

каким-либо образом образуется за счет деятельности коллектива. За счет этого прибыль должна осуществляться социальное развитие нашего коллектива.

Коллектив нашего треста в период подготовки оказался в затруднительном положении. Трест, второй год подряд дает убытки от производственной деятельности, хотя биря и снизился с 1200 тысяч рублей в 1986 году до 184 тысяч в прошлом году. Отрицательный баланс прошлого года не дал возможности завершить программу перехода на хозрасчет.

В процессе подготовки мы увидели, что все структуры треста требуют детальной проработки. Мы видим, что система, придется изменить, то есть приблизить трест ближе к производству. Мы разрабатываем систему перехода на потоки. Застройка города и жилья — один поток, коммунального хозяйства и соцкультбыта — второй, промышленное строительство — третий. Сеть благоустройства будет четвертым потоком. За счет этого мы планируем усилить инженерную службу треста, потому что переход на хозрасчет требует более глубокой проработки технических решений, документов.

Проект решения вопросов создания инженерных служб и материальных ресурсов. Получается, что по программе коммунального хозяйства не хватает больше 2000 кубометров железнобетона, кирпича. А первые же израсходует бригады, и не обеспечит, это будет иметь также последствия.

Сложным моментом является у нас осуществление самостоятельного производственной языка. В последние годы это было запущено, сейчас же начнется нарастать. Это разбросит много мнений.

Завтрашний день станет рабочим местом и рабочих. Предстоит пропустить этапы: руководство треста, «План-график», производственную управление, инженерные бригады. Нужно выработать единый языок, если мы будем использовать его в дальнейшем.

Сергей Васильевич, вы довольны сегодня работой аппарата управления треста?

**УНПК** — вопросы мастера! То есть, веду речь про всеобщий порядок, про непрочность взаимоотношений, про регулярную работу.

Сегодня я лично получаю ежедневно от трех до десяти звонков в нормальный день, а в будний — конец недели, конец недели — и гораздо более. Вот с такими вопросами. Например, товарищ Рамзуков говорит, что ему нефтили не дали «Натерспиллер», поэтому он решение вопроса по аэропорту не выполняет — давай погоди. Товарищ Степан звонит, вот эту задолженность надо открыть, вот эту закрыть. И на эти регулярные мы хватаем никакого человеческого понимания. Надо было, у нас создана система для контроля. Просто трест есть? Есть. Или есть? Есть. Есть комиссии, комитет народного контроля, все вроде работают, только результат почти нулевой.

И нас убеждают: нужно договориться встрем: трест и управляющие механизмы. Это мы должны принять в каком-то решении.

Слова выдающим магнатам для новейшего коллектива. В самодостаточности нужно привыкнуть, а пока она вынуждена привыкнуть к новоделам. Судите сами: их приходится утверждать, чтобы они принимали самостоятельные решения, не переносили своих обязанностей на партийные и советские органы. Редакция, со своей стороны, взымет это на контроль и проинформирует читателей об итогах переговоров этой «тройки».

**В. А. ЛИТОВЧЕНКО:**

Сергей Васильевич, вы довольны сегодня работой аппарата управления треста?

**С. О. ВОЛЧКОВ:**

Конечно нет. Структуру надо несколько упростить, чтобы производственное ближе присоединилось к аппарату управления, мы вводим жесткие экономические методы. Что не выполняет работу — с тех снимаем надбавки в человеке из 12 специалистов, им уже не получают. И сокращение будет впереди, управления. У нас в тресте от сегодня составляют 25 процентов. Причем в прошлом году уже сократили на 40 процентов.

**В. Г. КАЛАИКОВ:**

А на сколько зарплата повысится у управляющих в связи с переходом?

**С. О. ВОЛЧКОВ:**

В среднем на 30 процентов.

**В. Г. КАЛАИКОВ:**

И один будет работать за двоих, двое будут получать за двоих? Идея в том, чтобы новой системой производственного контроля восстановить подчинение, место личного и клиническо-технического работника, потому что иначе его положение не соответствует ни его образованию, ни кругу его обязанностей. Надо сделать чтобы он был там командиром.

