

За юганскую нефть

ОРГАН ПАРТКОМА, ПРОФКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ И АДМИНИСТРАЦИИ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ

Основана в ноябре 1978 г.

№ 5 (530) ПЯТНИЦА, 27 ЯНВАРЯ 1989 ГОДА

Выходит по пятницам

Цена 2 коп.

ЗНАМЕНОСЦЫ СОРЕВНОВАНИЯ

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

АДМИНИСТРАЦИЯ И ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЪЕДИНЕНИЯ СОВМЕСТНО С СОВЕТОМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОБЪЕДИНЕНИЯ РАССМОТРЕЛИ ИТОГИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ ЗА IV КВАРТАЛ И 1988 ГОД. МЕСТА В СОРЕВНОВАНИИ ПРИСУЖДЕНЫ:

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ I ГРУППЫ:

I место — коллективу нефтегазодобывающего управления Мамонтовнефть, II — управления Майскнефть, III — управления Юганскнефть, IV — управления Правдинскнефть.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ II ГРУППЫ:

I место — коллективу Нефтеюганского управления буровых работ № 2, II — Мамонтовского управления буровых работ, III — Нефтеюганского управления разведочного бурения, IV — Нефтеюганского управления буровых работ № 1, V — Салымского управления буровых работ.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ III ГРУППЫ:

I место — коллективу Салымского вышкономтажного управления, II — Нефтеюганского вышкономтажного управления, III — Нефтеюганского тампонажного управления, IV — треста Юганскнефтестрой.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ IV ГРУППЫ:

I место — коллективу Нефтеюганского управления по повышению нефтеотдачи пластов и капитальному ремонту скважин, II — управления Юганскнефтепромхим, III — Мамонтовского управления по повышению нефтеотдачи пластов и капитальному ремонту скважин, IV — передвижной механизированной колонны.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ V ГРУППЫ:

I место — коллективу

Мамонтовской центральной базы производственного обслуживания по прокату и ремонту нефтепромышленного оборудования, II — Нефтеюганской центральной оазы производственного обслуживания по прокату и ремонту нефтепромышленного оборудования, III — центральной оазы производственного обслуживания средств автоматизации, IV — Нефтеюганской центральной базы производственного обслуживания спецтехники и навесного оборудования, V — центральной базы производственного обслуживания энергооборудования.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ VI ГРУППЫ:

I место — коллективу Нефтеюганского управления технологического транспорта № 2, II — Нефтеюганского управления технологического транспорта № 1, III — Пойковского управления технологического транспорта № 2, IV — Мамонтовского управления технологического транспорта № 2, V — Пойковского управления технологического транспорта № 1, VI — Мамонтовского управления технологического транспорта № 1.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ VII ГРУППЫ:

I место — коллективу Мамонтовской базы производственно-технического обслуживания и комплектации оборудованием, II — Островной базы производственно-технического обслуживания и комплектации оборудованием, III — Нефтеюганской базы про-

изводственно-технического обслуживания и комплектации оборудованием, IV — центральной трубной базы.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ VIII ГРУППЫ:

I место — коллективу Мамонтовского управления по эксплуатации электрических сетей и энергооборудования, II — Майского управления по эксплуатации электрических сетей и энергооборудования, III — Пойковского управления по эксплуатации электрических сетей и энергооборудования, IV — Нефтеюганского управления по эксплуатации электрических сетей и энергооборудования.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ IX ГРУППЫ:

I место — коллективу треста Юганскремстрой, II — Нефтеюганского управления гидромеханизированных работ, III — треста Юганскнефтедорстрой ремонт, IV — Нефтеюганского строительно-монтажного треста.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ X ГРУППЫ:

I место — коллективу совхоза «Нефтеюганский», II — Нефтеюганской жилищно-коммунальной конторы, III — Мамонтовского управления по эксплуатации тепловых сетей, IV — Мамонтовской жилищно-коммунальной конторы, V — Нефтеюганского управления теплоснабжения, VI — Пойковской жилищно-коммунальной конторы.

СРЕДИ СОРЕВНУЮЩИХСЯ ПРЕДПРИЯТИЙ XI ГРУППЫ:

I место — коллективу научно-исследовательской станции, II — центральной научно-исследовательской лаборатории, III — объединенного отряда ведомственной военизированной охраны, IV — школы подготовки кадров.

Самых больших успехов в прошлом году среди НГДУ добился коллектив управления Мамонтовнефть. Невыполнение объемов платных услуг, гибель работника в НГДУ Майскнефть, невыполнение плана ввода новых скважин в НГДУ Юганскнефть, социалистических обязательств плана по товарам народного потребления у правдинских нефтедобытчиков стало причиной того, что эти предприятия заняли свои места на 1, 2, 3 ступеньки соответственно ниже.

У буровиков лучше других в прошлом году работало НУБР-2. Мамонтовцев подвело невыполнение задания по рекультивации амбаров. Первое УБР не выполнило план по разведочному бурению. Здесь выросла заболеваемость и допущено 5 случаев травматизма. Гибель работника Салымского УБР отбросило предприятие на последнюю ступеньку.

На всех вышкономтажных предприятиях в прошлом году произошли несчастные случаи, хотя коллективы сработали в целом хорошо.

Нефтеюганское УПП и КРС не выполнило в IV квартале план по номенклатуре работ, внедрению новой техники, не всегда эффективно производились ремонты скважин. Мамонтовские ремонтники сорвали задание IV квартала, ПМК справились с заданием лишь на 95 процентов, здесь низкая трудовая дисциплина. Коллектив Юганскнефтепромхима выполнил все показатели, но работал неполный год.

Хорошее состояние трудовой дисциплины, самый высокий объем валового дохода — в Нефтеюганском УТТ-2. В Нефтеюганском УТТ-1 самая низкая заболеваемость работников, однако не выполнена программа внедрения достижений научно-технического прогресса. Самая высокая заболева-

емость — в Пойковском УТТ-2, увеличилась заболеваемость, ухудшилось состояние трудовой дисциплины, растет число дорожно-транспортных происшествий в Мамонтовском УТТ-2. Не выполнен план по оказанию услуг населению в Пойковском и Мамонтовском УТТ-1.

Самая крупная по объему выполняемых работ среди ремонтных баз — Мамонтовская ЦБПО ППО — успешно справилась с заданием.

