Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

Свердловский строитель

Орган парткома, объединенного профкома, комитета ВЛКСМ и администрации Свердловского ордена Трудового Красного Знамени домостроительного комбината имени 60-летия Союза ССР

● ОСНОВАНА 1 ЯНВАРЯ 1974 ГОДА ● № 26 (709) ● ПЯТНИЦА, 10 ИЮЛЯ 1987 ГОДА ● ЦЕНА 2 КОП.

* Коллективному подряду — высокую эффективность!

Не ждать, а действовать!

В этом году наш комбинат перешел на коллективный подряд. Дело это для свердловских домостроителей новое, и конечно же на пути подряда встречается немало трудностей, в ходе его внедрения возникают самые разнообразные вопросы. Решить их можно только непосредственно на практике, в действии. Но, бесспорно, поможет делу и теоретическое осмысление вопросов. Ведь в обсуждении той или иной проблемы заостряется внимание на самом важном, находятся пути ее решения. Чтобы добиться перемен, их надо осмыслить.

Недавно состоялась встреча за «круглым столом» у главного инженера комбината Л. Гороховского. Разговор шел о проблемах коллективного подряда. В беседе участвовали бригадиры, руководители подразделений, главные специалисты комбината, зав. отделом журнала «Строитель» С. Гончаренко.

Главный инженер Л. Гороховский, дав положительную оценку деятельности комбината за последние годы, вместе с тем отметил, что переход на коллективный подряд поможет коллективу решить вопросы наращивания мощностей по вводу жилья, обеспечения роста производительности труда, улучшения качества. Коллектив ДСК должен доказать себе и другим, что переход на коллективный подряд жизненно необходим.

В беседе были затронуты проблемы каждого передела строительного конвейера. Представитель завода ЖБИ им. Ленинского комсомола начальник цеха № 9 Н. Мацнев рассказал, что переход цеха на коллективный подряд проходил постепенно, начиная с организации укрупненных комплексных сквозных бригад, включения в состав этих коллективов крановщиков, выборов советов бригад, распределения заработной платы с учетом коэффициента трудового участия. Проблемы и вопросы, конечно, есть, но в целом накопленный опыт показал, что такая форма организации труда себя оправдывает.

Бригадир комплексной бригады СУ-29 Б. Бормотов высказался за создание укрупненных комплексных бригад. Он отметил, что от этого коллектив становится мобильнее. Но вот администрация СУ-29 пока что предпочитает работать по старинке и очень неохотно поддерживает укрупнение бригад.

Начальник СУ-28 В. Палехов поделился опытом работы по переходу на коллективный подряд. Он отметил, что немало трудностей и проблем связано с работой кранов, а субподрядчик «Строймеханизация № 2» — не на коллективном подряде, то есть еще раз подтвердил, что все звенья строительной цепочки должны работать в новых условиях.

По инициативе бригад и звеньев, занятых на отделочных работах, в СУ-15 с октября 1986 года организована укрупненная комплексная бригада численностью более 70 человек. Метод коллективного подряда на такой бригаде сработал достаточно эффективно. Бригада выполняет весь комплекс отделочных работ, большинство членов коллектива освоили смежные профессии. Для бригады рассчитан норматив заработной платы, распределение ее производится с применением КТУ. Все вопросы решаются советом бригады. В результате бригада добилась выполнения заданий по вводу объектов, снижения стоимости 1 кв. метра полезной площади, снижения трудозатрат, роста заработной платы.

Но для таких бригад необходимо обеспечивать хорошую инженерную подготовку объектов и соблюдать график движения бригад с объекта на объект. Об этом рассказал собравшимся зам. бригадира А. Захаров. Он также подчеркнул, что в масштабах управления работа на коллективном подряде пока не дала весомого результата.

А. Захаров задал вопрос: почему при применении КТУ для рабочего возможно установить минимум зарплаты, а для ИТР не меньше установленного оклада. Начальник ОТЗ комбината Г. Чернушкина пояснила, что в соответствии с положением о советах трудовых коллективов и рекомендаций ВНИПИ труда при установлении КТУ-О зарплате ИТР, служащему выплачивается исходя из минимума, предусмотренного схемой должностных окладов. В случае систематического невыполнения заданий должностные оклады, устанавливаемые руководителям, могут снижаться до 20 процентов.

Начальник СУ-1 В. Марчук подчеркнул, что если мы не добьемся сбалансированности в работе всех звеньев строительного конвейера, отдачи от коллективного подряда будет трудно добиться. Он также отметил, что главные наши резервы — это повышение заводской готовности изделий, широкое внедрение новой техники и, самое основное, — коллективное управление, высокое сознание и ответственность каждого работника.

Много еще различных проблем и вопросов обговорили участники беседы за «круглым столом». Вывод можно сделать один — метод работы коллективного подряда не только открывает путь для новых хозяйственных отношений, но и в процессе своего внедрения он конкретно, четко показывает, что надо менять, в каком направлении перестраиваться. Думаем, что очень важно сегодня не ссылаться на различные объективно неблагоприятные условия для внедрения подряда, не спотыкаться на промахах, а неуклонно идти вперед, действовать самостоятельно и энергично.

Материал подготовила старший инженер ОТиЗ комбината Л. ФИНАДЕЕВА.

* Новости ДСК

Итоги квартала и полугодия

Плановый отдел комбината доводит до сведения трудящихся итоги работы второго квартала и первого полугодия.

Квартал. План ввода — 136,4 тысячи кв. метров, факт — 119,1 тысячи кв. метров. Невыполнение связано с тем, что у СУ-7, СУ-13, СУ-15 несколько объектов не были сданы в срок.

План по генподряду — 23613 тысяч рублей, факт — 25890 тысяч рублей. План СМР собственными силами был 21182 тысячи рублей, выполнение составило 21634 тысячи рублей. Выработка одного работника на СМР составила 109 процентов.

Полугодие. План ввода — 190,2 тысячи кв. метров, факт — 200,5 тысячи кв. метров. Показатели генподряда: план — 46663 тысячи рублей, факт — 49636 тысяч рублей. СМР собственными силами: план — 40388 тысяч рублей, факт — 40840 тысяч рублей.