**П. Е. БУРНАШЕВ, начальник СУ-85:**

Разрешите мне сказать. Мы сидим здесь и ремонтируем старую, производственную машину, которая себя изжила. Потом эта вся Россия прошла, тресты прошли. У нас вышел закон, где говорится о проектно-производственном объединении. Вот о чем мы должны говорить? Давайте подумаем, как создать такое объединение, чтобы в него входили машиностроители, автомобилисты. Эти УНПК должны отойти и перейти на оптовую торговлю. И подчинять все это деловому городскому Совету.

**С. О. ВОЛЧКОВ:**

В облачах вы летаете.

**П. Е. БУРНАШЕВ:**

Да почему в облачах? Мы ведь в этом и приехали.

**С. О. ВОЛЧКОВ:**

Вот я надо по немногу ходить...

**В. Г. КАЛАИКОВ:**

Хочу сказать, что эти фразы по поводу Советов оговорены в руководственных документах, предупреждены на пленках, и это то, в чему мы стремимся — превратить «материю» в «заказчики» на застройке города. Конечно, никто лучше не знает, что нужно строить. Это не для быстрого делаются, но мы к этому идем.

**Маленький комментарий:**

П. Е. Бурнашев больше не начальник СУ-85, но объективности ради его выступление оставлено. Есть и другой момент: уже потом, когда «курзовый стол» закончился, секретарь парторганизации треста А. К. Коноваленко в неофициальном разговоре с представителями редакции сказал, что, по его мнению, П. Е. Бурнашев вынесла правильную мысль, и что будущее именно за такой организацией строительства.

**В. Ф. БОЯРКИН:**

Выходит мнение, что строительство жилья — дело убыточное. У нас здесь представитель строительного жилищного поэзии, который занимается только жильем. Что вы думаете по этому поводу?

**Н. П. НИКОЛАЕВА:**

С 1 декабря мы перешли на коллективный подряд. Созданы советы трудового коллектива, советы участков, бригадиров. При переходе были трудности: ведь в нашем коллективе не только строители, но и водители, столяры, каменщики, есть живущие эксплуатационный участок, детсад. Но тем не менее мы перешли, переняли опыт треста «Мособлстрой» № 18».

Совет трудового коллектива рассматривает вопросы, которые выносит совет участка. На заседаниях информируем о выполнении предыдущих решений, слушаем информацию о выполнении месячных планов, знакомимся с приказом по СМП о установлении на 1988 год в 10 часов рабочего дня...

**В. Г. КАЛАИКОВ:**

А как это совместить с законодательством об охране труда? Кстати, у нас есть предприятие, где переработка даст шесть часов с лишним часов. Рыночный профсоюз на это никак не реагирует. В семинаре говорили, что наши отды, в дни борьбы, говорят, что двадцатичасовой рабочий день — это изнурительная нагрузка для нормального человека, он просто не выживет. А сейчас мы с таким удовольствием по 18 часов «выживаем», что прямо спасу нет... Позвоните, что перебьют.

**Н. П. НИКОЛАЕВА:**

При переходе на коллективный подряд мы столкнулись еще с таким вопросом. Мы получаем производственную документацию и в большом количестве. Нам недостаточно одного экземпляра смет. Приходится у генподрядчика одолживать сметы на ночь...

Для того чтобы работать на коллективном подряде, нам нужны твердый план, видение фронта работы, а в этом нас подводят генподрядчики. У нас было плохое финансовое положение в первом полугодии прошлого года, потому что генподрядчики не своевременно оплачивали нам выполненную работу. Из-за этого мы пришлось заплатить банку 73 тысячи рублей. По этим вопросам мы выстали на заседание.

**В. П. СТЕНЕР:**

В СМП в прошлом году производительность труда была в два раза выше, чем в других городских строительных организациях. Вы сказали что чисто?

**Н. П. НИКОЛАЕВА:**

Для нас 1987 год не показатель, а если сложить 1986 и 1987 годы то разница как раз будет на уровне планов.

**В. Ф. БОЯРКИН:**

Сегодня мы затрагивали в разговорах работу советов трудовых коллективов. Виктор Михайлович, расскажите о совместной работе СТК и администрации.