Хорошо поработал коллектив ЦБПО СА, если не считать превышения сметы затрат в IV квартале, 2 случая тяжелого травматизма отбросили ЦБПО СТИНО на предпоследнюю ступеньку «недестала».

Благодаря в смысле травматизма и выполнения производственных заданий все БИТО и КО и ЦТЬ, однако здесь растет заболеваемость.

В. ПАВЛОВА

ОБРАЩЕНИЕ

Трудового коллектива цеха по капитальному ремонту нефтепромышленных электрических сетей Нефтеюганской ЦБПО ЭО к зам. генерального директора объединения Юганскнефтегаз В. А. ПУПКОВУ, начальнику УПТОиКО В. И. ПРОЖИРКО.

Производственная программа 1989 года в трудовом коллективе несбалансирована с материально-техническими ресурсами. Остроту вопроса усиливает нехватка необходимого оборудования, инструмента и специальной техники. БПТОиКО отказывают в заключении договора.

21 января 1989 года на рабочее собрание были приглашены представители администрации объединения Юганскнефтегаз и УПТОиКО, однако они не пришли.

Решением собрания трудового коллектива производственная программа на 1989 год была принята условно, то есть так же, как приняты заявки нашего предприятия службами снабжения объединения.

Просим срочно принять достаточные меры по устранению существующего положения. В противном случае трудовой коллектив не гарантирует качественный и своевременный ремонт энергетического оборудования. Это в значительной степени скажется на надежности энергетических объектов, находящихся в эксплуатации. Под угрозой окажется жизнеобеспечение жилого фонда и промышленных объектов нашего региона.

По поручению коллектива НЦБПО ЭО, председатель совета трудового коллектива Я. БУРДИНОВИЧ.

НАВСТРЕЧУ ВЫБОРАМ

Нынешнее Обращение ЦК КПСС к советскому народу должно было появиться раньше — год, два назад. В нем впервые предельно четко сформулированы задачи, которые стоят перед страной. В нем нет обещаний о том, что нас ждет лучшее завтра. Перечитывая текст Обращения, убеждаешься, что лучшее завтра в наших руках.

Предвыборная кампания ошеломила своей новизной, нетрадиционностью подходов к выдвижению кандидатов. Рушатся старые представления и о роли избирателей, единодушно голосующих за все предложения.

Наверное, поэтому ко многому мы просто оказались не готовыми. Чтобы не быть голословным, приведу пример. Мы читали в печати, что каждый трудовой коллектив, общественная организация имеет право выдвинуть своего кандидата, вести предвыборную борьбу. Но вот недавно, на совещании председателей избирательных участков и секретарей партийных организаций в горисполкоме, нам сообщили, что выдвигать своего избранника может только организация со статусом государственного предприятия.

Что же получается? Коллектив НУПНПикРС чис-

ленностью в 700 человек, не имеющий такого статуса, не может выдвигать кандидата. Другое же предприятие, имея численность, к примеру, 300 че-

ловек, но с соответствующим статусом, таким правом наделено. Выходит не все мы в равных условиях. И самое досадное, что нас к такому повороту событий вовремя не подготовили. Коллектив управления, опередив данную установку, уже выд-

винул своего кандидата — Валентина Константиновича Шадрина. И мы будем за него бороться.

Сегодня, думается, должен быть полностью иск-

лучен формальный подход к кандидатам на выдвижение. Потому что нам не безразлично, кто будет представлять город в высшем органе власти. Следует отдавать предпочтение людям, которые делом доказали, на что они способны. Исходя из этого,

труженики нашего коллектива и выдвинули В. К. Шадрина. Будучи членом обкома партии он принимает самое непосредственное участие в решении городских социальных проблем. Кроме того, Валентин Константинович прежде всего представитель рабочего класса. И он хорошо знает проблемы, которые волнуют сегодня рядовых тружеников края.

Нас радуют и обнадеживают нынешние перемены. В свое время меня тоже избирали депутатом поселкового Совета. Хорошо помню, как это было. На мне остановились потому, что подходил по анкете. А как я буду

работать — никого не волновало. Встречался с избирателями — раза два. Их ожидания не оправдал. Да и какие я мог решить вопросы. Полномочий практически никаких у меня не было. Сегодня, читая Обращение ЦК, понимаешь, что избранныкам дается вся полнота власти. Демократизация осуществляется на деле. И депутаты смогут решать задачи, направленные в первую очередь на повышение благосостояния наших людей, их жизненного уровня.

Е. ГАЛЬЦОВ, секретарь парторганизации НУПНПикРС.

РАДУЮТ ПЕРЕМЕНЫ

лючен формальный подход к кандидатам на выдвижение. Потому что нам не безразлично, кто будет представлять город в высшем органе власти. Следует отдавать предпочтение людям, которые делом доказали, на что они способны. Исходя из этого,

труженики нашего коллектива и выдвинули В. К. Шадрина. Будучи членом обкома партии он принимает самое непосредственное участие в решении городских социальных проблем. Кроме того, Валентин Константинович прежде всего представитель рабочего класса. И он хорошо знает проблемы, которые волнуют сегодня рядовых тружеников края.

◆ ПРИГЛАШАЕМ К ОБСУЖДЕНИЮ

Коллективный договор на 1989 год (проект)

18 ФЕВРАЛЯ 1989 ГОДА СОСТОИТСЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ЮГАНСК-НЕФТЕГАЗ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НА 1989 ГОД. ПРОФКОМ, РЕДАКЦИЯ ГАЗЕТЫ «ЗА ЮГАНСКУЮ НЕФТЬ» ПРИГЛАШАЮТ ВСЕХ ТРУЖЕНИКОВ ОБЪЕДИНЕНИЯ, ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ К ОБСУЖДЕНИЮ ПРОЕКТА ДОГОВОРА.

I. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**1. СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ДОБЫЧЕ НЕФТИ НА ОСНОВЕ КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР, ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА И ЦЕНТРАЛИЗОВАННО РАСПРЕДЕЛЯЕМЫХ ПОСТАВОК**

Трудовой коллектив производственного объединения Юганскнефтегаз в 1989 году обязуется:

— Обеспечить добычу нефти в объеме 64 миллиона 870 тысяч тонн, попутного газа в объеме 2657 миллионов кубических метров;

— Реализовать товарной продукции с учетом выполнения договорных обязательств по поставкам на сумму 1501 миллион 739 тысяч рублей;

— Вести в эксплуатацию 1187 нефтяных скважин, два новых месторождения;

— Закончить строительство и сдать заказчику 1284 эксплуатационных и 26 разведочных скважин;

— Совершенствуя процессы добычи и подготовки нефти, обеспечить сдачу потребителям не менее 93 процента добытой нефти по высшей категории качества;

— Добыть сверх государственного заказа 800 тысяч тонн нефти, из них 550 тысяч тонн к Дню работников нефтяной и газовой промышленности;

— За счет повышения надежности работы средств автоматизации и телемеханизации, на основе внедрения научно-технических достижений довести уровень телемеханизации добывающих скважин до 90 процентов.

— Перевыполнить установленные задания по экономии основных видов материальных ресурсов, создать фонд сверхплановой экономии 450 тысяч рублей.

2. УВЕЛИЧЕНИЕ ХОЗРАСЧЕТНОГО ДОХОДА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИБЫЛИ

Администрация и профсоюзный комитет обязуются:

— Обеспечить условия для деятельности предприятий и организаций объединения на принципах полного хозяйственного расчета и самофинансирования, повысить в ходе разработки планов заинтересованность в наиболее полном использовании резервов предприятий и возможностей для роста эффективности производства и дальнейшего его развития;

— В целях создания необходимых условий для развития творческой инициативы трудовых коллективов обеспечить расширение демократических основ формирования государственных планов.

Трудовые коллективы обязуются:

— Обеспечить получение дополнительной к плану прибыли в сумме 9 миллионов 785 тысяч рублей, в том числе за счет: а) дополнительной добычи нефти и газа и снижения затрат на производство 4 миллионов 765 тысяч рублей; б) перевыполнения планового объема буровых работ и снижения затрат на производство 4,9 миллиона рублей; в) выполнения мероприятий по улучшению организации и повышению производительности труда сэкономить фонд заработной платы в сумме 120 тысяч рублей в бурении.

Администрация обязуется:

— Дополнительную прибыль, экономию по фонду заработной платы направить на доначисление фонда материального стимулирования в сумме 7 миллионов 900 тысяч рублей.

— Осуществлять премирование освобожденных партийных, профсоюзных и комсомольских работников предприятий и структурных единиц из единого фонда материального поощрения объединения.

II. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**1. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ**

Администрация обязуется:

— За счет средств фонда социального развития ввести в эксплуатацию собственными силами жилья 16,4 тысячи квадратных метров, в том числе: а) г. Нефтеюганск — 2,6, б) пос. Мамонтово — 6,3, в) пос. Пойковский — 3,2, г) г. Анапа — 4,3 тысячи.

— За счет ввода жилой площади улучшить жилищные условия 1457 семьям работников объединения.

— Произвести капитальный и текущий ремонт жилого фонда и выполнить в срок все работы по подготовке к зиме коммунального хозяйства. Капитально отремонтировать 20,4 тысячи квадратных метров жилого фонда, освоив на эти цели 4,8 миллиона рублей.

— На основании решения Нефтеюганского горисполкома № 288 от 26 декабря 1985 года разрешить работникам, добросовестно проработавшим на одном предприятии непрерывно не менее 10 лет, инвалидам труда I и II группы, а также участникам Великой Отечественной войны, проживающим в деревянных домах, равноценный обмен жилья на квартиры в крупнопанельных домах за счет метража, предусмотренного под снос балков.

— В порядке исключения лицам, добросовестно проработавшим на одном предприятии не менее 15 лет и проживающим в крупнопанельных домах устаревших конструкций, разрешить равноценный обмен в домах улучшенной планировки за счет метража, планируемого под снос балков. В стаж работы на одном предприятии (не менее 15 лет) включаются переводы, происшедшие по приказу вышестоящих организаций, а также изменение места работы в связи с реорганизаци-

онными преобразованиями структуры объединения. Выделение жилья в этих случаях производится по совместному решению администрации и профсоюзного комитета предприятия.

— При сносе балков в поселках Мамонтово и Пойковский руководствоваться решением Нефтеюганского районного Совета народных депутатов № 59 от 28 февраля 1984 года «О порядке сноса балков, хозяйственно-бытовых строений и ответственности граждан за самовольное возведение этих объектов на территории района».

— Учитывая, что в Мамонтово имеется ограниченное количество жилья в деревянном исполнении, установить, что лицам, проработавшим менее 5 лет, балки которых попадают под снос, жилье предоставлять, исходя из реальных возможностей предприятий, в том числе и на подселение. При этом подселение допускается только при размещении семей в крупнопанельных домах с соответствующими ограничениями: в двухкомнатной квартире с изолированными комнатами могут проживать только две семьи с общим количеством проживающих не более 6 человек; в трехкомнатной квартире могут проживать только две семьи с общим количеством проживающих не более 8 человек.

— Руководствуясь п. 8 Правил учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений в Тюменской области № 140 от 20 апреля 1986 года, установить, что обязательным условием для принятия на учет граждан является постоянное проживание с постоянной пропиской в данном населенном пункте.

В порядке исключения лицам, добросовестно проработавшим на одном предприятии не менее 15 лет и проживающим в пос. Пойковский, причем не имеющим жилья в других районах страны, разрешить равноценный обмен в крупнопанельном доме в г. Нефтеюганске за счет метража, выделенного предприятию.

— В соответствии со ст. 30 жилищного Кодекса РСФСР учет нуждающихся в улучшении жилищных условий работников объединения, работающих по вахтовому методу, осуществляется по месту работы.

При постановке на учет вахтовиков руководствоваться постановлением исполкома Тюменского областного Совета народных депутатов и областного совета профсоюзов от 8 апреля 1986 года № 105 (учетная норма жилой площади определена в 8,0 квадратных метров).

— В соответствии с Правилами лицам, окончившим аспирантуру, клиническую ординатуру, высшее, среднее, специальное, профессионально-техническое и иные учебные заведения, направляемым в порядке распределения на работу в другую местность, и членам их семей предприятия, учреждения, организации обязаны по приезду предоставить жилое помещение вне очереди. Дальнейшее улучшение жилищных условий семьям молодых специалистов производится на общих основаниях.

