

Нефтеюганский рабочий

ОРГАН НЕФТЕЮГАНСКОГО ГОРКОМА КПСС, ГОРОДСКОГО И РАЙОННОГО СОВЕТОВ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

□ ИЗДАЕТСЯ С 1 МАЯ 1972 Г. □ № 138 (2114) ВТОРНИК, 19 НОЯБРЯ 1985 Г. □ ВЫХОДИТ 3 РАЗА В НЕДЕЛЮ □ ЦЕНА 3 КОП. □



Годы есть годы, и, как ни молод по своему «стажу» работы на экономику страны наш нефтяной регион, не так уж много осталось на трудовом посту тех пионеров, которые строили первые буровые вышки, добывали первые тонны нефти. А на этом снимке — один из них: Мутыгула Сафиуллович Хисматуллин, вышкомонтажник Салымского вышкомонтажного управления.

Третий десяток лет строит он буровые в нашем северном краю. За эти годы немало официальных регалий получено им за свою работу: почетные грамоты Миннефтепрома, Главка, звание «Ветеран объединения Юганскнефтегаз». Есть у Мутыгулы Сафиулловича и правительственные награды — орден Трудовой Славы III степени, медали.

Но не менее дорого ветерану то уважение, с которым относятся к нему его более молодые товарищи. Его ведь прошлыми заслугами не завоюешь. Значит, его знания и опыт, нужные людям, служат им. И еще как! Имя М. С. Хисматуллина — на доске Почета объединения, ему присвоены звание ударника XI пятилетки и победителя социалистического соревнования.

ГОСТИ ИЗ ИРАКА НА ПРОМЫСЛАХ ЮГАНА

Наш город в ходе делового визита в Советский Союз посетила делегация нефтяников Ирака во главе с министром нефти республики Касемом Ахмедом Таки. Гости посетили важнейшие объекты на нефтяных месторождениях, побывали в трудовых коллективах, подробно ознакомились с городом. Господина Таки любезно согласился ответить на вопросы редакции.

Вопрос: Господня Таки, читатели нашей газеты знают, на каком большом расстоянии от Западной Сибири расположена республика Ирак, знакомы с особенностями географических и климатических условий, в которых трудятся нефтяники вашей страны. Что же привело Вас сюда, в наши северные края?

Ответ: Мы побывали на месторождениях района, подробно ознакомились с техникой и технологией добычи. В частности, посмотрели объекты: дожимную насосную станцию, кустовую, нефтеперекачивающую, осмотрели буровую. В ходе бесед со специалистами получили необходимые пояснения. Надо отметить, что в таких экстремальных климатических условиях вы успешно добываете нефть, создали социальные условия для нормальной жизни. Это большое достижение.

мы думаем, здесь созданы нормальные социальные условия для людей. нас везде принимали дружелюбно. Мы отдыхали и питались тоже прекрасно. нас угощали разнообразными блюдами национальной кухни, в том числе и кухни северян. Где бы мы не побывали, к нам относились с уважением. Мы даже с удовольствием посетили спорткомплекс и поиграли там в пинг-понг.

Ответ: Обстановка в добрососедства и взаимоотношения, которая сложилась между двумя нашими странами, Ираком и Советским Союзом, помогает нам сотрудничать во многих областях, в том числе, развивать взаимовыгодные экономические контакты. Мы внимательно следим за развитием и успехами нефтяной промышленности в Советском Союзе. И конечно нам интересно в ходе представившейся возможности побывать прежде всего в наиболее важных нефтедобывающих районах СССР. Именно таким и является Западная Сибирь.

Вопрос: Господня министр, Вы ознакомились с успехами наших буровиков. Что можете сказать о достигнутых ими рубежах проходки 80 тысяч метров в год?

Вопрос: Что Вы можете сказать об отношениях между СССР и Ираком в рамках нефтяной промышленности?

Вопрос: Где Вы побывали, приехав в наш район, какие впечатления получили, от знакомства с работой нефтяников?

Ответ: В работе буровиков все больше механизация, и это немалое достижение, такая проходка. Те расчеты и цифры, которые нам предоставили, позволяют нам думать и говорить об этом, как о серьезном успехе техники на северной широте.