Выработка одного рабочего на СМР в первом полугодии составила 100 процентов.

Т. ДЫБОВА.

* Монтаж — горячая точка

НАЧИНАЕМ «СИНИЕ КАМНИ»

Если взглянуть с высоты птичьего полета на наш индустриальный центр, то невозможно не обратить внимание на то, как вырос за последние годы Свердловск. По существу закончено возведение микрорайонов «Комсомольский» и «Академический», последние дома ставятся в Опалихе (квартал «Заречный»).

А если посмотреть график ввода объектов домостроительного комбината в третьем квартале, то наряду со сдачей домов на Уралмаше, в «Заречном» на сентябрь планируется ввод домов в микрорайоне «Синие Камни».

И вот мы на месте будущего нового микрорайона Свердловска. Юго-восточная часть уже освобождена от старых строений, по склонам скальной горы гнездятся готовые нулевые циклы, т. е. фундаменты будущих домов, кое-где над микрорайоном вздыбились башенные краны, начали расти первые три дома. Сейчас, в начале июля, еще трудно сказать, какие дома появятся первыми на «Синих Камнях», но быстрее остальных поднимаются этажи 143-квартирного дома № 14 площадью 8448 кв. метров. Ведет монтаж коллектив известный, его возглавляет В. М. Сыщенко из СУ-28. Сдача дома предусматривается генподрядным СУ-15, а пока еще много зависит от скорейшего устройства сетей, благоустройства и многих других причин.

По соседству на уровень четвертого этажа поднялся дом № 15. Это хозяйство участка № 2 из СУ-27. Дом такой же, как и у В. Сыщенко, но монтаж на двух захватках ведут сразу две бригады — их возглавляют М. М. Михайлов и А. Г. Захаров.

Мастера участка Ю. Б. Кунцевича мы застали за приемкой машин с щебнем. Он сразу же поясняет:

— Это сейчас все вздыблено и разрыто, но в будущем, на мой взгляд, это будет прекрасный микрорайон, ведь помимо наших мощных и ярких семи- и девятиэтажек из 141-й серии, здесь поднимутся 12- и 16-этажные дома 137-й серии.

Это будет завтра, а точнее в 1988 году, но сегодняшний день заставляет весь коллектив домостроительного комбината о многом задуматься. Уже нынче здесь масса проблем, и одна из них — подъездные пути, дороги, сети, предстоящий снос, устройство большого бытового городка для всех строителей.

Юрий Борисович добавляет:

— На дом мы пришли в середине июня, а сделано двумя кранами только четыре этажа. Темпы крайне низкие. Казалось бы, все есть: оснастка, люди, механизмы. Сдерживают темп два момента — плохая поставка наружных стеновых панелей с завода ЖБИ им. Ленинского комсомола и отсутствие крановщиков в третью смену. Устранить эти неувязки — и в конце месяца мы могли бы отдать коробку под отделку.

А пока бригады М. Михайлова и А. Захарова соревнуются между собой не на монтажном горизонте, а на земле — кто быстрее ухватит дефицитные изделия. Развернуто в коллективах и внутрибригадное соревнование. Больше всего за смену выставляют изделий звено Н. Губы из бригады А. Захарова и звено В. Устюжанина из бригады М. Михайлова.

Пока на «Синих Камнях» трудится небольшой коллектив, но пройдет месяц, два — микрорайон наполнится сотнями строителей. И сегодня очень важно всему городу обратить внимание на эту разворачивающуюся стройку, где решается одна из важнейших социальных задач Свердловска.

В. ВЯТКИН.

НА СНИМКЕ: (слева направо) мастер участка № 2 Ю. Б. Кунцевич и звеньевой В. А. Устюжанин из бригады М. М. Михайлова.

Лучший поток по благоустройству

Бригаде А Зинякова из СУ-20 присвоено звание «Лучший поток комбината по благоустройству» во втором квартале.

Этого звания коллектив нулевиков добился в соревновании с другими коллективами ДСК, занятыми на благоустройстве территории вокруг сданных жилых зданий и других объектов. В соревновании участвовали рабочие коллективы под руководством А. Шавкунова, Г. Ялина, П. Сапогова, В. Девятова и Н. Иноземцева.

Бригада - победительница отмечена Почетной грамотой, денежной премией и бесплатной туристической путевкой. В течение второго квартала бригадой А. Зинякова благоустроено более 10 тысяч кв. метров территории, а также выставлено 1200 погонных метров поребрика.

Л. ДМИТРИЕНКО.

КОЛЛЕКТИВНОМУ ПОДРЯДУ — ВЫСОКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ!

Смелее внедрять новые методы хозяйствования!

● 11 ИЮЛЯ СОСТОИТСЯ ПЛЕНУМ СВЕРДЛОВСКОГО ОБКОМА ПРОФСОЮЗА РАБОЧИХ СТРОИТЕЛЬСТВА И ПРОМСТРОЙМАТЕРИАЛОВ «О ЗАДАЧАХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ПОДРЯДА».

ГЛАВНАЯ сфера перестройки для строителей сегодня — практическое внедрение новых методов хозяйствования. Для этого очень важно найти оптимальное сочетание экономических и административных методов руководства, нешаблонные формы организации работы, отказаться от мелочной опеки. Иначе говоря, надо учиться работать в условиях демократии, в условиях применения экономических методов руководства. Учиться самим и учить трудовые коллективы.

В этом году нам необходимо получить максимальный эффект от новой системы хозяйствования и в дальнейшем полностью овладеть экономическими методами управления.

Наибольший результат будет достигнут в том случае, если все составляющие новой системы хозяйствования внедряются комплексно. Новый хозяйственный механизм — это пакет и стимулов, и санкций, непосредственно воздействующих на интересы участников строительства. И нельзя вырывать из этого пакета какие-то отдельные положения — только в органической связи всех элементов хозяйственный механизм заработает в полной мере и даст максимальную отдачу. Между тем на практике отдельные руководители пытаются использовать отдельные положения новой системы, например, внедрить новые стимулы и оставить в стороне санкции и ответственность.