**В. М. ПОГОЛЬСКИЙ:**

Прежде я хотел сказать вот о чем. Я внимательно слушала выступавших, и речь шла о том, как заработать прибыль, зарплату, то есть о первой части. Но мы не говорим о второй части: на что мы собираемся эти деньги потратить? Мы говорим о перестройке экономики, а для чего мы перестраиваемся? Для чего мы собираемся заработать эту прибыль, мы же говорим. А хотелось бы это увидеть, чтобы рабочие знали, за что они будут работать: не только за

заработную плату, но и за бытовые условия на производстве, то есть выполним ли мы когда-нибудь постановление Сибирского Министерства, которое обязываето нас обеспечить рабочих на 100 процентов бытовыми помещениями в 70 летие Октября? У «Красноярскнефтепромстroi» проявляется в этом отношении какое-то циничство, но начинать собирается работать дальше «Приуральефтепромстрой». Он, это не разбирает с убытками. И что же получат рабочие, кроме зарплаты? Следующий год они деньги на детские сады, на отдельные группировки для оздоровления школьников?

Что касается взаимодействия СТК, профкомов и администрации, то сейчас есть некоторый опыт СТК, например, может участвовать в распределении жилья для новаторов и передовиков производства. СТК и пытаются отдавать трудиникам это нормические вопросы: зарплаты, распределения прибыли, выдавать ассигнования из отдыха и другие мероприятия. Может менять ставки инженерно-техническим работникам, менять график. Но, конечно, нельзя принимать решения, идущие вразрез с трудовым или другим законодательством. К чему привело то, что СТК предпринял без участия профкомов распределение дома №№ 41 и 42. Распределение неправильное, и рабочие профкомы теперь заявляют недовольство. Ничего вина.

**В. Ф. БОЯРКИН:**

Теперь новые функции появились у банка. Эдикт Ивановы, рассказите о партнерстве. «Приуральефтепромстрой» с предприятиями.

**Э. И. РЫЖОВА:**

Оба треста должны изменить функции включения прибыли в «Приуральефтепромстрой» — убыточный трест, а «Красноярскнефтепромстрой», который имеет 9 процентов прибыльности, ее не хватает. А один из путей такой — сокращать залог материальных ценностей. «Приуральефтепромстрой», например, имеет сверхнормативный залог на три миллиарда рублей.

Теперь функции банка изменены, из контролирующего органа он стал партнером. Мы перешли на параллель, наша деятельность зависит от прибыльности предприятий, то есть сколько мы будем давать при том условии, что будет обонянная польза и экономический эффект.

**В. Ф. БОЯРКИН:**

Итог мы подведем в стиле телевизионных «бранных линий». Коротко: оправдал ли поставленную задачу сегодняшний «курзовый стол»?

**С. О. ВОЛЧКОВ:**

Несомненно, я считаю, что и смотреть на это нужно продолжать. Нужно сделать их более продуктивными, приглашать заказчика.

**Г. И. ВЕНГЛОВСКИЙ:**

Считаю разговор очень своеобразным.

**Н. П. НИКОЛАЕВА:**

Согласна с выступающими.

**В. М. ПОГОЛЬСКИЙ:**

Я все-таки так и не услышал то, что хотел: что, кроме зарплаты, получают рабочие от хозрасчета.

**В. П. СТЕНЕР:**

Разговор состоялся сложный, но необходимый. Будем его продолжать вперед: вам небезразлично, как скажутся ситуации с внедрением хозрасчета на предприятиях.

**В. Г. КАЛАИКОВ:**

Работаем мы без перерыва 2 часа 30 минут, но обошли несколько интересных вопросов — о взаимоотношениях предприятий с исполнкомом, горкомом в плане отношения к объектам социкультбыта. Виктор Михайлович говорил о том, куда делать прибыль... Материально-техническая, и сначала нужно ее заработать. Но готовиться нужно уже сейчас. Интересно было обсудить эту проблему.

Достичь успеха мы можем только в том случае, если каждый будет заинтересован в результате.