической самооценки при серьезных недостатках в работе.

Недооценивают значение повышения уровня экономических знаний кадров среднего звена руководители партийных организаций. Это можно подкрепить следующими данными: из 211 руководящих работников, зачисленных в текущем году на высшие экономические курсы, только 69 человек — линейные работники. Нет стройной системы экономической подготовки этих кадров на предприятиях города.

Необходимо, говорилось в докладе, серьезно посмотреть, в каких условиях работает наш мастер, начальник участка или цеха, как руководитель предприятия поддерживает его авторитет, сколько раз за год поощрялся линейный работник, а сколько раз получал выговоры и лишался премий. Наконец, правильно ли поступают вышестоящие руководители, партийные работники, когда разбираясь с положением дел в коллективе, беседуют с бригадиром, а мастера или начальника участка обходят вниманием.

Существенное влияние на положение линейного работника в коллективе, на престижность его труда имеет экономическая заинтересованность. В годы минувшей пятилетки зарплата рабочих на Атоммаше в среднем была на 20 рублей выше зарплаты мастера, в строительстве этот разрыв близок к 50 рублям. Если сравнивать предприятия и организации города, то и тут видны несоответствия в оплате труда работников одной и той же категории. Для сравнения: средняя зарплата мастера колеблется от 135 рублей на рыбокомбинате до 300 рублей на лесоперевалочном комбинате.

класса и возглавляемые ими коллективы.

А как у нас в городе? Попытки повышения заинтересованности мастеров в результатах работы есть в производственном объединении «Атоммаш», однако реальных предпосылок для положительных выводов еще не достигнуто.

Интересный опыт накоплен на заводе ЖБК-100. Мастера и других линейных руководителей уровняли с рабочими по срокам выдачи премий, при этом использовали все возможные законные источники материального поощрения. Качество работы линейного персонала оценивается специальной комиссией два раза в год. При этом учитывается уровень образования, процент выполнения плана, культура производства и быта, экономичность работы. Даже не используя еще всех максимально допустимых доплат, предприятие заметно выделяется стабильностью выполнения плана с 1982 года и на пять процентов превысило свою проектную мощность. Этот успех надо развивать.

Прямой путь наращивания объемов производства — повышение производительности труда, и долг мастеров, прорабов, начальников участков, смен, цехов искать для этого соответствующие пути. Одним из главных таких направлений является последовательный перевод структурных подразделений на хозяйственный расчет, внедрение коллективного подбора бригадного хозрасчета в тресте «Волгодонскэнергострой». Показывает, что в таких бригадах производительность труда на 30 процентов выше, чем в обычных, и за последние полтора года ими получено снижение себестоимости строительства почти на 150 тысяч рублей.

Особенно интересна организация работы по системе «Компас», где в подряд включается не отдельная бригада, а целое управление. Опыт внедрения элементов этой системы в СМУ-9 «Заводстрой» показывает, что здесь возросла инициатива, предприимчивость, ответственность за порученное дело, как рабочих, так и ИТР, вследствие чего улучшилась хозяйственная деятельность управления, коллектив в течение семи месяцев справлялся с заданиями. Однако этот же опыт говорит, что внедрение только отдельных элементов этой системы не дает стабильных результатов.

Неплохо зарекомендовало себя внедрение на Атоммаше бригадного хозрасчета. Хотя он и несет в себе только элементы полного хозрасчета, но даже этот небольшой опыт со всей очевидностью раскрывает влияние хозрасчета на интенсификацию производства, повышение производительности труда. К сожалению, существующая система планирования, не удовлетворительная подготовка производства, формальное отношение к внедрению бригадного хозрасчета со стороны заводских экономических служб, не позволила в полной мере развить этот

опыт. В настоящее время с учетом накопленного опыта, на основе анализа прошлых ошибок в объединении интенсивно ведется подготовка к внедрению хозрасчета в ряде цехов. Успешное проведение данного мероприятия будет зависеть и от активного участия кадров среднего звена.