Мощным средством воспитания чувств хозяина является коллективный подряд. Эта форма хозяйствования и управления найдена самой жизнью. Не будет преувеличением сказать, что коллективный подряд является решающим звеном в системе мер по внедрению нового хозяйственного механизма. Именно коллективный подряд, органически сочетающий принцип хозрасчета с социалистическим самоуправлением, позволяет обеспечить последовательный переход на систему самоокупаемости и самофинансирования.

X съезд профсоюзов, проанализировав сложившееся положение, сделал однозначный вывод о необходимости резкой активизации работ по внедрению коллективного подряда.

В ходе встреч непосредственно в трестах, на совещаниях иногда задается вопрос: а не является ли решение X съезда профсоюзов о переводе на коллективный подряд в 1987 году погоней за цифрами, не подменяем ли мы живое дело формальным к нему отношением?

Сегодня, когда более двух третьих (66,9 процента) трестов работает на коллективном подряде, мы можем более точно определить само понимание коллективного подряда, выявить при всем многообразии форм и особенностей применения коллективного подряда его обязательные элементы.

Это, во-первых, четкая нацеленность на конечный результат — обеспечение своевременного ввода в действие объектов строительства, выполнение технологических этапов и комплексов работ в строгом соответствии с графиками.

Во-вторых, система экономических нормативов, посредством которых интересы работника, первичного трудового коллектива увязываются с интересами организаций и общества в целом. Важнейшим из этих нормативов является норматив формирования средств на заработную плату. Причем, надо сказать, что здесь строители находятся в уникальном положении: ведь в нашей отрасли действует норматив зарплаты на объем строительно-монтажных работ. Это позволяет создать оптимальные преимущества для хорошо работающих динамичных трестов, привести в действие материальные стимулы выполнения и перевыполнения плановых заданий и одновременно установить жесткую ответственность за недовыполнение объема строительно-монтажных работ, срыв ввода объектов в эксплуатацию.

Третий обязательный элемент коллективного подряда — это система материального поощрения. Она реализуется прежде всего через поощрительный фонд, в котором аккумулируются значительная часть надтарифного заработка (приработка) и премии. Поощрительный фонд распределяется в подрядных коллективах посредством коэффициента трудового участия, что позволяет реально вовлечь в распределительные отношения трудовые коллективы.

Четвертый элемент — это механизм материальной ответственности. К сожалению, наш хозяйственный механизм носил, как правило, односторонний характер. Экономические рычаги, главным образом, сводились к поощрению. В то же время система материальной ответственности в основном декларировалась, но не реализовывалась на практике. Такое положение приводило к уравниловке, эрозии трудовой морали, порождало безответственность и расхлябанность. Коллективный подряд позволяет покончить с этим. Действующее сегодня положение дает право применить санкции к тем производственным подразделениям, службам, отдельным работникам, которые виновны в срыве договоров коллективного подряда, отклонения от графика выполнения работ. Причем наказание в этом случае носит не символический, а вполне реальный характер. Оно может составить не рубль, не два и даже не десять, а 50 и более рублей.

Система материальных стимулов и санкций охватывает и рабочих, и инженерно-технических работников. Причем вопрос о правомерности применения наказания в размерах санкции решает сам трудовой коллектив.

Пятый элемент коллективного подряда — это система инженерно-экономической и организационно-технологической подготовки производства. Она подводит организационную основу под выполнение договоров коллективного подряда, четко регламентирует обязанности служб и отдельных линейных работников по обеспечению эффективной работы подрядных бригад, участков, управлений.

Шестой элемент коллективного подряда — это советы трудовых коллективов или хозяйственные советы, как их называли на первом этапе внедрения коллективного подряда. Советы трудовых коллективов являются практической реализацией развития социалистической производственной демократии в условиях перестройки. Они решают не только проблемы распределения заработка и материальных благ, но и все активней вовлекаются в процессы планирования и управления производством.

И, наконец, характерная черта — это непрерывная экономическая подготовка трудящихся. В самом деле, в условиях, когда все важнейшие вопросы и экономической, и производственной, и социальной жизни решает сам трудовой коллектив, обязательным условием эффективности принимаемых решений является компетентность, профессионализм членов советов трудовых коллективов, умение их разобраться в очень непростых экономических проблемах. Решить эту задачу без повышения уровня экономической подготовленности просто невозможно.

ТЕПЕРЬ, перечислив основные черты коллективного подряда, я возвращусь к сформулированному ранее вопросу. Реально ли ставить задачу перехода на коллективный подряд всех трестов в 1987 году?

Реально. И вот почему. Если мы внимательно сопоставили главные черты коллективного подряда с основными положениями 971 постановления, то увидим их практически полную идентичность. А ведь 971 постановление обязательно для каждого строителя. Нормы, заложенные в этом постановлении, должны стать законом жизни каждой строительно-монтажной организации уже в этом году.

За истекшее время года в строительных организациях главка была проведена определенная работа по подготовке к переходу на работу по методу коллективного подряда.

Заканчивается работа по организации в стройуправлениях и аппаратах трестов советов трудовых коллективов, которые возглавляют первые руководители организаций.

Именно через эти советы строится работа по ускорению внедрения коллективного подряда во всех подразделениях главка. Опыт работы советов показал их роль не только в разработке положений по коллективному подряду, но и роль коллективного пропагандиста его преимуществ. Так, в тресте «Свердловскгражданстрой», когда на обсуждении совета трудового коллектива дали разработанную специалистами систему применения КТУ, советом были даны предложения и замечания, которые в корне изменили подход к его применению. Предложено КТУ более жестко привязать к основным показателям и установить более конкретную шкалу дополнительных условий, устранить субъективизм в оценке коллективов.

Как же на практике реализуется установка на переход во втором полугодии всех трестов на коллективный подряд?