Ответ: Наши отношения развиваются в деловой обстановке вот уже 25 лет. Я второй раз посещаю объекты нефтедобычи в СССР и вижу поступательное развитие в бурении, в процессах нефтеотдачи, комплексного обустройства месторождений и транспортировке нефти.

Вопрос: Какие впечатления у иракской делегации от пребывания в Нефтеюганске?

Вопрос: Какие впечатления у иракской делегации от пребывания в Нефтеюганске?

Вопрос: Будут ли у Вас пожелания нефтяникам Западной Сибири?

Вопрос: Прежде всего,

Ответ: Прежде всего,

Ответ: Жалею им жить в обстановке мира, дружбы, а также добиться того, чтобы Красное знамя (как символ трудового успеха) постоянно развевалось над промыслами.

НА ТРИБУНУ ГОРОДСКОЙ ПАРТИЙНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ СЛОВО ОБ ОТСТАЮЩИХ

Быть может, именно сейчас, когда читатель держит этот номер газеты в руках, на рабочем табло буровой бригады Р. Д. Джуфера из Мамонтовского УБР появилась цифра 80000. Да, мамонтовские буровики накануне ноября догнали, а потом и перегнали проходчиков недр А. В. Слюнина из Нефтеюганского УБР-1. Сейчас разница между показателями соперников, можно сказать, мизерная — всего примерно в тысячу метров. Но сумеет ли бригада Слюнина вернуть себе желтую майку лидера? А это сделать очень не легко. Без малого 3,5 тысячи метров пробурила бригада Джуфера в первой декаде ноября. Прекрасный результат!

Кстати, в ноябре уже многие коллективы начали финишный рывок. Свыше 3 тысяч метров за десять дней пробурила бригада Ф. Д. Габдуллина, и сейчас она на третьем месте. Немного ей уступает коллектив ветерана бурового фронта, кавалера ордена Ленина Р. С. Арсланбекова. На пятой строчке вновь представитель УБР-1 — бригада Н. В. Бурлака. А шестым членом «клуба семидесятитысячников» недавно стал коллектив С. И. Кременецкого из Салымского управления. 70000 метров — это рекорд и бригады, и Салыма. Молодцы! И это совершенно заслуженно относится к ее бывшему мастеру — Мухамеду Валеевичу Фахрутдинову, который совсем недавно возглавил отстающую бригаду.

К сожалению, о формальном подходе к делу можно говорить много и с конкретными примерами. Об этом как-нибудь в другой раз. Сегодня — об отстающих. А их не так уж и мало — 11 бригад из 47. И недодают эти бригады к плану 22 тысячи метров. Пожалуй, не так уж и много. Но давайте смотреть на отстающий коллектив не только как на экономическое, но и как на моральное упущение нашего общества. И именно в таком плане определять свое к нему отношение.

Кстати, в ноябре уже многие коллективы начали финишный рывок. Свыше 3 тысяч метров за десять дней пробурила бригада Ф. Д. Габдуллина, и сейчас она на третьем месте. Немного ей уступает коллектив ветерана бурового фронта, кавалера ордена Ленина Р. С. Арсланбекова. На пятой строчке вновь представитель УБР-1 — бригада Н. В. Бурлака. А шестым членом «клуба семидесятитысячников» недавно стал коллектив С. И. Кременецкого из Салымского управления. 70000 метров — это рекорд и бригады, и Салыма. Молодцы! И это совершенно заслуженно относится к ее бывшему мастеру — Мухамеду Валеевичу Фахрутдинову, который совсем недавно возглавил отстающую бригаду.

А учить коллективы мастерству действительно надо. И опыт у каждого под рукой. Свой, не заморский. У первого управления — опыт Слюнина, у второго — Габдуллина, у мамонтовцев — Джуфера, у салымчан — Фахрутдиновых... И ведь учат. Судя по отчетам. У тех же мамонтовцев, например, аж семь школ передового опыта и 24 — коммунистического труда!.. Может быть, оттого и отстают отстающий, что за учебной работой занимается некогда..