В соответствии с указаниями XXVII съезда КПСС, последующими постановлениями партии и правительства созданы предпосылки для улучшения экономической заинтересованности работников среднего звена практически во всех отраслях народного хозяйства. Там, где на деле занимают реализацией партийных решений, проявляется рост ответствен-

Языком цифр

Текущий мастер в горестройтресте и «Заводстрое» составляет 60 процентов, на бетонно-растворном заводе — 53 процента, на лесохимбинате — 13 процентов, в транспортных организациях — 10 процентов. В тресте «Волгодонскэнергострой» на рабочих местах трудятся 135 специалистов с высшим образованием, хотя на стройке штат мастеров недоукомплектован на семь процентов.

ности линейных работников и их заинтересованность в конечных результатах своего труда. Партийные организации должны включить весь накопленный в ходе перестройки арсенал новых форм и методов работы, чтобы поднять роль и ответственность руководителей среднего звена. Однако роль и место паркомов, партсборо в решении этой проблемы еще в ряде случаев низка. Подбор, расстановка, воспитание кадров ведется зачастую по старинке. Если в крупных парторганизациях система согласования действий администрации и парткомов вошла в практику, то в средних, малочисленных она не отработана. Не практикуется открытый подбор руководителей с широким обсуждением их кандидатур, нет резерва на выдвижение или он числится лишь на бумаге. Редко, как правильно сказал на пленуме старший прораб ПМК треста «Волгодонскэнергострой» Н. И. Ткаченко, мастера можно увидеть в президиуме собраний, на Доске почета, в списках или приказах на поощрение. Не работают или функционируют слабо советы мастеров, советы молодых специалистов. На это правильно указали выступавшие на пленуме старший машинист ТЭЦ-2 П. И. Лосич, секретарь парткома управления строительства Ростовской АЭС В. К. Бачков, секретарь парткома треста «Волгодонскэнергострой» В. В. Казаков.

Пленум потребовал изменить отношение партийных, профсоюзных, комсомольских, хозяйственных руководителей к кадрам среднего звена.

В. ПОЖИГАНОВ.

Популярна ли должность мастера?

Как бы там ни было, а проблема мастера существует. Надо повысить роль командира среднего звена, поднимать престижность должностей этой категории работников. А то, что должность мастера сегодня у специалистов не популярна, говорит факт, приведенный директором лесоперевалочного комбината Ю. А. Кузьминым, выступавшим в прениях по докладу. Он рассказал, как ведут себя инженеры - технические работники комбината в условиях реконструкции.

Опыт монтажа, пуска наладки и эксплуатации первой линии западногерманской фирмы «Бизон» по выпуску древесностружечных плит показал, что специалисты служб ремонта и эксплуатации линии очень медленно осваивают новую технику. Руководство завода приняло решение штат специалистов инженерно-технических работников, которые будут обслуживать следующие линии, укомплектовать заранее, чтобы они в период монтажа хорошо изучили механизмы и электронику. Но где их взять? Дирекция обратилась с предложением к некоторым конструкторам и технологом отделов аппарата управления пойти работать в цех. Но те наотрез отказались. Тогда директор издал приказ о сокращении этих штатных единиц и передаче их производственным цехам. Но и это не помогло.

Конечно, метод администрирования, который избрал директор, не может быть поддержан. Но это уже другой вопрос. В этой истории важно отметить позицию специалистов. Почему они не захотели принять непосредственное участие в освоении новейшей техники, которая позволит выпускать плиты на уровне лучших мировых стандартов? Чего испугались? Низкого авторитета долж-

ности мастера, начальники участка? Отсутствия к ним достаточно устойчивого внимания руководства завода? Небольшой зарплатой? Об этом директор ничего не сказал, но это и так ясно. Сегодня мастер обделен и тем, и другим, и третьим. А условия труда у него, конечно, хуже, чем у управленца. Тот сидит в кресле, в кабинете с кондиционером, а в цехе приходится иметь дело с техникой, иногда глотать пыль. Поэтому и не хотят идти в «линейщики» специалисты. Велика текучесть кадров работников этой категории, особенно молодых.

