

Строители - празднику труда

В городском комитете КПСС состоялось очередное заседание городского штаба по подготовке и проведению 16 апреля «красной субботы». На заседании были заслушаны сообщения руководителей строительных организаций города о ходе подготовки к празднику труда.

Заместитель начальника управления «Саратовгэсстрой» В. А. Чалык в своем отчете о подготовке к субботнику подчеркнул, что отдельные подразделения стройки уже начали работать в счет субботника. В частности, ведется ремонт автодорог, выполняется работа по благоустройству территорий, в фонд субботника поступили первые взносы с предприятий стройиндустрии, которые планируют выпустить товарной продукции на 118,6 тысячи рублей. А 16 апреля строители на своих рабочих местах выполнят работ на 164,5 тысячи рублей. В этот день автотранспортники запланировали перевезти 50 тысяч тонн различных грузов. В фонд субботника будет перечислено 28,3 тысячи рублей. Помощь строителям в этот день окажут представители трудовых коллективов города, учащиеся. Большая часть людей, в основном служащие управления, будет занята на благоустройстве города.

В коллективе треста «Балаковводстрой» работа по подготовке к празднику труда ведется целенаправленно и координируется штабом, созданным советом трудового коллектива. Сообщая о проделанной работе, управляющий трестом Н. М. Маштаков сказал, что коллектив настроен на ударную работу в день субботника. Развернулась активная подготовка, намечаются конкретные участки работы, объемы, готовятся необходимые ресурсы, техника. В субботнике примут участие 1363 человека, в том числе на рабочих местах — 1067. На 33 тысячи рублей планируется выполнить строительно-монтажных работ, в фонд субботника намечено перечислить 2862 рубля.

На заседании штаба были заслушаны также сообщения о проводимой работе по подготовке к субботнику коллективов медийских учреждений (Д. А. Самохин), школ города (зам. зав. горюно Н. Х. Борбашевич).

В заключение выступил начальник управления городского коммунального хозяйства А. В. Пешков, который проинформировал членов городского штаба о работе, проводимой в городе в рамках месячника по благоустройству, объявленного с 1 апреля.

Н. НАУМОВА.

Сверх плана - 9 тонн

Отлично потрудились в этой неделе коллектив бригады № 2 первого цеха производства синтетического волокна объединения «Химволокно», выполнив производственное задание на 113,9 процента. Бригада, которой руководит С. А. Хмельков, за это время изготовила более девяти тонн продукции сверх плана.

И еще одна немаловажная цель стоит перед бригадой: за счет добавки регенерата сэкономить 15 тонн дорогостоящего сырья. На этом сырье, а также на сэкономленных энергоресурсах коллектив сможет отработать полторы смены.

Л. СВИРИДОВА.

В ОКРУЖНЫХ ИЗБИРАТЕЛЬНЫХ КОМИССИЯХ

Окружные избирательные комиссии по выборам в городской Совет народных депутатов зарегистрировали кандидатами в депутаты по избирательным округам:

№ 185 — Морозова Альберта Васильевича, 1942 года рождения, члена КПСС, образование высшее, начальника ремонтно-строительного монтажного управления объединения «Саратовгражданстрой».

№ 211 — Максимушину Светлану Николаевну, 1953 года рождения, члена КПСС, образование высшее, заведующую городским бюро ЗАГС.

№ 219 — Иванову Любовь Николаевну, 1953 года рождения, члена КПСС, образование высшее, технолога фабрики ремонта и пошива одежды.

Интервью в номер

Талоны на сахар

«Где и как мне купить сахар? Может быть, следует выдавать талоны? Пусть на каждую семью их дают».

О. Сальникова.

«Сейчас во многих городах вводится талонная система продуктообеспечения. Будет ли введена такая система в нашем городе, в частности, на сахар?».

Семья Кувалдиных.

На эти вопросы читателей наш корреспондент В. Штейнбок попросил ответить заместителя председателя горисполкома В. Ф. Харланова.

— С 15 апреля в городе вводится талонная система продажи сахара. На каждого жителя будет выдаваться талон, по которому можно будет приобрести два килограмма сахара в месяц. Талоны будут выдаваться через домоуправления. Они могут быть реализованы в любом магазине, в том числе и на предприятиях, но только в указанном месяце. Исключение составляют только апрельские талоны, которые будут действительны до 10 мая в связи с тем, что их выдача начинается с середины месяца.