На митинге в честь выполнения годового или пятилетнего плана оратор говорит: «Мы выполнили...». А ведь каждый четвертый не может этого сказать. Не один из четырех, а примерно 300 буровиков из 1200. Большой урон экономической, но и моральной, пожалуй, еще больший. Это ведь 300 неудовлетворенных собой людей. Ведь поверьте, никто из них даже не мыслит о том, чтоб не выполнить план. Какой ему в этом резон. С экономической — карман стал тоньше. С моральной — пусть даже сынешка как-нибудь скажет: «Эх, ты, папай!», — стыдно.

Как видим, в стане лидеров напряженность обстановки включает себя лишь в том, кто будет первым на финишной черте завершающего года одиннадцатой пятилетки. Нет особого беспокойства и за середняков. По крайней мере одиннадцать коллективов претендуют на то, чтобы на финише года превайти рубеж в 70 тысяч метров.

Да просто пахнет липой от отчета отдела научной организации труда в управлении производством! Четыре буровые бригады почти на 10 тысяч метров скважин тянут весь коллектив назад, а в отчете стоит «действуют 7 в 24». Бездействуют они — это правильно.

Им бы, отстающим, надо больше внимания уделять. Не нянчить, не закармливать подкачками в виде нового станка, большего числа материалов и т. п. Пусть отстающая бригада П. В. Корнева трудится в точности как же условия, что и Ф. Д. Габдуллина. Но контроль за ней установить большой, требовательность жестче. И обязательное внимание. Каждый день на стол первого руководителя ложится сводка о работе за вчерашние сутки. Каждый день он может спросить почему и узнать, что сделали для того, чтобы не повторилось.

А вот в нижней части сводки соревнующихся обстановку весьма тревожная. Одиннадцать (опять одиннадцать!) буровых бригад не справляются с планом по проходке. Без отстающих работают только в Нефтеюганском управлении разведочного бурения. Во всех остальных они есть. По три в УБР-1 и Салымском, четыре — в Мамонтовском управлении. Есть одна отстающая бригада и инициатора движения «Работать без отстаю-

Кстати, об отчетах. Дословно пиширую один любопытный документ: «...существует совет наставников в составе 9 человек, движением наставничества охвачено 1 молодой рабочий, что составляет 38 процентов от общего числа рабочих». Ладно — со стилистикой, хотя и ее надо бы знать подписавшим документ главному инженеру и старшему инженеру по труду и заработной плате, фамилии которых просто упоминать неудобно. О лицевой речи. Как же это так: девять наставников двигаются вокруг одного молодого рабочего? Не осталось бы дятля без глаза..

И учить. Не цифрой ставить в отчете, а учителя ставить к ученикам. Может быть, так, как поступили в Салымском управлении буровых работ. Пример не новый, хорошо зарекомендовавший себя со времен Валентина Гагановой. Может быть, по-другому как-то: специалисты это лучше меня знают. Ясно только одно: отстающих не должно быть. И не только в бурении, но и в нефтедобыче, на транспорте, в строительстве — везде.

Ф. ИВАНОВ.

ОБСУЖДАЕМ ПРОЕКТ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СССР

I. БЫСТРО, КРАСИВО И С УЛЫБКОЙ!

В VII главе проекта Основных направлений названы пути и контрольные цифры развития производства товаров народного потребления и сферы услуг.

Там, в частности, сказано: «Коренным образом улучшить качество и культуру обслуживания населения, расширить сеть, совершенствовать организацию работы предприятий и учреждений сферы услуг, разнообразить виды их, с тем, чтобы создать для трудящихся максимальные удобства в пользовании услугами».

Сегодня о проблемах развития службы быта и торговли города ведет разговор социолог ЦНИИа производственного объединения Юганскнефтегаз К. Р. ЕНИКЕЕВА.

I. КУДА УХОДИТ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ?

ОТДЕЛ социологических исследований провел в 1984 году исследование удовлетворенности населения работой предприятий быта и торговли. В ходе его было опрошено около 500 работников предприятий производственного объединения Юганскнефтегаз и 32 руководителя служб быта и предприятий торговли.