На пленуме во весь голос было сказано: пора воспитанием, учебой, совершенствованием системы оплаты труда руководителей среднего звена заняться вплотную. Даже неглубокий анализ характера труда наших командиров производства вскрывает частое несоответствие выполняемой работы с прямыми функциональными обязанностями. Наиболее остро это проявляется у линейного персонала химического завода, Атоммаша, подразделений треста «Волгодонскэнергострой». Не лучшим образом обстоит дело и с условиями труда мастера. Никаких средств ортехники, отсутствие под рукой необходимой справочно-информационной литературы, зачастую оперативной связи — таковы условия, в которых сегодня трудятся большинство мастеров и старших мастеров.

Нельзя не коснуться и вопросов, связанных с подготовкой и становлением кадров этой категории. Сегодня, в силу своего служебного положения, линейный руководитель призван разъяснять рабочим преимущества бригадной формы организации труда, подрада и хозрасчета, доводить до коллектива принципы по-

Языком цифр

В сфере торговли и бытового обслуживания руководителей, как правило, женщины, причем в возрасте от 30 до 40 лет. Из 279 руководителей — 51 член КПСС. Подавляющее большинство имеет среднее специальное образование и стаж работы от пяти до десяти лет.

ров повысили квалификацию только шесть, из 28 прорабов — два. В «Гражд-

На пути к перестройке

Каков же выход из создавшегося положения? В промышленности его дает действующее с 1 января 1986 года постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем повышении роли мастеров, начальников участков, цехов, объединений, предприятий и организаций промышленности и об усилении стимулирования их труда». Однако к реальному выполнению этого постановления предприятий и организаций еще не приступили, хотя опыт передовых предприятий страны говорит о большой эффективности заложенных в нем мер.

В частности, в докладе упоминалось об опыте Балашихинского научно-производственного объединения «Криогенмаш», известного на всю страну своими успехами. Большой вклад в общее дело вносят здесь мастера. В действующем уставе заводского мастера установлена ответственность должностных лиц для всех уровней управ-

ления за создание благоприятных условий для выполнения мастерами своих функциональных обязанностей. Устав предусматривает меры морального и материального поощрения мастеров по результатам труда за год. Им присваиваются звания «Заслуженный мастер», «Заводской мастер I и II класса. Удостоенный звания «Заслуженный мастер» получает за год надбавку к зарплате в размере 30 процентов должностного оклада, единовременную премию 170 рублей. Ему предоставляется льготная путевка в санаторий или Дом отдыха, устанавливается 50 - процентная скидка с оплаты жилья, обеспечивается бесплатная подписка на технические журналы по профилю работы. В успехе мастера заинтересованы все члены руководимого им коллектива, так как им увеличивается на 25 процентов размер вознаграждения по итогам работы за год. Аналогично, но в других размерах премируются мастера I и II

В МУТНОЙ ВОДЕ...

Проблемы перестройки

ТЕМПЫ МОНТАЖА ЖИЛЫХ ДОМОВ В ВОЛГОДОНСКЕ ОСТАЮТСЯ НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫМИ. ОДНА ИЗ ПРИЧИН ОСТАВАНИЯ — ПРОСЧЕТЫ В ПЛАНИРОВАНИИ РАБОТЫ ЗАВОДА КПД-210, КОТОРЫЕ НЕ ПОЗВОЛЯЮТ РАЦИОНАЛЬНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПРОЕКТНЫЕ МОЩНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Чтобы установить, может ли завод при сегодняшней материально-технической базе отпускать строителям ежемесячно на две тысячи кубометров конструкций больше, чем даст фактически, не потребовалось глубокого анализа. Сейчас никто из руководителей организаций, занимающихся вопросами жилищного строительства, не отвергает этот факт. Однако, чтобы выявить лиц, виновных в неправильном планировании работы завода, пришлось проделать не сколько кругов по большому и маленькому кабинетам.

На заводе КПД-210 мы беседуем с начальником производственно-диспетчерского отдела Н. С. Михно, имея перед собой справку о числе блок-секций по жилым домам, строительство которых запланировано в этом году.

— К качеству планирования, — говорит Н. С. Михно, — у нас серьезные претензии. Эти цифры нереальны и неразумны. Зачем, например, закладывать в план выпуск 13 блок-секций номер 027, если известно, что по своим проектным данным больше десяти блок-секций завод дать не в состоянии? Планом предусмотрено производство четырех блок-секций номер 029, а мы можем их изготовить вдвое больше. То же можно сказать и в отношении блок-секций номер 030. Мы в состоянии выпускать их 33, а запланирован выпуск лишь 26. Примеров того, как при планировании не учитываются возможности завода, можно было бы приводить сколько угодно.