— Владимир Федорович, а не может ли сложиться такая ситуация, что, придя в магазин и предъявив талон, покупатель услышит: сахара нет.

— В принципе, на первых порах такая ситуация не исключена. Но волноваться не стоит, надо просто обратиться в другой магазин. Дело в том, что в городе две торгующие организации, фонды у них разные, а при планировании мы пока исходим из общих фондов. Мы будем изучать товароборот в каждом магазине и на основе этого производить поставки. Поэтому в дальнейшем никаких сбоя не будет. Сахар в торговой сети есть. Просто в последнее время несколько возросло его потребление. Так, в первом квартале прошлого года было продано 1200 тонн сахара, а в текущем году — 1600 тонн.

Огни коммунизма

Газета основана в январе 1918 года

Орган Балаковского горкома КПСС и городского Совета народных депутатов Саратовской области

№ 60 (10640)

Среда, 13 апреля 1988 года

Выходит по вторникам, средам, пятницам и субботам

Цена 3 коп.

Благоустройство — забота общая

Цель объявленного с 1 апреля месячника по благоустройству — привлечь к делу благоустройства широкий актив, организовать соревнование между жильцами каждого дома, квартала. Это хорошее и нужное дело. И возглавить его должны работники коммунальных служб. От их инициативы, настойчивости, предприимчивости во многом зависит чистота и благоустройство закрепленных территорий.

Пример хозяйского, рачительного отношения к благоустройству улиц, дорог, внутриквартальных территорий показывают работники ЖКО АЭС, объединения «Балаковорезинотехника», химзавода, комбината по благоустройству управления городского коммунального хозяйства. Едва растаял снег, коммунальщики вышли на улицы с метлами, лопатами, чтобы очистить от мусора и грязи дороги, тротуары, скверы, в помощь людям была выделена спецтехника. Посильную помощь им оказывают и жильцы домов.

Однако работы, связанные с благоустройством, идут не так, как хотелось бы: если на улицах города, особенно центральных, заметны перемены, то на многих внутриквартальных территориях нет порядка.

В обширной работе, связанной с чистотой и благоустройством, нет мелочей, дел второстепенных. Но не все руководители предпри-

ятий города это понимают. И помех, рожденных не объективными причинами, а бесхозяйственностью, еще хватает. Много, например, глины, грязи выносятся на улицу Трнавскую на колесах машин, работающих на стройобъектах девятого микрорайона. А чтобы избежать этого, работникам Жилстроя необходимо проявить хозяйский подход, сделать щебеночное покрытие в сторону Саратовского шоссе или организовать пункт по очистке от грязи колес машин при выезде из девятого микрорайона и с других строящихся объектов.

Безответственно отнеслись к благоустройству и работники треста «Балаковводстрой», нарушившие порядок на территории, прилегающей к УСМР, металлбазе, селу Ивановка, и не восстановившие его до сих пор. Они же вели водопроводную линию через Саратовское шоссе, нарушили покрытие дороги, но не восстановили его, несмотря на неоднократные предупреждения, штрафы, наложения на трест административной комиссией горисполкома. Слабо занимаются благоустройством завод самодельных землеройных машин, торгующие организации.

Ежегодно действующий с начала весны городской штаб по благоустройству провел несколько заседаний, где рассматривались вопросы организации работы, на-

лаживания деятельности коммунальных служб и предприятий города, обеспечивающих его чистоту. Само рассмотрение этих вопросов является примером действенного контроля со стороны городского штаба за решением проблем благоустройства.

Сегодня по-прежнему одной из главных задач является: добиться, чтобы все жители Балакова глубоко осознали важность и необходимость участия в благоустройстве дворов, улиц. Необходимо, чтобы и работники предприятий, организаций, учебных заведений считали обязательным свое участие в этом деле.

Чтобы город был чистым, зеленым, нужно, чтобы общественные советы домов и подъездов развернули широкую работу за превращение улиц, домов, микрорайонов в образцовые. Но здесь есть прямая зависимость: чем больше представители коммунальных сфер проявят заботы о жильцах, снабдят их необходимым инвентарем, материалами, тем охотнее, активнее население будет участвовать в благоустройстве города.