В настоящее время по методу коллективного подряда работают 80 стройуправлений, что составляет 57,1 процента, с января трест «Свердловскгражданстрой», с апреля — 16 трестов. Другие 7 строительных трестов будут переведены с июля.

Накапливается положительный опыт работы по коллективному подряду. Так, по итогам работы 5 месяцев 1987 года трест «Свердловскгражданстрой», перешедший на коллективный подряд с января 1987 года, выполнил все основные показатели, дал прирост объектов СМР собственными силами на 107,5 процента, производительность возросла на 8,3 процента, а заработная плата — на 1,9 процента и составила 240 рублей, в том числе каждый работник получил премию 33 руб. против 25 рублей в соответствующем периоде прошлого года. Сэкономлено около 45,8 тысячи рублей фонда заработной платы, а в прошлом году в это время был допущен переруасход на сумму 125,6 тысячи рублей, получена прибыль 1240 тысяч рублей с перевыполнением плана на 158,4 процента, в прошлом году выполнение плана по прибыли составило всего лишь 58,2 процента, или 578 тысяч рублей.

Как уже отмечалось выше, необходим комплексный подход к совершенствованию хозяйственного механизма — одной из составляющих частей его является совершенствование структуры управления.

Во всех трестах проводится работа по изысканию такой структуры, которая позволила бы меньшей численностью обеспечить высокую инженерную подготовку, сокращение излишних звеньев, повышение ответственности непосредственных исполнителей. В связи с этим весьма актуальным становятся использование электронно-вычислительной техники, поиски, разработка и внедрение программ ЭВМ, повышающих эффективность инженерного труда.

Большая работа проводится по укрупнению бригад — как показал опыт, укрупненные бригады, бригады-участки во многом упрощают структуру управления.

За 5 месяцев количество укрупненных бригад по сравнению с 1986 годом возросло на 126 бригад и составило 317 бригад, или 27,8 процента, в т. ч. создана 131 бригада — участок против 12 таких коллективов в прошлом году, в состав 90 укрупненных бригад включены линейные ИТР.

Большую работу провели тресты «Уралалюминстрой», где укрупнено 87,5 процента бригад, Свердловский ДСК—53,6 процента, «Бокситстрой» — 63,5, «Бастрой» — 48,6 процента, «Уралтяжтрубстрой» — 44,4 процента, Н.-Тагильский ДСК — 38,1 процента.

ШИРОКОЕ внедрение принципов подряда вместе с активным использован и е м других экономических рычагов и стимулов, предусмотренных новым хозяйственным механизмом, позволит успешно накопить ресурсы и осуществить такое важное мероприятие, как переход на новые ставки и оклады. В отличие от осуществления аналогичных мероприятий в прошлом, теперь средства для перехода на новые ставки и оклады коллективы должны заработать сами.

Несложный расчет показывает, что для осуществления этого мероприятия ежегодный прирост производительности труда должен составлять примерно 11—13 процентов.

В осуществлении намеченных мер самое непосредственное участие должны принять профсоюзные организации. Это касается практически всех направлений работы по реализации данного постановления.

На какие вопросы следовало бы обратить особое внимание?

Первое — это на то, что хозяйственным и профсоюзным органам необходимо обеспечить самое активное участие всех рабочих и служащих в работе по подготовке к переходу на новые условия оплаты труда. Рабочие и специалисты, хозяйственные руководители и профсоюзные активисты должны четко представить себе намечаемые изменения в организации заработной платы в организации, хорошо знать свои права и обязанности в решении вопросов оплаты труда.

В каждой организации, на каждом предприятии должна быть разработана и последовательно осуществляться четкая программа действий по всем аспектам подготовки на всех этапах введения новых условий оплаты труда с тем, чтобы нужная для этих целей экономия фонда заработной платы была получена на каждом участке, в каждом цехе, аппарате управления.

Важным рычагом приведения в действие всех внутренних резервов является социалистическое соревнование за рост производительности труда, повышение качества работы, экономию сырья.

Теперь пересмотр действующих норм и нормативов трудовых затрат при введении новых тарифных ставок должен производиться на самих предприятиях, в зависимости от конкретных условий, возможностей, напряженности действующих норм, в зависимости от намеченных организационно-технических мероприятий. Новые нормы должны быть установлены, исходя из производственных возможностей каждого рабочего места после его аттестации и рационализации при активном непосредственном участии самих рабочих по согласованию с профсоюзными комитетами.

Необходимо поддерживать и распространять опыт рабочих бригад по повышению норм выработки по собственной инициативе на основе осуществления мер по росту производительности труда. Оказывать им предметную помощь в разработке и реализации этих мер, обеспечивать стимулирование таких рабочих. Профсоюзные работники при этом должны проявлять внимательный подход к определению новых норм выработки, не допускать административного вмешательства, давления, любые «силовые приемы».

Важно также организованно и квалифицированно провести перетарификацию работ и рабочих, аттестацию специалистов и служащих в соответствии с новым тарифно-квалификационным справочником рабочих и квалификационным справочником служащих. Эта работа должна быть проведена также при широкой гласности с объективной оценкой уровня квалификации, с учетом требований технического прогресса, мотивированным объяснением причин изменения разрядов.

Нельзя не подчеркнуть и особую важность изменения порядка компенсации за условия труда. Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС предусмотрен принципиально новый механизм компенсации рабочим за неблагоприятные условия труда. Его особенность заключается в том, что вместо автоматического установления повышенных тарифных ставок, в зависимости от перечней профессий и наименований выполняемых работ, должны устанавливаться доплаты с учетом фактического состояния условий труда на конкретных рабочих местах. Вырабатывается очень важный механизм дифференцированной компенсации за вредные условия труда. В целях расширения самостоятельности организаций, предприятий в оценке условий труда их руководителям предоставлено право вводить по согласованию с профсоюзными комитетами дифференцированные доплаты. Перечень конкретных рабочих мест и размеры доплат за неблагоприятные условия труда определяются непосредственно в организациях и на предприятиях и включаются в коллективный договор одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

ПРИМЕНЕНИЕ КТУ к заработной плате является одним из основных и в то же время трудных принципов коллективного подряда. Какая же проводится работа по его повсеместному применению? Следует отметить, что большинство трестов разработали и утвердили Положения о применении КТУ на все категории работников, в том числе и на аппарат трестов.