В ДСК, который занимается планированием работы завода, мы встретились с начальником производственного отдела по монтажу Е. С. Дракой.

— Да, — говорит Евгений Степанович, — претензии завода вполне справедливы. Иногда нам приходится планировать, зная, что план этот к концу года будет сорван. Но это не наша прихоть. Нам, как субподрядной организации, приходится подчиняться воле генподрядчика, которым является управление строительства «Спецстрой» и который не всегда учитывает наши интересы и возможности. Даже в том случае, — продолжает Е. С. Драка, — когда казалось бы, в план первоначально включены оптимальные цифры, не всегда заводу удается его соблюдать в процессе производства. И происходит это из-за того, что генподрядчик часто ломает свой график работы, на который должен ориентироваться завод.

А. К. Л. Булавко, начальник «Спецстроя», решительно придерживается другого мнения. — Меня не интересуют

проблемы завода КПД-210, — заявляет он, — а заводу не обязательно вникать в график нашей работы. У них есть план, составленный на год и подписанный начальником домостроительного комбината. Он является документом, согласно которому завод должен гнать и гнать свою продукцию.

Честно говоря, полного одобрения такая точка зрения у нас не вызвала. К решению одной общей задачи, то есть строительству жилых домов, порознь идти все-таки не следует. Ну, а насчет того, что заводу надо «гнать и гнать продукцию», решили поговорить с его директором Е. Г. Барковым.

— Почему бы и не гнать?

— Если мы начнем работать по рецепту начальника «Спецстроя», то пройдет немного времени и он сам выразит недовольство предложенным методом. Например, согласно разработанному в начале года плану, монтаж блок-секции 027 должен начаться в первом квартале. Мы получаем нужный материал, налаживаем производство и приступаем к выпуску панелей для этой блок-секции. Но вдруг поступает команда: по некоторым причинам (в которые не советуем вникать Булавко) строительство дома переносится на второй или третий кварталы, поэтому требуется ускорить выпуск других блок-секций (а такие примеры действительно имеют место). Не можем же мы гнать продукцию, которая сейчас никому не нужна и не давать ту, которая требуется немедленно? Вот и приходится лихорадочно перестраивать оборудование на выпуск других деталей. На это, разумеется, требуется время. И в итоге завод попадает в отставание.

Здесь можно сделать следующий вывод: «Спецстрой», как генподрядчик, пора серьезно заняться регулированием и научной организацией работы субподрядных организаций, увязывая их интересы и стоящие перед ними задачи во времени. Пока этого нет. Наоборот: налицо — не оправдавшие себя, устаревшие методы хозяйствования, опирающиеся не на анализ и экономически обоснованное планирование, а на волевые решения.

Теперь порассуждаем по поводу другого факта. План строительства жилья на 1986 год верстал домостроительный комбинат, который был генподрядчиком. Он запланировал возведение ряда пятиэтажных домов, монтаж которых должен был начаться уже в январе. Соответственно, под эти дома планировался выпуск конструкций заводом крупнопанельно-

го домостроения. И вдруг с первых дней нового года начинаются переносы сроков начала возведения пятиэтажек. Вначале — на месяц, потом на два, три, пять и так далее.

Между тем уже девятый месяц конвейерные линии по производству наружных панелей на 25 процентов не используются. И это — при сегодняшнем тяжелом положении в домостроении. Директор завода Барков все не решается на запуск в производство панелей для пятиэтажек, боится, что завалит ими предприятие, ведь площадок для складирования продукции и так не хватает. Можно было эти мощности перестроить на выпуск панелей для девятиэтажек? Можно. Но заводчане и по сей день не знают твердых сроков начала строительства пятиэтажных зданий и боятся, как бы не пришлось вновь перестраиваться.

А что же ДСК? У его руководителей пока твердой позиции на этот счет нет. Генподрядчик теперь не комбинат. Эти функции переданы «Спецстрою». С него, мол, и спрос.

Вновь вопрос Булавко: — Почему бесконечно откладывается строительство пятиэтажных зданий?