Благоустройство — забота общая. Любые наши успехи, достигнутые в этом направлении, — результат активности каждого балаковца. Чем лучше мы будем трудиться, тем красивее, наряднее, чище будет Балаково.



Ведущее место в социалистическом соревновании за достойную встречу Всесоюзной партийной конференции в пассажирском автопредприятии занимает бригада № 13, которой руководит кавалер орденов Трудового Красного Знамени, Дружбы народов, отличник

Министерства автотранспорта РСФСР А. И. Павлов. Она задает тон в коллективе, постоянно перевыполняет плановые задания.

На снимке: бригадир А. И. Павлов (в центре) с водителями обсуждает итоги работы. Фото М. Бабенко.

К XIX Всесоюзной партийной конференции

Хочу сказать откровенно

Завершением первого этапа перестройки явилось создание в общественной морально-нравственной атмосфере, для которой характерна широкая гласность, критика и самокритика, углубляющийся процесс демократизации и рост ответственности каждого за поло-

жение дел в коллективе, в стране. Но все это требует дальнейшего укрепления и развития. Как идет этот процесс в управлении «Жилстрой» рассказывает, отвечая на вопросы анкеты «Огни коммунизма», коммунист В. П. Абрамов.

— Изменилась ли в вашем трудовом коллективе морально-нравственная атмосфера, какова причина?

— Изменилась, люди стали лучше относиться к работе, добросовестнее все делать. Стало меньше перекуров, отдачи от нас теперь больше. Ну, причина тут, я думаю, понятная — переходим на хозрасчет. Теперь дается оперативный план и сколько сделал, столько и получил.

Только вот подводят нас снабженцы, столярных изделий не всегда хватает, да много еще чего. К нам в начале года приходил секретарь парткома управления «Жилстрой» В. А. Лопаткин, беседовал в бригаде о перестройке. Ему рабочие сказали — мы давно готовы работать по-настоящему, только нам не дают. Обеспечьте нас всеми материалами, тогда будет дело.

— Какова роль вашей партийной организации в перестройке?

— Я смотрю «снизу», возможно, не совсем объ-

ективен, но мне кажется, что особой роли пока не заметно. Взять хотя бы этот наш «большой» вопрос со снабжением. Неужели парторганизация не может помочь нам в этом, вмешаться, проконтролировать? Или такая проблема строители должны решать дом по акту отделочникам, то есть нам, а в практике этого нет. Мы часто заходим в дом, который не успели до конца смонтировать, нам приходится доделывать чужую работу, за которую, кстати, нам не платят. Арматура торчит, ходим, просим, чтобы срезали.

Или взять пробки в панелях, которые должен ставить домостроительный комбинат. Их часто «забывают» поставить, а мы вынуждены держать специального работника, который пристреливает нам эти пробки. И это в одной организации такая неразбериха, чего же ждать от других заводов? Говорим о своих заботах на партсобраниях, я сам всегда выступаю, да только результатов от раз-

говоров — чуть. Так, пар выпускаем.

— Удовлетворены ли вы ходом демократизации жизни в вашем трудовом коллективе и партийной организации?

— Не совсем. Говорить мы стали откровеннее и смелее, раньше все старались «высываться», отмолчаться. Бывает, что и начальству высказываем смело, так сказать, не взирая на чин. Но только надо, чтобы к сказанному нами начальство лучше прислушивалось.

— Как ваша парторганизация борется с негативными явлениями?

— Если брать нашу организацию отделочников, то тут у нас все в порядке, коллектив очень дружный, слаженный, нарушений нет. Ну, а в целом, если брать сложности производства, ведомственные препоны — я о них говорил — то судя по результатам, — никак.

В. АБРАМОВ,
столяр.

Снова корректируют ...

Не может не радовать то, что перестройка набирает силу. Это я сужу по коллективу, в котором работаю сам. Люди стали по-другому относиться к работе, по-настоящему болеют за производство, за результаты своего труда.