На основе анализа работы учреждений торговли и быта, результаты опроса были разработаны мероприятия по сокращению потерь рабочего времени населения города Нефтеюганска. Да, именно так. Потому, что все недостатки и недостатки этих служб приводят к нерациональной трате вре-

мени.

Вот мы и предложили: продлить рабочий день бытовых учреждений до 21 часа, сделать воскресенье рабочим днем, работать без обеденного перерыва или сократить обеденный перерыв на 1 час и сделать часы перерывов в работе более удобными для населения (в магазинах и бытовых учреждениях в разное время).

Предложение социологов поддержал горисполком. И был существенно изменен режим работы фабрики индивидуального пошива и ремонта одежды, ремонтных мастерских. Ателье «Север» и «Силуэт», завод по ремонту радиотелевизионной аппаратуры работают теперь по рациональному и удобному для населения графику.

Мы рекомендовали также периодически информировать трудящихся города о режиме работы служб быта через городскую и световую газету, по радио. И эти наши рекомендации были приняты.

Но это не единственные проблемы сферы услуг города.

2. ДЛЯ КОГО «ТРИКОЛЬ КАФТАН»?

НАИБОЛЬШУЮ недовольство людей вызывает качество обслуживания. 34,7 процента опрошенных не радует работа коллектива ателье «Север», 30,6 — завода по ремонту радио- и телевизионной аппаратуры, 23,5 — мастерской по ремонту часов.

Основной причиной названо низкое качество исполнения заказов (ателье «Север» — 44,4

процента, ателье «Силуэт» — 41,5 процента).

Почему же такое недовольство клиентов мало волнует коллективы названных ателье?

Анализ документации ателье «Север» выявил, что талон на качество изделия, в основном, не заполняется. Главная причина — в нарушении основ договора на получение услуги между заказчиком и ателье. При оформлении заказа ателье заключает договор на обслуживание заказчика, что подтверждается с квитанцией. Когда же заказчик приходит за получением готового изделия, ателье требует от него доплатить за изделие, расписаться в его получении в квитанции и дать оценку качеству выполненного заказа в виде заполнения талона качества... до примерки данного изделия.

Вместе с тем, «ви один из опрошенных заказчиков не был информирован при приеме заказа о наличии талона качества, что находится на обратной стороне квитанции.

А ведь ателье «Силуэт» и «Север» перешли на пошив изделий с одной примеркой, что, видимо, преждевременно, так как многие изделия возвращаются на переделку после получения заказа.

Указанные недостатки свидетельствуют о

том, что система «Качество» не внедрена на фабрике по ремонту и пошиву одежды, а ее несомненные достоинства полностью не используются.

Не удовлетворяют жителей города длительные сроки изготовления изделий в ателье «Север» и «Силуэт». Согласно правилам приема заказов предприятие вправе удлинить срок исполнения только по согласованию с заказчиком. Этот договор нарушается со стороны обоих ателье. По-видимому, при новом условии оплаты заказчиком (готового изделия), т. е. при правильном и полном внедрении системы «Качество» сократился бы и срок изготовления изделия.

Серьезную критику со стороны населения вызывает большая загруженность ателье и большие очереди на получение услуги, что говорит как о недостаточном количестве ателье в городе, так и о отсутствии строгой системы приема заказов.

Наиболее загружены ателье в весенние и летние месяцы. Несмотря на то, что наблюдения велись в период наименьшей загруженности (осеннего приема заказов) в среднем один человек потратил около полутора часов в ателье «Север». В ателье «Силуэт» только на оплату заказа в кассе клиенты теряют до 25—30 минут, из них 15—20 минут на ожидание в очереди. Но и это не все. На оформление заказов жители города приходят раньше открытия ателье на 30—60 минут, объясняя это тем, что

нет гарантии сделать заказ именно в день и час прихода. Еще больше неуверенности в вечернее время, после 18 часов.

Поэтому для экономии рабочего и свободного времени граждан, необходимо организовать предварительную запись с указанием времени начала приема заказа. Но и этого мало. Следует разработать и почасовой график работы ателье, согласованный с графиком работы заказчика. Это могут встретиться с ним в любое время работы ателье. Время это, согласованное с клиентом, указывается в квитанции.