Молодые специалисты, направленные на работу по месту жительства родителей, обеспечиваются жильем наравне с другими молодыми специалистами при условии признания их нуждающимися в улучшении жилищных условий.

В случае, если после отселения молодой семьи у родителей выявляется излишняя площадь, то им выделяется жилое помещение по составу семьи.

Семьи вновь прибывших молодых специалистов обеспечиваются местами в детских дошкольных учреждениях в необходимом количестве.

— В целях повышения роли комсомольской организации, эффективности социалистического соревнования комсомольско-молодежных коллективов, развития идейно-политической и трудовой активности молодежи, а также улучшения жилищных условий молодых семей, создать при объединении молодежно-жилищный комплекс. Формирование численного состава отряда МЖК, отбора кандидатов, заключение договорных обязательств и организацию социалистического соревнования отнести к компетенции комитета ВЛКСМ объединения.

Формирование отряда МЖК производить в первую очередь из молодых семей, проживающих в общежитиях, и воинов-интернационалистов, принимавших участие в боевых действиях в Афганистане.

— Для укрепления трудовых коллективов, сокращения текучести кадров и обеспечения каждой семьи жильем создать на предприятиях объединения коллективы индивидуальных застройщиков в порядке и на условиях, установленных Советом Министров РСФСР от 9 января 1959 года № 1184.

Продолжать в 1989 году наметь территории индивидуальной застройки, строительство дорог, линий электропередачи, сетей водоснабжения в Нефтеюганске, поселках Мамонтово и Пойковский.

Руководителям предприятий и профсоюзным комитетам оказывать индивидуальным застройщикам всемерную помощь в строительстве домов. Предоставлять участки под индивидуальную застройку нуждающимся в улучшении жилищных условий работникам, в первую очередь, проживающим в балках.

— При установлении очередности и распределения мест в детских дошкольных учреждениях на предприятиях объединения руководствоваться порядком, согласованным с областным советом профсоюза 20 декабря 1984 года. Очередность устанавливается один раз в

год до 1 апреля текущего года согласно дате подачи заявления.

При составлении ежегодных списков на получение мест в детские ясли-сады учитывается: дата подачи заявления, право на первоочередное предоставление мест в детских яслях-садах. При равных условиях учитывается стаж работы на данном предприятии, в отдельных случаях жилищные условия семьи.

При предоставлении мест в открывающихся хозрасчетных мини-садах за родителями сохраняется право оставаться в списках очередности по месту учета на предприятиях.

— Оплату за пользование комнатой в малосемейном общежитии и оплату коммунальных услуг производить на общих основаниях по действующим ставкам квартирной платы и тарифам на коммунальные услуги для населения.

— Осуществить меры по дальнейшему развитию подсобного хозяйства. Увеличить объем производства сельскохозяйственной продукции по сравнению с 1988 годом и довести его до 2 миллионов 780 тысяч рублей, добиться в подсобном хозяйстве получения в течение года молока — 2380, мяса — 236, овощей — 574 тонны.

— Реализовать полученную продукцию для общественного питания, в том числе для детских дошкольных учреждений, профилактория, а также для продажи работникам объединения по государственным розничным ценам.

— Практиковать торговлю сельхозпродукции по договорным ценам, для этих целей разрешить использовать 30 процентов плановой и всю сверхплановую продукцию.

— Для дальнейшего развития коллективного огородничества и садоводства оказывать помощь членам огородно-садоводческих товариществ в приобретении огородного и садового инвентаря, семян, посадочных материалов, минеральных удобрений, ядохимикатов и тары для хранения урожая, а также в обработке земельных участков, предоставлять транспорт для перевозки собранного урожая.

Профсоюзный комитет обязуется:

— Осуществлять контроль за неукоснительным соблюдением законодательства, принципов социальной справедливости при распределении жилья, мест в детских дошкольных учреждениях, других социальных и материальных благ.

— Обеспечить повсеместный контроль за объектами торговли и общественного питания; к лицам, нарушившим правила торговли, создающим трудности в обеспечении трудящихся продуктами питания, промышленными товарами, применять меры, вплоть до освобождения от занимаемой должности и исключения из членов профсоюза.

2. Культурно-воспитательная, физкультурная и спортивно-массовая работа среди трудящихся и их семей**Администрация обязуется:**

— В целях повышения материальной заинтересованности работников культурно-просветительных и спортивных сооружений профсоюзов, дальнейшем совершенствовании деятельности учреждений культуры и спорта ввести ежеквартальное премирование за основные результаты деятельности за счет средств фонда материального поощрения штатных работников культурно-просветительных учреждений и спортивных сооружений профсоюзов в размере 35 процентов оклада согласно положению о премировании по согласованию с профсоюзным комитетом.

— Отремонтировать и оборудовать три подвальных помещения для работы клубов по месту жительства с детьми и трудящимися.

— Ежедневно выделять транспорт для обслуживания лыжной базы проката «ПИМ», перевозки детей детских дошкольных учреждений в лавательные бассейны.

Профсоюзный комитет обязуется:

— Ассигновать за счет средств профбюджета на проведение культурно-воспитательных мероприятий и работы среди детей на учебно-спортивную работу и массовые физкультурные мероприятия, на пионерские лагеря, на приобретение культуринвентаря и оборудования, спортивинвентаря и оборудования.

— Выполнять постановление секретариата ВЦСПС от 14 марта 1986 года «О мерах по расширению платных услуг, предоставляемых населению, культурно-просветительными, внешкольными, физкультурно-спортивными учреждениями профсоюзов» оказать платных услуг населению в учреждениях культуры и спорта на 64 тысячи рублей.

— Организовать в летний период оздоровительные пионерские лагеря при Дворце спорта «Сибиряк» и Доме культуры «Юность».

Трудовые коллективы обязуются:

— Продолжить работу по созданию в коллективах групп здоровья и организовать сдачу норм ГТО.

— Провести спартакиаду коллективов физкультуры предприятий и организаций по видам спорта и спартакиаду среди молодежных общежитий.

— На каждом предприятии создать уголки здоровья, оснащенные простейшими тренажерами.

Предложения, замечания по коллективному договору просим направлять в письменном виде в профком и редакцию или устно по телефонам: 3-41-40, 3-11-80 (профком), 3-17-55, 3-25-49 (редакция).