Сегодня у всех на устах «хозрасчет», «самофинансирование», «самоуправление». Многие желают знать не только, в чем суть полного хозяйственного расчета, но и войти, как говорится, с ним в контакт. Слышишь из рассказов, читаешь в газетах: тут бригада трудится на хозрасчете, там стройка перешла на коллективный подряд.

К чему все это пишу? К тому, что мы в курсе событий, происходящих вокруг. Более того, мы не прочь сами принять в них участие.

Однако, как говорят в народе, видит око, да зуб неймет. Нам, оказывается, новшества не по зубам. Хотели бы не отстать от жизни, да коллектив упорно сдерживает планирование

«сверху». Не хотелось бы это и называть планированием, да ничего не поделаешь: дело вершат плановые органы, учетку спускают не что-нибудь, а план.

Сколько помню, спускали нам план «от достигнутого». Ладно, думали мы с перестройкой все обязательно изменится, к определению программы коллективу будут подходить аргументированно, взвесив все возможности. Увы, это не происходит.

Вот на партийном собрании в начале года мы обсудили спущенный (куда деваться!) план, разработали мероприятия, обеспечивающие его реализацию. Каждый коммунист реально определил свое место в предстоящей работе.

И вдруг — корректировка задания по росту производительности труда конторой саратовского рейда «Волголесосплав». Только пришли в себя, как последовала вторая корректировка. Администрация с парторганизацией при со-

действии коллектива пытаются выправить экономический «крив», но тут следует корректировка по себестоимости продукции. Потом будет еще одно изменение — и не в лучшую сторону — задания по росту производительности труда...

Вот мы говорим о создании надлежащего морального климата в коллективе, о хорошем настрое на работу и т. д. Небольшой коллектив коммунистов немало делает для решения этого вопроса, но вот описанная выше корректировка вносит, естественно, и нежелательные коррективы в нравственную атмосферу.

Считаю, что парторганизация должна быть более принципиальной в решении экономических вопросов, входить со своим мнением в партийные и хозяйственные органы, способные навести порядок в планировании.

В. НЕДОРЕЗ,
капитан катера участка «Волголесосплав».

Строки из писем

Рабочие «потеряли» свой голос, хозяйственное руководство не считается с мнением трудового коллектива. Вот тут бы и сказать веское слово партийной организации. Ведь у нее большие права, большое влияние.

В. МОРГУНОВА,
(Волгознергомонтаж-изоляция).

Если развивать демократические начала, то надо поставить дело так, чтобы хозяйственные руководители при подборе кадров «не обходились» без партийной организации. Особенно это ощущают цеховые парторганизации, когда в резерве на выдвижение значатся одни работники, а выдвигают других.

С. МИХАЙЛОВ.

ХОЗРАСЧЕТ является методом управления деятельностью социалистического предприятия, предполагающим сознательные расходы на производстве с полученными результатами, материальную заинтересованность коллективов всех уровней в улучшении производственной деятельности и имеющей целью достижение максимальной эффективности производства.

На всех уровнях управления производством он базируется на следующих принципах: окупаемости затрат и рентабельности, хозяйственно-оперативной самостоятельности, материальной и моральной заинтересованности в конечных результатах производственной деятельности, материальной и моральной ответственности, организации системы постоянного контроля за расходованием материально-технических, трудовых, финансовых и других видов ресурсов.

Основой эффективного внедрения полного хозрасчета на предприятии является организация внутрипроизводственного хозрасчета в структурных подразделениях, цехах, участках, бригадах, который предполагает четкое определение рамок самостоятельности подразделений, предоставление права коллективам самим распоряжаться закрепленными за ними средствами труда, материальными и финансовыми ресурсами с возложением ответственности на данные коллективы за состояние и эффективное использование этих средств. Сюда включаются также четко поставленные планирование работы каждого звена с установлением показателей, зависящих от их деятельности, хорошо налаженный учет и контроль за выполнением плановых заданий, расходованием всех видов ресурсов.

При этом важна налаженная система материальных санкций во взаимоотношениях внутри организаций, коллективов между ними, организация постоянного повышения уровня экономических знаний работников предприятий, обеспечения через интересы роста активности трудящихся, в изыскании и реализации резервов производства.