Анализ показал, что работа по применению КТУ осуществляется крайне осторожно, без должной степени риска. Фактически на сегодняшний день только две организации — Свердловский ДСК и трест «Свердловскгражданстрой» применяют КТУ на все категории работников, включая руководство стройуправлений комбината, трестов. Из 80 стройуправлений, переведенных на коллективный подряд, применяют КТУ на все категории работников, включая руководство, 48,9 процента, в остальных управлениях КТУ применяется только на рабочих и линейных ИТР.

Профсоюзным комитетам необходимо непосредственно участвовать в распределении критериев оценки труда каждого члена коллектива, в справедливости и правильности подхода в этом важном для каждого члена коллектива положении.

Сегодня на заседании советов трудовых коллективов, обсуждаются уже не только вопросы формирования и распределения коллективного заработка, но и такие проблемы, как определение производственной программы, степень ее соответствия мощностям строительно-монтажной организации, направления развития собственной строительной базы. Все большее значение приобретают социальные вопросы.

НАДО прямо сказать, что анализ непосредственно на местах показывает, что у коллективного подряда есть и серьезные противники. Причем есть они и среди первых руководителей, и среди специалистов, и среди рабочих. Пока еще рано давать глубокую проработку, но своего рода «моментальный снимок» дать уже можно.

Пожалуй, наиболее ясны мотивы тех, кто проявляет пассивность, а иногда и прямое противодействие коллективному подряду из числа специалистов трестов, СУ, ПМК. Часть этих работников привыкла к бесконтрольности, ненаказуемости за экономические невежество и некомпетентность. Они не хотят и боятся ответственности, четкой регламентации своих функций, по сути стараются избежать объективной каждодневной оценки своей работы.

Имеются случаи, когда негативную позицию по отношению к внедрению в полном объеме коллективного подряда занимают первые руководители, здесь главная причина в неумении применять экономические методы управления, работать в условиях гласности и демократизации. При административном стиле руководства коллективный подряд не внедришь. Форма будет, а существа нет, подряд уйдет.

Наконец, своеобразное отношение к коллективному подряду сложилось у некоторых бригад и отдельных рабочих. Они рассматривают подряд только как средство повышения заработка и способ приструнить не в меру требовательного начальника. Горячо голосуя за поощрения и права, они всеми силами стараются избежать второй части коллективного подряда — ответственности и обязанностей.

Как противодействовать такого рода настроениям, а иногда и действиям? Практика массового внедрения показывает, что успех решают боевитость и гибкость партийной и профсоюзной организаций, трудового коллектива, администрации. Необходимо использовать весь арсенал: вести разъяснительную и политико-воспитательную работу, показывать на конкретных примерах, что мы внедряем коллективный подряд ради самого коллективного подряда, трудовые коллективы и специалисты не видят цели внедрения.

Пока, к сожалению, часто, чаще, чем хотелось бы, эффект коллективного подряда декларируется, а не рассчитывается, приобретает форму призыва, лозунга, а не конкретных экономических показателей.

Поэтому необходимо, чтобы в программе перехода на коллективный подряд каждого треста содержались количественно определенные показатели эффективности его применения. Причем такие расчеты должны быть сделаны не только для треста в целом, но и для его подразделений, вплоть до бригады, с тем, чтобы обеспечить методическое единство в определении эффективности внедрения коллективного подряда.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ бригада была и остается первичным звеном трудового коллектива с устойчивыми профессионально квалифицированными связями и внутренним микроклиматом. В бригаде наиболее полно обеспечивается единство интересов всех ее членов, общность цели совместного труда, определенная конкретным заданием. Успешное выполнение бригадой этого задания должно стимулироваться независимо от результатов работы смежников при любой системе организации и управления производством. А эти стимулы — в бригадном подряде в сочетании с углублением бригадного хозрасчета.

Поэтому те основные положения и материальное поощрение за снижение планово-расчетной стоимости, определенные Положением о сквозном бригадном подряде, необходимо применять. Сегодня главным источником устойчивого материально-технического снабжения становится не надежда на дополнительное их получение, а на их повсеместное сбережение.

В настоящее время четко выявилось три направления решения этой задачи. Это реализация политики ресурсосбережения, прежде всего внедрения механизма экономической заинтересованности и ответственности за экономию ресурсов. И это необходимо обязательно предусмотреть в коллективном договоре и подряде. Это развитие базы промышленности строительных материалов с применением передовой технологии. Это поиск наиболее эффективных форм материально-технического снабжения на основе производственных норм. Над этим вопросом надо работать всем вместе. Вопрос ресурсосбережения можно решить, взявшись за него всем миром.

Необходимо создать такие организационные и экономические условия, такое материальное стимулирование, такую моральную обстановку и психологический настрой, чтобы все вымскивали новые разработки, чтобы в трудовых коллективах витал дух изобретательства, рационализации, совершенствования производства, и в этой работе большая организационная роль профсоюзных комитетов, его актива.

КАК ИЗВЕСТНО, 1115 постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС, наряду с введением новых тарифных ставок и должностных окладов, совершенно по-новому трактуется система премирования рабочих, руководящих работников, специалистов и служащих. С 1 января этого года предприятиям дано право самостоятельно устанавливать показатели, размеры и условия премирования применительно к своим задачам и особенностям. Как будут использованы новые права в премировании — это теперь полностью зависит от руководителей и профсоюзных комитетов организаций. Основным показателем премирования для рабочих становится выполнение плана бригады, увязанного с планом участка, управления, поэтому во главу угла ставится организация планирования на бригаду, выдача нормированных заданий, а это требует значительного улучшения нормирования труда.

Основным направлением совершенствования нормирования труда в организациях главка выбрана безнарядная система оплаты труда на основе смет, рассчитанных нормативов по видам работ с помощью укрупненных норм.