◆ СЕГОДНЯ В НАШЕЙ ГАЗЕТЕ МЫ ОТКРЫВАЕМ НОВУЮ РУБРИКУ. ОНА НАЗЫВАЕТСЯ «В ГОСТЯХ У ТРЕТЬЕЙ ПОЛОСЫ».

Перестройка И Мы

Корр.: Владимир Александрович, роль социологии, как науки, в последнее время стремительно возросла. Мы вдруг разом поняли, что без этой общественной дисциплины нам не возродить интерес к общественному мнению и, конечно, не осилить перестройку. Ее главное действующее лицо — человек. А он всегда был и остается «барометром», по которому можно точно определить, идем мы вперед или все же топчемся на месте...

— Я бы еще добавил следующее. Посмотрите, стоило нам повернуться лицом к общественному мнению, дать ему слово, как сразу же открылась масса явлений, которые доселе якобы не существовали. Это и неиспользование принципа социальной справедливости, и наркомания, и алкоголизм, и проституция, и коррупция и многое другое. А ведь это вопросы, которыми социологи не имели возможности заниматься десятилетиями. Они всего лишь выполняли социальный заказ верхушки бывшего руководства страны. Но ее эти проблемы не интересовали. Поэтому неслучайно мы долгое время оставались в досадном неведении. И вот только буквально в последние два-три года у социологов появилась реальная возможность изучать человека. А что именно изучать? Прежде всего общественные отношения между людьми в сфере распределения и потребления, участие людей в перестройке, определение тех групп, которые этому настойчиво противостоят. И не меньший интерес для социологов представляют проблемы социальной справедливости. Они, на мой взгляд, имеют весьма важное значение не только в целом в стране, но и в нашем городе, в частности.

Корр.: Итак, мы уже сказали о том, что социология пережила трудные времена. И лишь переустройство общества могло вывести ее на орбиту общегосударственных дел. В связи с этим у меня к вам такой вопрос, Владимир Александрович: меняется ли отношение к работе социологической службы в объединении? Если да, то насколько эти перемены значимы?

— Вообще я бы покривил душой, если бы не сказал, что сейчас работать стало легче. Хотя в то же время и сложнее. Вот такой парадокс. Почему стало легче? Потому что у нас появились социальные заказчики предприятия объединения. Их интересует истинное положение с трудовыми ресурсами, человеческой активностью на производстве. Интересуют проблемы идеологической работы по воспитанию творческой, активной личности. Сложности же в нашей работе возникают из-за того, что нет четкой системы взаимодействия между предприятиями и социологами. Ожидания хозяйственников по отношению к исследова-

тельской деятельности последних порой либо слишком преувеличены, либо наоборот. Прочтете и скептицизм ко всему, что мы делаем. Причиной тому два обстоятельства. Первое — незнание социологии как науки, ее возможностей. А второе — вина самих социологов, скомпрометировавших себя годами застоя. Освободиться от псевдонаучных представлений — задача нелегкая, но вполне посильная.

Корр.: Если я правильно понимаю, то это не столько самокритика, сколько основной принцип работы вашего отдела на ближайшее будущее. Хотя вряд ли можно утверждать, что за 10 лет существования социологи объединения не давали населению правдивую, объективную информацию по самым злободневным проблемам?

— Конечно, этого сказать нельзя. Такую информацию мы давали все 10

лет. Она основывалась прежде всего на опросах населения. Другое дело, что этой информацией не всегда пользовались. Хотя за эти годы мы проводили работы достаточно значимые. Например, мы опередили постановление о дисциплине труда, потому что занялись изучением проблем у нас в объединении, не дожидаясь установок. Тем самым как бы предупредили общественный интерес к ней. А проблемы алкоголизма и пьянства? Они также заинтересовали нас гораздо раньше выхода в свет известного постановления Совета Министров и ЦК КПСС.

Дело в том, что сейчас вообще у социологов идут большие споры, чем заниматься? Вот недавно побывал в Ленинграде. И больше всего запомнилось выступление новосибирского социолога. Он сказал, что хватит изучать, надо, наконец, что-то делать. Сами социологи соскучились по результативной работе. Потому что изучать до бесконечности невозможно. То есть, по социологическим разработкам надо делать дело, пусть маленькое, но с обязательным внедрением в практику.

Корр.: У вас, у промышленных социологов, это зависит, наверное, прежде всего от контактов с первыми руководителями предприятий. Вы уже упоминали о них. Хотелось бы уточнить: как в целом складываются с ними отношения? — У многих из них

полный хозрасчет наступил, просто преждевременно. И мы все прекрасно знаем, что процессы гласности, демократизации, без определенных экономических достижений, не подкрепленных повышением уровня жизни населения, будут проходить гораздо медленнее, сложнее и противоречивее. Именно поэтому на проведение исследований каких бы то ни было социальных процессов решаются в первую очередь наиболее передовые руководители — новаторы. Они понимают. Нужно будить общественное мнение. Ответ на вопрос «Что дала и дает перестройка?» — в конкретных делах каждого из нас.

Корр.: Я так полагаю, что это уже ваши конкретные рекомендации как социолога? — Пожалуй, и считаю, что наш отдел может и должен помочь выявить трудовым коллективам объединения те причины, которые мешают человеку стать хозяином производства, по-настоящему проявить свою самостоятельность и творчество. Здесь работы непочатый край.

Корр.: С этим связаны какие-то реальные исследовательские планы, задумки?

— Да, конечно. Вторая тема, на которую существуют заявки от предприятий — это выявление деловых и личностных качеств работников. Мы долгое время посме-

вались над западными образцами приема на работу. Они, как вы знаете, широко используют тестирование, в обязательном порядке дают объективную оценку как деловых, так и личностных качеств. И, в первую очередь, руководящих работников. А мы сомневались, как это можно принимать или не принимать человека на работу на основе анкеты. Оказывается, можно и очень успешно. Поэтому думаю, что настала пора отнестись к этому делу серьезно. И использовать подобный опыт. В этом году мы планируем провести оценку деловых и личностных качеств на двух предприятиях объединения. Кроме того у нас есть хорошие связи с Ленинградским социологическим центром, который занимается этой проблемой 15 лет. С их разрешения будем использовать самые новейшие методики.

Корр.: Владимир Александрович, вы упомяну-



ли про демократические процессы, которые происходят как на производстве, так и в сфере управления им. Скажите, делали вы какие-нибудь разработки именно по этой теме?