Хозрасчетные принципы в нашей стране стали использоваться с начала 20-х годов. Однако ленинское указание о том, что строить социализм надо «не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма... на личной заинтересованности, на хозяйствен-

ном расчете...» (т. 44, стр. 151), воплощалось в жизнь в силу ряда причин непосредственно, с существенными отклонениями. Хозрасчет провозглашался основным методом социалистического хозяйствования, но на практике он преимущественно вступал в ограниченном, измененном и урезанном виде. Формально хозрасчет существовал, но действительность его была чрезвычайно мала.

Словарь перестройки ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ

управления экономикой, осуществляемая в нашей стране в соответствии с решениями XXVII съезда КПСС, предусматривает возрождение хозрасчета в его ленинском понимании, превращении на практике в основной метод хозяйствования.

Введенным с 1 января 1988 года Законом СССР о государственном предприятии (объединении) определены две модели хозяйственного расчета. Первая основана на нормативном распределении прибыли, вторая — на нормативном распределении дохода коллектива. Многие экономисты считают, что первая модель является как бы переходной к полному хозрасчету, а вторая — истинной формой хозрасчета, за которой будущее.

Понятны объективные трудности, создаваемые переходом предприятий на новые условия хозяйствования, и все же в середине текущей пятилетки продолжает удивлять непоследовательность многих решений, принимаемых центральными органами управления. Действительно, в условиях сформированного пятилетнего плана министерствами и ведомствами практически сохранен метод определения нормативов от достигнутого уровня. В основу были заложены показатели финансового плана, абсолютные цифры получили процентное выражение. Фактически как бы сфотографировано состояние момента перехода на новые условия хозяйствования.

Конечно, при всей важности нормативов сегодня, эта ситуация через 2 — 3 года изменится. Но если мы не наведем на предприятиях порядок, не приведем в действие противозатратный механизм, то мы основательно отстанем. Часто возникает вопрос: все ли факторы зависят от трудового коллектива? Конечно, нет, но главные из них находятся в компетенции предприятий, в действенной организации внутрипроизводствен-

ного хозрасчета. Опыт положительной организации, внутрипроизводственного хозрасчета в нашем городе есть — в производственных объединениях «Химволокно» и «Волгодизельмаш».

В то же время на многих предприятиях внедрение полного хозрасчета ограничивается профилактическими, а то и формальными мерами, выражающимися в изменении формы отчетности. Пересмотр условий внутрипроизводственного хозрасчета при такой постановке вопроса ничего не изменяет в оценке деятельности подразделений, цехов, участков, бригад. Хозрасчетное управление деятельностью низовых коллективов не ощущается, неритмичная работа смежников рублем не наказывается, экономия и бережливость не поощряется.

Полный хозрасчет предполагает, что все факторы производства вовлекаются в него на возмездных началах, что производственная и социальная деятельность трудового коллектива осуществляется за счет заработанных средств.

Признав в Законе СССР о государственном предприятии прибыль обобщающим показателем работы коллектива, формирующим все фонды экономического стимулирования, мы однозначно ответим на вопрос о социалистической предприимчивости — прибыль надо зарабатывать.

С. ЧЕПЕЛКИН,
главный экономист управления «Химстрой».



Высоких показателей в работе добивается водитель троллейбусного управления комсомолка Татьяна Сонных. Ударник коммунистического труда, член совета бригады, она систематиче-

ски перевыполняет план перевозок пассажиров. Ее труд неоднократно отмечался Почетными грамотами, благодарностями.

Фото В. Трипольного.

Школа хозяйствования

ДОГОВОР «ПО-ДЖЕНТЛЬМЕНСКИ»

И БОЯЗНЬ ПАРТНЕРОВ ОБИДЕТЬ ДРУГ ДРУГА СДЕРЖИВАЮТ ВНЕДРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ПОДРЯДА

В бригадном вагончике было тесно. Не всем достало места в самом помещении. Люди стояли в проходе, тамбуре. Но никто не замечал тесноты. Шел заинтересованный разговор о делах бригадных, о проблемах и трудностях, разрешить которые не в силах сами рабочие. Поэтому они и пригласили членов бригады Н. И. Костюшина и Н. Д. Авраменко из Балаковского управления треста «Волго-энергомонтаж» на свое импровизированное собрание журналистов.