ВО ВСЕМ многообразии форм и методов развития коллективного подряда очень важную роль играет обучение. Многочисленные проверки показали, что в ряде трудовых коллективов, уже работающих в условиях коллективного подряда, недостаточно представляют содержание этого метода хозяйствования, его отличительные черты в роли совершенствования хозяйственного механизма, свои новые права и обязанности в полной мере. Главная причина состоит в том, что есть случаи, когда обучение не имеет практической направленности, ведется так же, как и сам перевод, только ради «галочки». В результате только те крохи знаний, которые выносятся из такого обучения, оказываются быстро утерянными из-за того, что на практике они просто не нужны.

В борьбе за скорейшее получение эффекта от внедрения коллективного подряда очень важна гласность всех аспектов проводимой работы, как положительного опыта, так и тех негативных явлений формализма, администрирования, безразличного отношения к решению трудового коллектива. Каждый трудовой коллектив должен знать, что их тревожный сигнал будет услышан и принят как руководство к действию, приведет к оказанию действенной помощи.

В этой работе большая роль профсоюзного актива, комитетов профсоюзов. Для этого мы должны использовать все имеющиеся средства информации, радио, телевидение, местную печать, различные формы наглядной агитации. Нужно не забывать и наши культурно-просветительные учреждения, где можно организовать и клубы по интересам, встречи за «круглым столом», и массу других мероприятий. Необходимы только инициатива и желание.

Коллективный подряд в самом начале своего пути. Он порождает новые человеческие отношения, которые иногда складываются очень непросто, наша задача совместно с профсоюзными организациями находить пути их решения, не усложняя и не затягивая по времени, — и в этом мы видим смысл нашей работы сегодня.

В. ВАСИЛЕВСКИЙ,
заместитель начальника Главсредуралстроя.

Коллективная бригада Надежды Андреевны Захаровой из СУ-15 широко известна за пределами домостроительного комбината. Объединив в себе четыре звена отделочников-плиточников А. Захарова, штукатуров В. Созиной, плотников А. Филюхина и маляров, этот большой и дружный коллектив одним из первых в ДСК стал работать по методу коллективного подряда. Сегодня отделочники трудятся на жилых домах по ул. Белинского и ул. Металлургов.

На первый квартал текущего года их выработка в натуральных измерителях составила 1,72 кв. метра на человеко-день, при норме 1,3 кв. метра, т. е., план был выполнен на 132 процента. Особое внимание в коллективе уделяется качеству выполняемых работ. На публикуемом снимке вы видите заместителя бригадира звеньевого Андрея Андреевича Захарова и прораба Марину Алексеевну Трифонову.

Фото В. Калимасова.

Тамара Германовна Аникина пришла в СУ-7 после окончания училища тридцать лет назад. И осталась верна однажды избранной профессии. За эти годы она не только сама поднялась на вершины мастерства, но и обучила малярному делу не один десяток молодых строителей. Наверное, еще и потому так тянется молодежь к Тамаре Германовне, что она, воспитав пятерых детей, по-матерински чутко и бережно относится к заботам и делам молодых. Для них у нее всегда найдется время.

За свой труд бригадир маляров Тамара Германовна Аникина не раз награждалась Почетными грамотами и благодарностями, награждена юбилейной медалью «За доблестный труд», орденом Трудовой Славы III степени.

На снимке: наставник Тамара Германовна Аникина с учениками девятого класса школы № 76 на строительной площадке.

Фото В. КАЛИМАСОВА.

* Новости ДСК

Помощь совхозу

Строителям самим нелегко, но несмотря на собственную напряженную программу сдачи жилья, свердловские домостроители изыскивают возможность помочь труженикам села.

Заготовить 6 тонн сена, прополоть овощи на площади 7 га, убрать картофель с 4 гектаров — таково общее задание домостроительного комбината на этот год в подшефном овощесовхозе. Работы эти уже ведутся. В настоящее время в «Белореченском» трудятся старшеклассники подшефной школы № 151.

На прошлой неделе 57 инженерно-технических работников и служащих управления ДСК выезжали в совхоз. Управленцы во главе с В. Фукаловым были заняты на прополке моркови. Особенно старательно на полях совхоза потрудились представители НИСа, планового и производственного отделов, ТБ и группа спортсменов.

В течение одного дня горожане обработали поле площадью 3,5 гектара.

М. ИВОЙЛОВ.

Будет хороший раствор

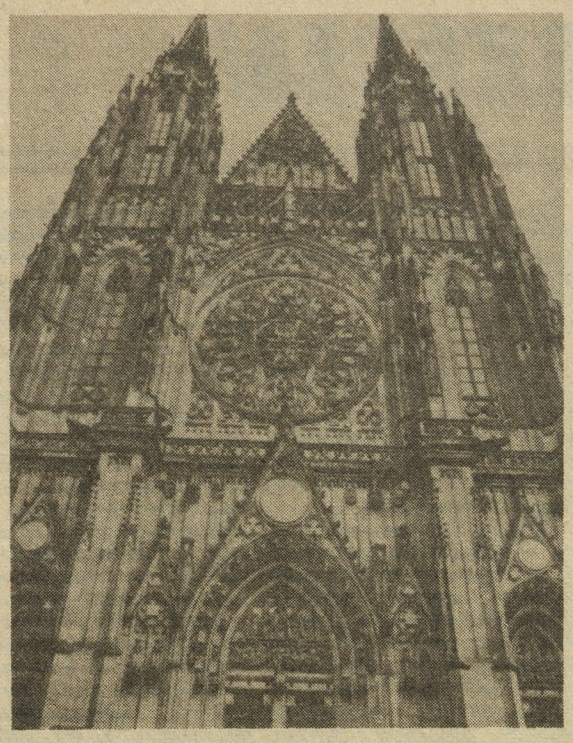
Не раз строители обращались в нашу газету с жалобами на низкое качество раствора М-4, поставляет который ЖБИ им. Ленинского комсомола. Для улучшения качества раствора на заводе было принято решение о строительстве склада растворного песка.