Ответ традиционный: — Заказчик не обеспечил документацией.

Беседуем с главным инженером жилУКСА Атомаша А. А. Жмакиным, начальником планового отдела Л. В. Кулягиной, листаем документы и выясняем, что проектно-сметную документацию «Спецстрой» получил вовремя, и обвинения Булавко в адрес жилУКСА незаслуженны.

Вновь идти по кругу? Хватит. Начальников, упоминавшихся организаций мы решили не утомлять далее своими визитами, бесполезно, в мутной воде рыба не ловится. Ответ на вопрос, почему нет четкого планирования и почему завод КПД-210 вместо 10 тысяч кубометров продукции в месяц выпускает только восемь, мы надеялись получить от управляющего трестом «Волгодонскэнергострой» В. И. Таланова. Но из короткой беседы с ним выяснилось, что управляющий не в курсе этих дел, решением вопроса лично не занимался и не контролировал решение этой проблемы своими подчиненными. Он посоветовал корреспондентам сходить на завод, «выяснить причины творящихся безобразий» и «способствовать наведению порядка».

Именно такую задачу и ставит перед собой газета. Только давайте, товарищ Таланов, выяснять и исправлять ваши ошибки вместе, сообща.

А. ХИЗРИЕВ,
В. ОЛЬШАНСКИЙ.



Постоянно следит за чистотой участка Цимлянского водохранилища, относящегося к зоне лесоперевалочного комбината, санитарно-промышленная группа. На снимке: отбор проб воды на содержание кислорода ведут В. П. Шишляникова и Г. Н. Филимонова.

Близятся к концу работы по строительству дымовой трубы на ТЭЦ-2. Здесь трудится коллектив Волгодонского участка Ростовского специализированного управле-

ния треста «Спецжелезобетонстрой». Сейчас бригады трубокладов-монтажников работают на высоте около 280 метров. Постоянный «гость» у строителей начальник отдела капитального строительства ТЭЦ-2 Г. В. Шахова. Она строго следит за точностью исполнения проекта.

На снимке внизу Г. В. Шахова и бригадиры С. И. Миронов и А. Н. Мазуркевич.

Фото А. ТИХОНОВА.



Летом о зиме

НА ХОЛОДНЫЙ ДЕНЬ

Отчет руководителя

Подготовка к зиме — дело серьезное. В этом у нас на заводе убеждать никого не надо. Но пока мы относимся к ней, как к сезонной работе, случались в зимнее время перебои с теплом, водой. Сейчас, несмотря на то, что план мероприятий составляется на вполне определенное время и к 15 октября мы должны все закончить, большие, требующие значительных затрат работы не откладываются до следующего лета, а ведем их в течение года.

Были и у нас, на опытно-экспериментальном заводе, в прошлую зиму «горячие», точнее холодные, места. В основном, вызвано это тем, что с ТЭЦ-1 подается теплоноситель, горячая вода, пониженной температуры. Надо 130—150 градусов, а у нас и 90 случилось. Поэтому свою старенькую котельную мы не списываем в запас. А действительно держим в запасе на холодный день, как резервный вариант. За лето ее отремонтировали. А в дальнейшем будем переводить на природный газ. Госплан

СССР выделил нам лимиты. Будем строить газопровод. Главный энергетик скоро поедет получать технические условия. К концу пятилетки котельная будет полностью переоборудована и мы по теплу станем автономными. Вопрос тогда будет решен не только с комфортным производственным бытом зимой, но и с повышением стабильности технологии — на мойке тракторов, например. Но, повторяю, уже в эту зиму старая котельная будет работать, и мы без тепла не останемся.

График текущих работ по подготовке к зиме соблюдается. Заканчивается ремонт кровли. Он выполнен уже в кузнечно-заготовительном цехе, механическом, кислородной станции. Сделан ремонт оконных переплетов. Особенно много этой работы было в сборочном цехе и в подсобном хозяйстве. В подсобном хозяйстве практически выполнен капитальный ремонт. Так что здесь, я надеюсь, зимой сюрпризов не будет.

Самые цехи проводят ремонт и

утепление ворот, дверей. Задержались мы с остеклением. Но сейчас стекло на завод получено, и в оставшееся время все сделаем.