Эти коллективы трудятся на пусковом энергоблоке атомной электростанции. Здесь создавалась сложная ситуация. Недопоставки оборудования привели к аримии, что напрямую отразилось на зарплате рабочих.

Монтажники — люди бывалые. И если надо докопаться до сути, будьте уверены, докопаются. Вот и на этот раз они назвали ряд причин, мешающих успешной работе не только бригады, но и управления в целом.

Главная из них — отсутствие контакта между заказчиком, генеральным подрядчиком и субподрядчиками.

— Нет у нас четкого взаимодействия, настоящего трудового сотрудничества, — говорит Н. Д. Авраменко. — Каждый тянет одеяло на себя, всеми силами старается сохранить и упрочить свое финансовое положение. А общее дело страдает.

Внешне третий энергоблок — вполне законченное сооружение. Все строительные работы завершены. Они выполнены с хорошим качеством, и сегодня судьбу блока определяют монтажные работы. Но нет необходимого оборудования, чтобы смонтировать систе-

мы. Монтажники вынуждены буквально искать работу. А по ее объемам вроде бы все в порядке — квартальный план выполнен на 112 процентов, план марта тоже перекрыт. Но системы не сданы. А это сейчас — основное. Потому что все они должны пройти пуко-наладочные операции, обкатку и т. д.

— Создается такое впечатление, что заказчик это совершенно ни к чему, — говорит слесарь Л. В. Харламов. — Вряд ли это так. А ведь сейчас, во время монтажа технологических систем, эксплуатационникам надо постоянно находиться возле нас. Не только ради контроля качества работ, но и чтобы вовремя решить вопросы с поставкой необходимых узлов, с проектной документацией.

— Во многом все наши беды из-за того, что на блоке нет хозяина, — говорит мастер С. В. Игнатьев. — Заказчик должен курировать объект, особенно на этапе монтажа оборудования. Мало ли какие вопросы надо решать сообща? Мы неоднократно говорили обо всем этом на всех уровнях. Но положение не меняется.

— Сложные взаимоотношения у нас и с проектировщиками, — говорит мастер Л. В. Ершов. — Им является «УралАТЭП». Заверяем третий блок, а переделкам нет числа. Каждый день что-то уточняем, уязвляем, меняем. А предъявить бы им санкции...

А почему бы не предъявить? Стройка на коллективном подряде, вот и действовать бы по договорной системе. А он предусматривает порядок взаиморасчетов. В данном случае и к заказчику, и к проектировщику могла бы примениться штрафные санкции. За вы-

нужденные простои из-за некомплектности оборудования, за переделки из-за ошибок и просчетов проектировщиков. Но не действуют договоры. Видимо, все строится на джентльменских отношениях. Боязнь причинить обиды друг другу не идет на пользу делу. А жаль. Так мы никогда не внедрим коллективный подряд. Трудности с монтажом отразились на зарплате работников. Нередко монтажники управления работают за тариф, а инженерно-технические работники — за минимальный оклад. Но не лень тому виной или нежелание работать. Разработанные много лет назад Энергомонтаж-проектом расценки не соответствуют тем трудовым затратам, которые приходится вкладывать на строительстве такого сложного объекта, как атомная электростанция. Назрела острая необходимость в их пересмотре. При этом была отменена гибкая система, существовавшая ранее — составление акта на фактические трудовые затраты. Этим искоренили «выводилку». А что получили взамен? Ничего. Потому что договоры по компенсации не выполняются.

Пример привел слесарь Н. В. Харламов. — Мы занимаемся монтажом трубопровода питательной воды. Работа осложняется тем, что некоторые узлы не были вовремя забронированы на отметку из-за срыва поставок, а очередные отметки перекрывались. Стройка не могла встать из-за какого-то узла. Потом эти узлы прибывают...

— И мы двух-трехтонные конструкции таскаем по узким коридорам, — подхватывает мастер Л. В. Ершов.

— Тяжелый труд, — продолжает Н. В. Харламов. — Но и это ладно, если бы оплачен он был по пролиту тому. Знаете, сколько получит зveno за такую работу? По шестьдесят копеек. Несколько крепких мужиков за целый день работы!