Сегодня работы по строительству склада выполнены на 90 процентов, осталось освоить 30 тысяч рублей от сметной стоимости объекта. Уже смонтировано оборудование, идет наладка конвейеров, системы электроснабжения, приступили строители и к благоустройству территории склада.

Хочется надеяться, что работники СУ-2 «Свердловскпромстроя» не затянут работы на последнем этапе строительства, сделают все возможное для скорейшей сдачи в эксплуатацию столь долгожданного склада растворного песка. Надеемся, что уже в третьем квартале отделочники получат качественный раствор с нового склада.

* Поправка

В № 24 от 26 июня допущены опечатки. В статье М. Ивойлова речь идет о выделении на 1987 год для нужд ДСК 64 бытовых помещений. В юридической консультации М. Воропаевой следует уточнить, что генподрядчик обязан устранить дефекты, допущенные по его вине, в течение 2-годичного срока со дня приемки дома в эксплуатацию.



* Мы — интернационалисты

«ДРУЖБА» ЕДЕТ ЗА РУБЕЖ

«ДРУЖБА» — это название нашего международного туристического поезда, но слово это в кавычки можно было и не брать. Давняя, крепкая дружба связывает уральцев с народом Чехословакии, где в феврале — марте нынешнего года по путевкам БММТ «Спутник» побывала группа комсомольцев Свердловска и области. Однако мы были не единственными представителями нашей многонациональной страны в этой поездке: кроме уральцев, в поезде «Дружба» ехали комсомольцы Рязани и Узбекистана, Бурятии и Ярославля, Украины и Чувашии.

Мы уезжали из Свердловска в морозное февральское утро. На стеклах дверей вокзала застыли многослойные ледяные узоры. Низкие температуры и колючие снежные поземки — обычные явления для Урала в конце зимы, но чем ближе подъезжали мы к границе, тем темнее становился снег, все чаще встречались влажные прогалины, над которыми курились рваные клочья тумана. Прага встретила нас ярким весенним солнцем, на ее чистых, словно умытых, улицах, уже ничто не напоминало о зиме, хотя на окраинах города и за его пределами снег еще не сошел, пористым покрывалом лежал он на полях и гористых склонах.

Мы приехали не в лучшее время года — об этом не замедлила сообщить гидесса, видимо, опасаясь, что мы не оценим ее Прагу по достоинству. Она, Злата Прага, особенно хороша, когда старинные замки и соборы, здания новейшего дизайна и сами улицы прекрасной столицы утопают в зелени многочисленных аллей, парков и скверов. Но и тогда, на грани весны и зимы, она пленяла, разжигала фантазию, желание узнать как можно больше об этом древнем и удивительно молодом городе.

Некоторые имена и фамилии людей, с которыми нам довелось познакомиться в поездке по Чехословакии, звучат непривычно и трудно запоминаются. Переспрашивать же казалось неудобным, но рассказы их, яркие по форме и содержанию, забыть трудно. Именно так рассказывала о своем родном городе немолодая обаятельная гидесса, судя по всему — влюбленная в свой город, хорошо знающая его многовековую историю.

— Красоту Праги создает гармония природы и города, диалог веков на ее улицах. Прошлое здесь не диссонирует, а напротив, настолько удачно вписывается в современность, что создает исключительно редкий ансамбль. Мы свято храним реликвии древности, — гидесса предложила взглянуть на холм, где возвышались белые колонны базилики св. Георгия, возраст которой более восьми веков.

«Икарус» мчит нас по магистралям Праги. За две большие экскурсии по столице мы узнали многое о ее древней истории. Осмотр начался с храма св. Мартина, что воздвигнут неподалеку от знаменитого Карлова моста. Как ни странно, снаружи здание не поражает своей монументальностью и величием. Это происходит позднее, когда каменные ступени приведут вас к дверям храма. Внутреннее убранство, казалось бы, преследует одну цель — поразить воображение вошедшего, подавить его волю. Законы архитектуры готического стиля как бы «вытягивают» ввысь элементы конструкций, обращая взоры людей вверх, «к богу». Купол храма расписан сценами из жизни св. Мартина. Великолепны по исполнению и внушительны по размеру четыре позолоченных фигуры кардиналов у амвона. Как бы ни были прекрасны фрески, интересны и необычны религиозные картины, таинственны хранящие старые секреты исповедальни, все-таки, выйдя из храма и взглянув в высокое чистое небо, хочется глубоко вдохнуть холодного воздуха, освободиться от гнета религиозного величия.

Мы выходим на Карлов мост, известный в мире как мост 30 статуй. Его строительство было начато во второй половине XIV века. Сооружение достигало в длину 520 метров и было по тем временам довольно широким — на нем даже проводились рыцарские турниры. В конце XVII—начале XVIII столетия мост был украшен статуями и группами святых. В их создании участвовали известные скульпторы эпохи барокко Матиаш Браун и Ян Бедржих Кол. Интересен факт, сообщенный экскурсоводом, что до середины XIX века это был единственный мост через Влтаву.

Мы едем «главной дорогой туристов» — королевской дорогой Праги, которая известна далеко за границами ЧССР. Когда-то здесь шли на Град для официальных приемов королевские послы. Первая часть королевской дороги — Целетна улица, соединяющая Пороховые ворота со Староместской площадью. Гидесса показывает нам дворец, где с XV века размещался Монетный двор. Столетием раньше пражане получили разрешение на строительство ратуши, главная достопримечательность которой — куранты. Часы состоят из трех частей. Верхняя — это два окошка, из которых появляется двенадцать апостолов. В окошках этажом ниже скелет переворачивает песочные часы, звонит в погребальный колокол. Вторая часть — циферблат, изображающий движение небесных тел, а третья — календарный круг со знаками зодиака и символами 12 месяцев. Ровно в двенадцать механизмы часов приходят в движение — этот момент собирает у ратуши многочисленных туристов.