В этом году мы провели реконструкцию отопительной системы в инструментальном цехе. Заменяли 150 метров трубопровода на центральной магистрали. Сложный вопрос — теплоизоляция. Изоляционные материалы вообще дефицитные, да и снабженцы наши не очень-то постарались. Сейчас ищем изоляцию, где только можем, а работы задерживаются.

В прошлом году были жалобы от работников литейного цеха и тракторного. Готовясь к нынешней зиме, устанавливаем здесь дополнительные теплообменники.

Много сделано на заводской территории. Все дороги для межцехового транспорта заасфальтированы и реконструированы. Так что, думаю, зимой будем работать нормально.

Л. ПЕТУНИН,
главный инженер
опытно-экспериментального завода.



ВОЛГОДОНСК СЕГОДНЯ.
НОВЫЙ УНИВЕРСАМ В КВАРТАЛЕ В-5. Фото А. ТИХОНОВА.

Требует решения

Троллейбус... на коленях

Зачастую мне говорят: да что у вас, троллейбусников, — никаких проблем! Машины — «привязанные», с маршрутов не свернут, бензина не надо, успевай знамена получать. Но это только со стороны, а когда окунешься в нашу повседневную работу, оказывающуюся, наши плюсы оборачиваются минусами.

В последнее время значительно улучшилось свою работу пассажирское автопредприятие. В связи с этим опять проблема — затраты на перевозку у нас те же, но пассажиров стали перевозить меньше. А это влияет на выполнение плана доходов. Отсюда несвоевременные платежи в бюджет, расчеты за материалы и запчасти, падение заработка у работников управления — и пошло, и поехало. А ведь этого могло и не быть, если бы все делалось своевременно, как этого требуют нормативные документы.

В 1981 году троллейбусное управление перешло на более прогрессивный метод обслуживания пассажиров — бескассовый. Снялся ряд проблем, улучшилась культура обслуживания, увеличилась полнота сбора выручки, отпала возможность неосознанной частью водителей присваивать часть ее.

По нормативным документам на бескассовый метод в городе должны переходить одновременно и электротран-

спорт, и автобусный, а торгующие организации города обязаны реализовать 45 процентов выручки вне подвижного состава. Но в этом вопросе нас в ПАТП не поддержали. Только в 1985 году автобусники начали внедрять абонементные талоны. Да и торгующие организации города реализовывали только 4—5 процентов, мотивируя тем, что талоны не берут потому, что их продают водители.

Мы пошли дальше. Выполняя распоряжение горисполкома, отказались от реализации талонов водителями, тем самым улучшили безопасность перевозки пассажиров. И в этот раз нас не поддержало ПАТП. Автобусники совершенно не развивают сеть киосков по реализации талонов. Мы создали 16, а в результате оказались в накладе: не рискуя быть «зайцем» в троллейбусе, люди больше ездят на автобусах — здесь у водителя можно приобрести талоны. Второй месяц управление не выполняет план по сбору выручки.

Это дело мы, конечно, поправим. Организуем должным образом контроль на линии. Заставим водителей пользоваться своими правами — контролеров, за что они получают из общих доходов два процента к своей зарплате. Но есть вопросы, на которые мы бессильны как-то влиять. И все потому, что

происходит прямое игнорирование постановлений и решений вышестоящих организаций.

Речь идет о самом больном для нас вопросе — укреплении материально-технической базы. С 1981 года горремстройтрест ведет строительство тяговой подстанции № 5, которая могла бы значительно улучшить движение троллейбусов на опытно-экспериментальном заводе.

Имеющийся в городе временный пункт технического обслуживания давно не обеспечивает подвижной состав ремонт, не способствует дальнейшему развитию контактных линий и открытию новых маршрутов движения в нашем городе. Отсутствие базы стало камнем преткновения на пути к пуску троллейбусов до Ростовской атомной станции. Хотя для открытия движения есть и подвижной состав, и контактная линия, и тяговые подстанции. Нет главного — депо, где бы машины могли перед выходом на линии тщательно проверяться, ремонтироваться. Сроки окончания строительства депо на 100 машин перенесены из года в год. Из общей сметной стоимости 3989 тысяч рублей освоено лишь 1387 тысяч. И это за шесть лет строительства!