Возникает естественный вопрос: «Откуда такие расценки?». На него отвечает председатель профкома управления Т. В. Ефимов:

— Эти расценки рассчитаны на идеальный, технологически последовательный монтаж, где блоки трубопроводов поднимают теми механизмами, которые заложены в расценку. Поэтому она такая низкая. Вот и получается, что зveno за рабочую смену получает копейки. А надо бы разницу в оплате по фактическим трудовым затратам взыскать с заказчика.

Да, все правильно. И это тоже в идеале. Но ведь к нему надо стремиться. Будущий год готовит стройке испытание хозрасчетом. К нему надо готовиться заранее. Уже сейчас опробовать всю систему взаиморасчетов. А платить придется за все. За некомплектность и срыв графиков поставок оборудования, материалов и конструкций, за переделки по вине проектировщиков, за срыв сроков ввода объекта в эксплуатацию.

Но ведь штрафами делу не поможешь. Перекалывание денег из одного кармана в другой — неблагоприятное занятие. Надо всем — заказчику, генподряднику, субподрядчику — выполнять в установленные сроки договорные обязательства. И успех непременно будет.

В. БЕРЕЖНОЙ.



С уважением отзываются на химическом заводе в отделе технического контроля об ударнике коммунистического труда лаборантке И. Л. Чervenенко. Все химические анализы Инга Леонтьевна выполняет на высоком профессиональном уровне с хорошим качеством и в срок. Она награждена медалью «За трудовое отличие». Фото С. Каредина.

За рубежом

Диего-Гарсия — оплот агрессии

Как только атолл Диего-Гарсия пришелся по вкусу стратегам Пентагона, с жителями острова считаться не стали: их просто вытеснили оттуда, а хижины сровняли с землей. Пентагон высоко оценил военное стратегическое значение острова — в центре Индийского океана, на перекрестке путей из Европы в Австралию, из Индии в Африку. Именно с этого места решили в Пентагоне, удобно контролировать весь огромный бассейн Индийского океана, который был провозглашен «сферой жизненно важных интересов США».

Усилиями Пентагона на Диего-Гарсия построена оборонительная по последнему слову техники военноморская база для боевых кораблей и подводных лодок всех классов, в том числе и самых мощных — «Трайдент». На острове сооружен аэродром, способный принимать стратегические бомбардировщики. Есть здесь и подземные склады, рассчитанные на снабжение боеприпасами целого ударного авианосного соединения. Атолл буквально напичкан ра-

диотехническими средствами. Начато строительство сооружений, предназначенных для ведения «звездных войн». Подготовлены недра острова и для хранения ядерного оружия.

Диего-Гарсия — один из трех десятков военных объектов, размещенных Пентагоном в бассейне Индийского океана. На них базируется мощная военноморская группировка — авианосцы, ракетные крейсера, эсминцы, подводные лодки. Воздушное пространство постоянно барражируют стратегические бомбардировщики, разведывательные самолеты совершают облеты территорий.

Все это делается под предлогом защиты от военной угрозы «советской и коммунистической угрозы». Не деле же речь идет о явной прямой военной экспансии Вашингтона, стремящегося оказать давление на страны региона, воспрепятствовать их независимому развитию. Вашингтон действует в духе неоглобализма, вопреки чаяниям народов, требующих превращения Индийского океана в зону мира.

(ТАСС)

Учимся демократии

ВЫБОРЫ НЕ ДЛЯ ПРОФОРМЫ

В актовом зале Балаковской АЭС состоялась конференция трудового коллектива. На повестке дня стояло два вопроса — выборы совета трудового коллектива и его председателя. Секретарь парткома В. А. Коломенцев сообщил присутствующим о том, что на профсоюзной конференции было утверждено положение о совете трудового коллектива Балаковской АЭС. Рождалось это Положение сложно и долго, создана была редакционная комиссия, которая в течение нескольких недель обсуждала все организационные и юридические вопросы. В марте во всех подразделениях Балаковской АЭС прошли собрания трудовых коллективов, на которых обсуждались и выдвигались кандидатуры в совет трудового коллектива. Всего на рассмотрение конференции предложено 78 кандидатов.

Сразу раздалась реплика из зала: «А стоит ли обсуждать каждого кандида-

та? Ведь в цехах их знают лучше: надо считаться с мнением коллектива. Предлагаю голосовать списком».