— В этом плане подробовали изучить деятельность советов трудовых коллективов на предприятиях объединения. Потому что они — реальная возможность внедрения действительно демократических начал на производстве. Но уже первые исследования показали, что СТК еще не стали настоящими органами самоуправления. Нет ясности в том, кто должен входить в совет, кто должен его возглавлять. Одни настаивают, что руководить СТК обязан первый руководитель, другие, что во главу надо ставить рабочих. Но, как мне кажется, оба утверждения неверны.

СТК — орган коллегиальный. Думаю, возглавить его должен прежде всего человек компетентный, независимо от должности, которую занимает. Бесспорно и то, что совет обязан в себя включать все категории работающих на предприятии. И еще, я считаю, что в Советы народных депутатов нужно выбирать представителей из СТК.

Будет прямая связь органов самоуправления на предприятиях с органами советской власти.

Корр.: Насколько мне известно, львиная доля

всех ваших исследовательских разработок принадлежит изучению социологии труда. Расскажите о наиболее интересной из них.

— Конечно, социология труда — это наша основная тема. Вспомню сейчас большую исследовательскую работу по текущей кадровой работе в очень актуальной и злободневной. Так в 1978—1980 годах текучесть кадров по объединению составляла 26 процентов. Сейчас всего 8—9 процентов. Кстати, наши исследования доказали, что основные причины текучести кадров более, чем наполовину может устранить само предприятие.

В новых условиях хозяйствования эта проблема не требует особого изучения. У человека на производстве появляются условия для творческого самовыражения. И, наверняка, встанет задача не устройства на работу, а высвобождения рабочей силы. Нам придется думать, куда ее распределять. Причем самое интересное то, что мы имеем опыт работы в этом плане. В Нефтеюганске порядка 6—7 тысяч женщин не могут устроиться на работу.

Корр.: Вы связываете это с тем, что для них созданы все условия для свободного самовыражения?

— Нет, ни в коем случае. В нефтяной промышленности использование мужского и женского труда находится в соотношении 10 к 30 процентов. Потому что у нас в стране нет примера, когда бы о трудоустройстве жен нефтяников заботились заранее. Мы поставлены в условия, когда принимаем женщину туда, где должен работать мужчина. Решение проблемы лежит в плоскости расширения социально-бытовой инфраструктуры, где преимущественно работают женщины. И тогда решатся сразу две задачи: улучшение нашего быта и устройство на работу вторых членов семьи. Это все из сферы заботы о человеке. Меня в свое время поразил пример, о котором я прочитал. Советская делегация приехала в Японию. Во время встречи с ней один японский руководитель извинился и вышел. Вернувшись, он объяснил: начался дождь и он дал указание развезти рабочих по домам на автобусе. Так вот, если бы хоть один наш руководитель мыслил подобным образом, то, наверняка, многие проблемы были бы решены.

Корр.: Владимир Александрович, вы упомянули о проблемах трудоустройства женщин. Хотелось бы спросить, занимался ли ваш отдел социологией женского труда в объединении?

— Должен разочаровать вас. Нам не приходилось исследовать особенности женского труда в объединении. Но тем не менее, мы проводили ряд довольно-таки интересных работ по более узкому плану. Так, в частности, мы изучали особенности повышения квалификации мужчин и женщин. И вы

знаете, результат оказался не в пользу женщин. И не только потому, что женщина больше занята домашним хозяйством, воспитанием детей и так далее. А прежде всего в предубежденности некоторых руководителей к женщине, как к работнику. Скажем, на тех же курсах повышения квалификации. Совершенно в равных условиях мужчины присваивали 4 разряд, а женщине всего-навсего 3. Это о чем-то да говорит. Другой пример. Мы проводили исследования по изучению и оценке деловых и личностных качеств как мужчин, так и женщин. И те, и другие являлись руководителями на самых разных уровнях — от мастеров до начальников отдела. Так вот, по средней оценке женщины уступали мужчинам всего лишь в двух качествах, в то время как мужчины женщинам в четырех. Вывод: женщина-руководитель по своим деловым и личностным качествам ничуть не уступает мужчине.

Лично я верю, что придет время, когда женщины будут работать неполный рабочий день или не работать вообще, как это принято в некоторых высокоразвитых странах.

Корр.: Владимир Александрович, завершая разговор, не могу не спросить... Насколько известно, на некоторых предприятиях объединения работают социологи. Но они почему-то никоим образом не связаны с отделом социологических исследований ЦНИИЛ. Существуют обособленно, сами по себе. Не пора ли объединить усилия ради общего дела?

— Вы затронули больную проблему. Он волнует нас на протяжении 10 лет. Социологи на предприятиях не подчинены нашему отделу. Часто на эти должности попадают люди случайные, которых на работу принимают без согласования с нами. Хотя мы могли бы дать профессиональную оценку кандидату. И что греха таить, между социологами на предприятиях и нашим отделом постоянных деловых взаимоотношений не существует. Многие из них в конечном итоге приходят к нам в отдел, чтобы узнать, чем им заниматься! Они даже не могут самостоятельно определить главной задачи. И мы эту помощь, конечно, же, оказываем. Потому что все любим то дело, которому долгие годы служим. Но мне все равно кажется, что систему работы социологов в объединении надо обязательно приводить в соответствие.

Корр.: Владимир Александрович, ваше главное жизненное убеждение?

— Чаще советоваться с людьми. Пытаться понять их. И еще. Страна сегодня нуждается в компетентных работниках, личностях. И поэтому должны создаваться все условия для людей неординарных, мыслящих творчески. Только тогда, пожалуй, мы сможем решить сложнейшие проблемы нашей общественной жизни.

Беседу вела А. ХУДИЦКАЯ.



Из самой души

«Когда поешь в хоре, ощущаешь вокруг себя подлинное содействие, черпаешь силы в коллективном действии. И тогда песня из самой души идет», — признавались самодельные артисты народного хора русской песни Дома культуры «Юность».

Недавно коллектив вновь порадовал нефтеюганцев концерт о м. Благодарные зрители горячо аплодировали семейному фольклорному ансамблю «Русские узоры», мужской группе хора, супругам Мироновым (на снимке) и «Трем Семенам» — Б. Федорову, В. Миронову и Ю. Тагайбаю.