Г. БЕЗНОЩЕНКО,
начальник
троллейбусного
управления.

Письмо в редакцию

ЛИФТЫ НЕ РАБОТАЮТ

Пишут вам жильцы 16-этажного дома № 20, с улицы Энтузиастов. Среди нас немало престарелых, семей с малолетними детьми, инвали-

дов. Мы заселились в этот дом еще 30 июля, но лифты — ни грузовой, ни пассажирский — не работают.

На наши обращения и вопросы, когда же заработают лифты, ни администратор дома А. Долгова, ни начальник ЖЭК-3 Н. Диченков от-

ветить не могут. Может, ответит управляющий производственно-эксплуатационным трестом Атоммаша К. Н. Ищенко?

А. ГАГИЦКИЙ,
Н. БЕЛОУСОВ,
С. ОКУНЕВА
и другие
(всего 64 подписи).

ПРИГОВОР ПРИВЕДЕН В ИСПОЛНЕНИЕ

В октябре 1984 года жителей города Волгодонска потрясла весть об умышленном убийстве несовершеннолетнего Руденко Сергея. Органами прокуратуры и милиции Волгодонска был установлен, обезврежен и привлечен к уголовной ответственности за это тяжкое пре-

ступление гражданин Шевцов М. П. Ростовским областным судом М. П. Шевцов осужден и приговорен к исключительной мере наказания — расстрелу. Просьба преступника о помиловании оставле-

на без удовлетворения. Приговор Ростовского областного суда в отношении Шевцова М. П. приведен в исполнение. **В. КУЛИКОВ,** прокурор Волгодонской городской прокуратуры, советник юстиции.

Редактор И. ПУШКАРНЫЙ

Гастроли

Ростовского академического театра драмы имени Максима Горького
ДК «ОКТАБРЬ»

ПРЕМЬЕРА!

22 понедельник Э. Радзиский.
25 четверг, 27 суббота «ТЕАТР ВРЕМЕН НЕРОНА И СЕНЕКИ»
Трагический каламбур в 2 частях.

Начало в 19.00.

24 среда «СКАМЕЙКА» А. Гельман
Начало в 19.00

28 воскресенье ПРЕМЬЕРА! С. Злотников
29 понедельник «ПРИШЕЛ МУЖЧИНА К ЖЕНЩИНЕ»
30 вторник Пьеса в 2 частях.
Начало в 19.00.

ДЛЯ ВАС, ДЕТИ!

24, 25, 26 Т. Габбе.
Начало в 10.00, 12.00 «ЖАН БЕССТРАШНЫЙ»
28-го начало в 11.00. Сказка о солдате и змее в 2 действиях
Главный режиссер театра — заслуженный деятель искусств РСФСР
А. А. Малышев.
Билеты продаются в кассах Дворца культуры «Октябрь».

3—2

Приглашают...

для работы в открывающихся после капитального ремонта детских яслях № 2 по ул. Горького, 7 (р-н стадиона) СРОЧНО нянь, воспитателей. Предоставляется место для ребенка с 5 месяцев и старше. Проезд автобусами № 6 и № 12 до остановки «Стадион». Обращаться: ст. Волгодонская, 12. № 173

для работы на предприятиях общественного питания:

кухонных рабочих, операторов посудомоечных машин, буфетчиков, лоточников, экспедиторов, водителей мотороллеров, изготовителей полуфабрикатов, обвальщиков мяса и птицы, уборщиков, бухгалтеров, учеников поваров, учеников буфетчиков и официантов. Обращаться: ст. Волгодонская, 12. № 163

на работу в порт Волгодонск:

портовых рабочих с обучением на крановщиков; слесарей-электриков, штукатуров-маляров, плотников, каменщиков, юриста на 0,5 ставки, художника, механиков подъемно-транспортных механизмов, подсобных рабочих в общежитие. № 174

на работу в дошкольные учреждения треста ВДЭС:

нянь, воспитателей, медработников. Обеспечиваются общежитием, бесплатным питанием. Обращаться: ст. Волгодонская, 12. № 177 2—1

в горбольницу № 1:

начальника гаража, оклад 185—200 руб. главного инженера — 170—185 руб. начальника ремонтно-механических мастерских — оклад 155—165 руб. инженера — 105—145 руб. мастера — 130—145 руб. № 175 2—1

для работы в Волгодонских межрайонных электрических сетях:

эл. монтеров по эксплуатации распределителей, секретаря-машинистку, дежурных эл. монтеров. Оплата — повременная-премиальная, квартиры предоставляются в порядке очереди. Обращаться: ст. Волгодонская, 12. № 165 2—1

УВАЖАЕМЫЕ ВОЛГОДОНЦЫ!