Но конференция не согласилась с этим предложением. Ведь обсуждение каждого кандидата дает возможность лучше узнать будущего члена совета. Поэтому каждого кандидата представляли коллективу, предлагали присутствующим задавать вопросы. За каждого члена совета голосовали отдельно.

Надо сказать, что в коллективах цехов к отбору кандидатур отнеслись очень серьезно, учитывались не только производственные характеристики, избирались люди, известные своей инициативностью, добросовестностью, активной жизненной позицией, пользующиеся авторитетом у товарищей. Дополнительные вопросы и разъяснения были просто не нужны, когда звучали фамилии начальника смены реакторного цеха В. А. Вагнера, директора

В. Е. Маслова, инженера С. К. Илларионова, электромеханика И. М. Савицкого, заместителя секретаря парткома П. Н. Сорочкина.

Но, безусловно, не все кандидаты были столь же хорошо известны всем присутствующим. Поэтому для многих требовалась рекомендация, им задавались вопросы. Спрашивали о возрасте, о стаже работы, общественных нагрузках. Вопросы звучали самые различные.

По результатам голосования все 78 кандидатов были избраны в члены совета.

Но самые горячие споры вызвал второй вопрос повестки дня конференции — выборы председателя СТК.

В соответствии с Положением о совете, председатель мог быть избран либо членом совета, либо открытым голосованием на конференции.

Конференция проголосовала за открытые выборы. Трех кандидатов, выдвиг-

нутых на расширенном заседании профкома, представил конференции секретарь парткома В. А. Коломенцев. Он подробно рассказал о каждом кандидате. Начальника смены станции Ю. Л. Терехова знают как вдумчивого, технически грамотного инженера, принципиального, настойчивого, обладающего высокой работоспособностью, чувством нового.

А В. Д. Горин, начальник химического цеха, работает на БАЭС с 1983 года. Технически грамотный специалист, хороший организатор, в любом деле способен добиться хороших практических результатов. В работе с людьми умеет удачно сочетать требовательность и чуткость.

Заместитель начальника производственно-технического отдела Э. В. Гудинский прошел все ступеньки профессионального роста — от электромонтера до заместителя начальника электроцеха. Его отличает высокая исполнительская и производственная дисциплина.

Характеристики были выслушаны очень внимательно.

Несколько штрихов к характеристикам кандидатов добавила начальник планово-экономического отдела Т. Ф. Андреева:

— По работе мне постоянно приходится общаться и с Гориним, и с Гудинским. Горин хорошо ориентируется в экономических, хозяйственных, юридических вопросах, прекрасный организатор. Гудинского я знаю как очень добросовестного, ответственного работника, с ним легко решать любой вопрос, никогда не занимается волокитой.

Как начальник лаборатории я очень ценю совместную работу с Гориним, — добавил зам. начальника цеха тепловой автоматики и измерений С. М. Иванов, — считаю его наиболее достойным кандидатом.

Свои сторонники были и у Терехова. — Я работаю постоянно в цехе централизованного ремонта, — сказал слесарь В. П. Хомутенин, — но вот уже два месяца вхожу в ремонтную группу сквозной смены, которой руководит Ю. Л. Терехов. Человек я пожилой, руководите-

лей видел много, но Терехова хочу выделить особо. Умен, грамотен, к людям крайне внимателен. Призываю всех отдать голоса за него. А В. Д. Горин, не в обиду будет сказано, еще молод...

После долгих обсуждений было представлено слово кандидатам. Ю. Л. Терехов сказал, что видит три главных направления, в которых предстоит в первую очередь работать совету. Первое — закрепление кадров, создание устойчивого коллектива, второе — стабилизация работы энергоблока, выход на рентабельное, хозрасчетное предприятие, и третье — все вопросы социальной сферы. Э. В. Гудинский и В. Д. Горин поблагодарили за доверие, но попросили самоотвод.

Конференция, проголосовав, не дала согласие на самоотвод В. Д. Горину. Все споры решено открыто голосование. Большинство голосов председателем совета трудового коллектива был избран начальник смены станции Ю. Л. Терехов. И. БАЛЬСИС, наш внешт. корр.