Сейчас коллектив работает над новой программой, с которой выступит в мае; в перспективе — поездка в пансионат «Гута».

Подведены итоги смотра — конкурса на лучшую организацию работы дошкольных учреждений. Победителями признаны коллективы ясли-садов Нефтеюганской жилищно-коммунальной конторы «Чебурашка» (заведующая Л. А. Пайвина), «Росинка» (В. В. Нехорошкова), «Колокольчик» (З. И. Токаюк), «Радость» (В. В. Коштыгина), «Ласточка» (В. В. Резникова).

Большую помощь в ре-

монте, оснащении детсадов, пополнении их игрушками, мебелью, бельем оказали шефы. В денеж-

Полмиллиона для садов

ном выражении она составила свыше полумиллиона рублей. Особо отмечу коллективы НУМР треста

Юганскнефтецентра (начальник А. А. Григорьев) и НУБР-1 (А. Д. Сафонов).

Большое внимание уделяется снижению заболеваемости. Расширена сеть специализированных групп, оборудованы три кабинета восстановительного лечения. Однако тревожит рост заболеваемости в дошкольных учреждениях Пойковской ЖКК.

Л. КОРОВИНА,
инженер ЖБУ.

Нужен фонд милосердия

Свыше 23 миллионов пенсионеров в стране получают пособие в размере до 60 рублей, 10 миллионов людей пожилого возраста и инвалидов — одиноки. Более 700 тысяч человек нуждаются в повседневной посторонней помощи.

Советский фонд милосердия и здоровья призывает тех, кто принимает близко к сердцу чужую боль, тех, кто способен делом откликнуться на зов одинокого немощного человека, всех, кто хочет помочь вернуться в активную жизнь инвалиду, — принять участие в общенародной акции «Год милосердия». Взносы на счет № 704201 — «Год милосердия» — будут обращены на пользу нуждающихся в помощи и сострадании.

В СВЕРДЛОВСКЕ на железнодорожном вокзале я был свидетелем сцены. Старушку, очень дряхлую, кто-то (возможно, родственники или соседи) привел на вокзал и там оставил. У нее не было ни денег, ни документов, ни памяти, чтобы ска-

зать свое имя, указать свой дом. Она лежала у стены за лавкой. Сердобольные пассажиры подкармливали ее. Наконец были вызваны врач и милиция. И что вы думаете? Врач нашел ее совершенно здоровой и сказал, что этот случай не по его части. Миллионер, в свою очередь, сослался на то, что старушка не нарушает общественный порядок. Чем закончилась эта история, я, к сожалению, не знаю, так как мне нужно было уезжать, но в одной из газет я прочитал об аналогичном случае, закончившемся смертью престарелого человека.

Или вот, Москва. Аэропорт Домодедово. В автобус, готовый отправиться по маршруту, вошла молодая женщина с грудным ребенком на руках.

— Граждане, у меня украли деньги. Не могу купить билет на самолет домой. Помогите, кто сколько может, — просит она бесцветным голосом и идет по проходу.

Многие подают мелочь. Как нищенке. Другие отворачиваются. Третьи

стыдят попрошайку: «Знаем вас! Вечно по вокзалам ошиваетесь!».

А вы не оказывались в подобной ситуации? Что вы будете делать, случись у вас такое? Невольно вспоминается конвенция детей лейтенанта Шмидта из известного романа И. Ильфа и Е. Петрова. Но сейчас в исполкоме делать нечего. Да никто и не подумает туда идти. В милицию? А что милиция? На худой конец посадят в поезд без билета. А что дальше?

Предлагаю создать в нашем городе отделение фонда милосердия, который взял бы на себя заботу о всех действительно нуждающихся в помощи, человеческого участия. Думаю, добровольных помощников найдется предостаточно — это и пенсионеры, и инвалиды, и пионеры. С особым удовольствием в нем будут трудиться пенсионеры, так как оказывая милосердие другим, они будут твердо уверены, что в «черные дни» эту же помощь обретут и они.

В. ЗАЙЦЕВ.

ПОСЛЕ ВЫСТУПЛЕНИЙ «ЗА ЮГАНСКУЮ НЕФТЬ»

Статья обсуждена на собраниях коллективов конторы общественного питания, ОРСов НГДУ Мамонтовнефть и Правдинскнефть.

Для поваров, работающих на пунктах горячего питания, организованы и проведены семинары по соблюдению санитарных правил, хранению и использованию скоропортящихся продуктов.

Пункты горячего пита-

ния обеспечены преysкурантами цен на реализуемые блюда и изделия, таблицами «Условия и сроки хранения скоропортящих-

«Котлопункты: что показала проверка?»

ся продуктов, полуфабрикатов и готовых блюд», а работники кухни — спецодеждой, инвентарем в соответствии с нормативами.

Обновлена технологиче-

ская документация, пополнен фонд технологических карт. Доставка продуктов осуществляется в специальной таре, изгото-

влены контейнеры и мешки для перевозки мяса, хлеба и других продуктов.

В настоящее время на пунктах горячего питания подразделений УРСа не хватает 215 работников.

В НАЧАЛЕ ПУТИ

Молодежный театр-студия «Сюжет» при Дворце культуры «Юность» совсем еще молод. Через 2 месяца он отметит свое двухлетие. Сегодня его художественный руководитель В. Вершинин рассказывает о становлении коллектива, первых успехах и неудачах.

Когда состоялась премьера (было это весной прошлого года) нашего спектакля по пьесе В. Губарева «Саркофаг», подумал, что на другую работу у меня уже не хватит сил. Наш «Саркофаг» был и есть частью нашего «я», которому отдавали все свои силы, свободное время. Сколько пролежало приходилось решать по ходу работы над пьесой! Не хватало исполнителей, но репетиции шли постоянно, некоторым приходилось репетировать по 2—3 роли. Со временем отыскали всех исполнителей. Оставалось доработать некоторые сцены, вплотную заняться оформлением спектакля, но в конце 1987 года лишились исполнителя основной роли, роли Бессмертного. Может быть, впервые тогда поняла, как тяжела ноша Мельпомены. Бедь работу практически нужно было начинать заново.

Некоторые ребята начали сомневаться в том, что у нас что-то нормальное может получиться, в конце концов «сомневающиеся» ушли из театра-студии. Может быть, именно тогда, в конце 1987 года и состоялся коллектив театра-студии, как союз единомышленников. Не все однако и потом шло гладко. Всякое бывало, как в любом творческом, увлеченном коллективе.