Волгодонская фабрика ремонта и пошива обуви предлагает свои услуги.

В павильонах срочного ремонта обуви выполняются только мелкий ремонт: замена набоек, укрепление подошв, ремонт швов верха обуви, поставка профилактической подметки. Ремонт выполняется в течение 3-х часов.

В цехах ремонта обуви Дома быта «Радуга» и в «Торговом центре» выполняется средний и крупный ремонт — замена подошвы, вставка молний, замена союзки, ремонт и замена каблуков любой высоты, заушивание и расширение голенищ сапог, обновление летней обуви с использованием ношенных формованных подошв.

Администрация фабрики.

мастеров производственного обучения для работы в группах:

газоэлектросварщиков, слесарей КИПЧА, слесарей по ремонту строительных и дорожных машин.

Оклады мастеров — 170—190 руб. Выплачивается премия ежеквартально в размере 90 проц.

Обращаться: ст. Волгодонская, 12. № 176 2—1

срочно грузчиков для выгрузки картофеля из вагонов. Оплата 2 руб. за тонну. Работающие на выгрузке обеспечиваются картофелем по розничным ценам.

Обращаться: ст. Волгодонская, 12. № 178 2—1

МЕНЯЮ

3-комнатную квартиру (36,5 кв. м.) на 2-х комнатную и однокомнатную или комнату с подселением. Обращаться: ул. Ленина, 107, кв. 2, с 8 до 16 часов.

3-комнатную квартиру (47,31 кв. м., со всеми удобствами) в г. Сумгаите Азерб. ССР на двух, трехкомнатную в г. Волгодонске. Обращаться: ул. Кошовой, 56, кв. 10.

2-комнатную квартиру (32 кв. м., 2 этаж) в г. Гуково, Ростовской обл. на равноценную в г. Волгодонске или Цимлянске. Обращаться: г. Цимлянск, телефон: 2-14-96.

2-комнатную квартиру (29 кв. м., 4 этаж, по ул. Советской, 47, кв. 83) на равноценную. Звонить: 2-10-19, после 18 часов — однокомнатную изолированную квартиру (16 кв. м.) в г. Донецке, УССР в Центральном районе на двухкомнатную в г. Волгодонске. (Прописка на двух человек). Обращаться: ул. Энтузиастов, 9, кв. 38, после 18 часов, 5-56-75.

Нашедшего удостоверение участника войны на имя Бирюкова Николая Исаевича просим вернуть по адресу: ул. Дружбы, 5, кв. 161.

Утерянный диплом № 040269, выданный Гагаринским педагогическим училищем на имя Кузькиной Нины Алексеевны, считать действительным.

Адрес: 347340, г. ВОЛГОДОНСК
ул. ВОЛГОДОНСКАЯ, 20

Газета выходит во вторник, среду, пятницу, субботу
Типография № 16 Ростовского управления издательств, полиграфии и книжной торговли. Телефон 2-38-30.

редактора-2-39-89, зам. редактора-зам. отделом строительства-2-36-31, 9-53-22 (строит.), ответственный сек. редактор-2-48-33, ОТДЕЛЫ: партийной жизни-2-34-49, строительства-2-49-27, 9-53-22, промышленности и сельского хозяйства-2-49-27, 2-35-45, писем-2-49-61, 2-34-24, бухгалтерии и общественной приемной-2-48-22

Объем — 1 п. л. Печать офсетная

Зак. 5600

Тир. 30000

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://oorps.ru/>

Директор Самсонов Сергей Юрьевич

Заместитель директора по коммерческой части Голотин Вячеслав Васильевич