С Градчанской площади мы входим в первый двор Града, основал который, по мнению многих историков, князь Борживой. Описать в нескольких словах Пражский град невозможно, он вместил в себя культурные ценности многих столетий. Одна из главных достопримечательностей — храм св. Вита, под которым сохранились остатки церкви IX века.

Владиславский зал — самое прекрасное позднеготическое здание в Европе, из его окна, оформленного в стиле ренессанс, открывается вид на Прагу. Из зала вход в Старую снемовну, где находится королевский трон. Важным местом собора св. Вита является часовая св. Вацлава, возведенная на развалинах ротонды, построенной еще по приказу князя Вацлава Святого.

Завершением одной из экскурсий по Праге, которая состоялась 23 февраля, было посещение Ольшанского кладбища. Туристы возложили цветы к памятнику советским воинам, павшим в боях за освобождение Чехословакии от фашистов. Мы стали свидетелями торжественной церемонии, посвященной Дню Советской Армии. Дань памяти героям Великой Отечественной войны отдали солдаты дружественной армии. Перед церемонией мы поздравили наших бойцов и офицеров с их праздником, крепкими рукопожатиями обменивались советские и чехословацкие офицеры.

НА СНИМКЕ: (вверху) — элемент фасада собора св. Вита в Праге.

Е. ПАРФЕНОВА.

(Продолжение в следующем номере).

* Для вас, домостроители!

АРХИТЕКТУРНО-ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫЕ ЭКСКУРСИИ

Архитектура — это своеобразная летопись времени, застывшая в камне, дереве, металле.

Здания — свидетели рождения города, свидетели труда и борьбы екатеринбуржцев за свое будущее, здания — ровесники легендарных первых пятилеток, современные громады из стекла и бетона. Знакомство с лучшими сооружениями разных эпох расширяет кругозор, развивает художественный вкус.

Свердловское бюро путешествий и экскурсий предлагает интересные поездки по городу.

«Творения зодчих старого Урала (архитектура XVIII—XIX вв.)». «Творчество М. П. Малахова». «Резной узор домов старинных (деревянное зодчество)». «Архитектура XX века (30—50-е годы XX века)». «Шаги к двухтысячному году (реализация генерального плана реконструкции Свердловска)». «Спортивные сооружения города». «По тропам древних легенд (скульптурные сооружения парка им. Лесоводов России)». «Архитектурный облик современного села (решение социальных проблем на селе на примере села Балтым)».

Думаем, эти экскурсии заинтересуют строителей. За справками обращаться по т. 24-99-61.

* Огонь и люди

ОПАСНЫЙ ДРУГ

С тех пор, как человек познакомился с огнем и научился с ним обращаться, он стал ему другом. Но нельзя быть эгоистом и извлекать одностороннюю пользу. Огонь горяч и требует к себе особого внимания, и любая небрежность со стороны человека может стать причиной непоправимой беды.

Наибольшее количество пожаров происходит в жилом секторе. Суть трагедии заключается в том, что так называемые бытовые пожары, пожары в жилых домах уносят сотни человеческих жизней. Тот, кто хотя бы раз видел пожар, знает, какое это страшное бедствие!

Чрезвычайный по своим трагическим последствиям пожар произошел в доме № 52 по ул. Экскаваторной. В квартире № 53 проживала Тарасова Нина Петровна со своей больной матерью — Порошиной Харитиньей Петровной (1906 года рождения). Старушка была очень больна и с трудом передвигалась по дому. У нее несколько раз отнимали спички. В этот день — 18 апреля Порошина осталась дома одна, пыталась зажечь свечу. От свечи загорелась одежда в прихожей, огонь перебросился на антресоли, в которых хранились вещи и обувь.

Соседи почувствовали запах дыма и, выскочив на площадку, увидели клубы дыма, вырывающиеся из дверей квартиры. Выбили двери и, как могли, боролись с огнем. Приехавшие вскоре пожарные нашли Порошину под раскладушкой, на которой она спала. Помощь медиков, вызванных на пожар, уже была не нужна. Судебно-медицинская экспертиза дала заключение, что смерть Порошиной наступила от отравления окисью углерода.

Неосторожное обращение с огнем занимает первое место среди причин пожаров и составляет почти 40 процентов от общего числа. Почему же часты пожары? А все потому, что как и прежде главным врагом человека остается не огонь, как таковой, а людская небрежность.

Л. ЛУЩИКОВА.

Диплом выставки

Из Москвы пришла радостная весть: организационный комитет и дирекция советского раздела международной выставки «Стройиндустрия-87» награждают коллектив завода ЖБИ им. Ленинского комсомола дипломом за активное участие в подготовке и проведении выставки.

Это признание заслуг работников нашего завода, а особенно — коллектива цеха ячеистого бетона, где были изготовлены панели для выставки.

Продукция уральцев — наружные стеновые панели с отделкой «Декор» и стеновые панели, офактуренные природным каменным материалом — вызвали большой интерес у посетителей выставки. Представители министерств и предприятий стройиндустрии, а также представители ряда зарубежных фирм дали высокую оценку этим изделиям.

П. ДЕМЕНЦЕВА, корреспондент заводского радио.

АДРЕС РЕДАКЦИИ: 620075, Г. СВЕРДЛОВСК, К-75, УЛ. ПЕРВОМАЙСКАЯ, 60, КОМН. 60, ТЕЛЕФОНЫ: РЕДАКТОР — 55-45-86, ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ, КОРРЕСПОНДЕНТ — 55-20-21, МАШИНИСТКА — 55-20-21. ФОТОКОРРЕСПОНДЕНТ — 55-44-32, КОРПУНКТ НА ЗАВОДЕ ЖБИ ИМ. ЛЕНИНСКОГО КОМСОМОЛА — 44-97-14. ГАЗЕТА ВЫХОДИТ ПО ПЯТНИЦАМ. ТИРАЖ 2270 ЭКЗЕМПЛЯРОВ.

НС 19738. Заказ № 5854. Тип. изд-ва «Уральский рабочий», г. Свердловск, проспект Ленина, 49. Редактор В. И. ЛИПАТНИКОВ.