Эта наша «злосчастная» роль Бессмертного репетировалась несколькими ребятами, но «пошла» она только у Виктора Богаткина. Конечно, можно спорить, правильно ли трактовал эту роль Виктор, таким ли видел В. Губарев своего Бессмертного. Главное — ему, как, впрочем, и другим ребятам, удалось «расшевелить» зрителя, не оставить его равнодушным.

Ребята жили на сцене жизнью своих героев, и это было хорошо видно в день премьеры, когда даже я, сотни раз полностью прогнавший спектакль на сцене, не мог спокойно смотреть на то, что происходило на сцене, увлекшись, забывал, что там играют мои товарищи, а не свидетели трагедии на Чернобыльской АЭС.

После спектакля у всех нас было такое чувство, будто мы потеряли что-то очень дорогое, и если бы нужно было сразу же играть снова этот спектакль, то, наверное, физически мы бы уже не смогли, так были опустошены.

Признаюсь, когда работали над спектаклем, мысль у всех была одна — быстрее закончить его. Но прошло всего три дня после премьеры, и когда мы собрались опять вместе, разговор шел только о том, что будем ставить сейчас. Ребята были готовы начать вновь эту адскую работу. В этот момент я искренне восхищался ими, их преданностью общему увлечению — увлечению театром, их самоотверженностью. Ведь многие работали по вахтам и порой, даже не успев отдохнуть после напряженного трудового дня, только приехав с работы, спешили на репетиции.

Но не только репетициями жив наш театр-студия. Сложилось уже свои традиции, мы крепко сдружились.

Через два месяца театру-студии исполнится два года. Он практически только в начале своего пути. Думаю, что у нас впереди немало совместных работ с теми, кто остался в коллективе. Не будет обид и на тех, кто по разным причинам его покинул и покинет. Все еще впереди, работа над новым спектаклем идет полным ходом и думаю, что к своему дню рождения театр-студия порадуется зрителей новой работой, где снова мы увидим замечательных людей, моих друзей В. Богаткина, В. Гвоздикову, В. Винокурову, А. Абдулваганову, Н. Зубареву, Л. Степанову, М. Казакову, А. Дьякову, Э. Берза, М. Алиева, Т. Гилязову, А. Максимова.

В. ВЕРШИНИН,
художественный руководитель театра-студии «Сюжет».

Проводится работа по привлечению кадров, организовано обучение индивидуальным методам непосредственно на предприятиях. В течение прошлого года таким образом подготовлено 50 поваров, 1062 человека повышают квалификацию в школах кулинарного мастерства. Ежемесячно проводится аттестация поваров и специалистов.

«Котлопункты: что показала проверка?»

Товароведами усилен контроль за качеством продуктов, отпускаемых котлопунктам.

Большое значение в деле организации питания нефтяников на месторож-

дениях имеет помимо контроля специалистов отдела общепита УРСа и ОРСов Мамонтовнефть и Правдинскнефть также контроль со стороны мастеров и прорабов участков. От этого напрямую зависит повышение качества обслуживания.

Мастерам и прорабам участков необходимо более активно участвовать в контроле за качеством поступающих продуктов, приготовленной пищи, своевременно и объективно отражать результаты в справках - отчетах для принятия УРСом и ОРСами оперативных мер по устранению недостатков.

Л. ЗЕМЛЯЧЕВА,
начальник УРСа.

ПРЕМИИ — ПЕРЕДОВИКАМ

Большую помощь в уборке урожая-88 в сельскохоззяйственных районах Тюменской области оказали транспортники Главтюменнефтегаза.

Посланцы нашего объединения по-ударному поработали на страде и были признаны победителями социалистического соревнования по перевозке сельскохоззяйственных продуктов.

За высокие трудовые успехи облизполком наградила Почетными грамотами начальника свободной автоколонны С. А. Самойлова, водителей Н. П. Окулова, А. Я. Вичелова, Е. В. Вдовина, И. Е. Иванова, И. А. Бутурлакина, С. И. Бушина, Ю. А. Демьянова, И. Н. Иванова, В. В. Лягуса, Г. М. Павука, А. Н. Музалева.

Администрация и профсоюзный комитет объединения поощрили передовиков денежными премиями. Для этих целей Нефтеюганскому УТТ-1 выделено 4140, Мамонтовскому УТТ-1 — 600, Пойковскому УТТ-1 — 1400, управлению механизированных работ строймонтажного треста — 300 рублей.

Ряд работников УТТ СТиАД также премированы.

ТЕЛЕФОН 3-25-49: ЧИТАТЕЛЬ СПРАШИВАЕТ

— Где и когда можно подписаться на газету «За юганскую нефть» на текущий год?

Отвечает начальник городского отделения «Союзпечать» Л. А. Румянцев:

— На газету «За юганскую нефть», как и на другие издания, можно подписаться в нашем отделении. Ограничений сейчас нет.

Подписка на 1990 год началась со 2 января. В Каталоге (часть I) помещены списки газет и журналов, распространяемых по подписке (без ограничений) и по продаже только в розницу.

Редактор
В. В. ПУТИЛОВ.

ОБЪЯВЛЕНИЯ

Нефтеюганский филиал Сургутского нефтяного техникума проводит очередной набор слушателей подготовительных курсов по адресу: 6 мкр., дом 28. Начало занятий с 1 февраля 1989 года, стоимость обучения на подготовительных курсах 45 рублей. Обращаться по тел.: 2-35-62, 3-27-65.

Нефтеюганский филиал Сургутского нефтяного техникума проводит традиционный вечер встречи выпускников 25 февраля в 18 часов.

Приглашаем всех выпускников!

АДРЕС РЕДАКЦИИ: 626430, г. Нефтеюганск, третий микрорайон, д. 10, комн. 29.
ТЕЛЕФОНЫ: редактора — 3-17-55, отделов — 3-25-49, радиожурнала «Нефтяник» — 2-25-05.

Нефтеюганская типография управления издательств, полиграфии и книжной торговли Тюменского облизполкома, 626430, г. Нефтеюганск, 3 микрорайон, дом 21.

Объем 1 п. л.
Высокая печать
Тираж 2509
Заказ № 1376