3. ЗНАКОМИ РАБОТНИКОВ АТЕЛЬЕ «СЕВЕР» И «СИЛУЭТ»

Были ознакомили с результатами исследования социологов. Есть уже и изменения в лучшую сторону. В фойе ателье вывешены плакаты с просьбой заполнять «талон качества». Работники ателье выезжают на рабочие места и принимают заказы на пошив одежды согласно графиков обслуживания населения.

В коллективах ателье шел серьезный разговор об организации предварительной записи по телефону к закройщику у диспетчера.

Что и говорить, такая перестройка необходима. Тем более, что предстоящее распространение нового экономического эксперимента на сферу услуг нашего города поставит улучшение работы этих предприятий во главу угла.

(Продолжение следует).

ШИРЕ ВОВЛЕКАТЬ НАСЕЛЕНИЕ, И ПРЕЖДЕ ВСЕГО МОЛОДЕЖЬ, В САМОДЕЯТЕЛЬНОЕ ХУДОЖЕСТВЕННОЕ ТВОРЧЕСТВО.

(Проект Основных направлений экономического и социального развития СССР).

ЮНЫЕ актеры уже расположились на сцене. Первое действие, картина первая. В ДК «Строитель» идет репетиция. ТЮЗ готовится к гастролем. В работе два спектакля — по пьесам Т. Ян «Варюха» и И. Эвальда — «Отверженное сердце».

Надежда Петровна Гилязетдинова, режиссер этого театра, рассказывает о том, как она начинала...

— В ТЮЗ я пришла в 1980 году. Все эти ребята уже не первый год занимаются у нас. В начале была неудача: взялись за «Свежую королеву». Евгения Шварца я... не хватило опыта. Ребята хорошие, славные, но совсем не подготовленные. Не рассчитали мы тогда свои силы. Но из неудачи извлекли полезный урок: юный артист — это самый чуткий артист. Он не терпит неестественности, фальши. Для того, чтобы работать дальше, нам нужно было друг друга лучше узнать. Мы прочли вместе множество пьес. Как много дали нам эти часы общения с литературными произведениями и друг с другом!

Мы искали свою пьесу. Ею оказалась «Варюха» Тамары Ян. Мы говорили с Надеждой Петровной о том, как должно быть, трудно писать для молодых. Юношество — особая пора. Это воз-



ТЕАТР—ЭТО ЖИЗНЬ!

раст активного познания и осмысления жизни, возраст, жаждаший настоящей дружбы и любви. Один современный драматург сказал: «Нет жизни кроме жизни». Молодой человек испытывает потребность «болеть» проблемами сегодняшнего дня. Подавай ему самую живую, в которой он живет.

Что ж, прав здесь юный читатель и юный артист.

В пьесе «Варюха» объектом исследования является школьная жизнь, сложные, порою драматичные взаимоотношения подростков. Работали увлеченно. И вот он — успех. Всем запомнилась поездка в Пойковский. Их так тепло встретили там! По дороге домой в Нефтеюганск восторженным разговорам не было конца:

— Как нас слушали! Как аплодировали! Ре-

бята верили нам. Иные были просто убеждены, что все это на самом деле происходит с нами. Это и есть театр. А мы — артисты!

В юности так хочется быть похожим на кого-то. Это поиск своего идеала и самого себя. «Что я стою? Что могу?». Эти вопросы задают себе каждый. По-настоящему молодыми и личностями сильными, отважными в своих поступках. В этом смыс-

ле ТЮЗ заинтересовала пьеса «Отверженное сердце». Гражданская война. Ранняя весна 1919 года. Действие происходит в одном из сибирских городов, занятых частями белой армии Колчака. В тюремной камере оказываются четыре девушки. Здесь происходит знакомство Зои Демьяновой и Людмилы Варенцовой — двух ровесниц, первая из которых — уже профессиональная революционерка, вторая — гимназистка.

— Кто из вас Демьянова? — спрашивают враги. В этот момент Зоя лежит без сознания и не слышит этих слов. Зато их слышит ее новая подруга.

— Я — Зоя Демьянова, — говорит Варенцова. Она будет расстреляна. Она знает, на что идет.

«Готов ли ты к самопожертвованию?» — этот вопрос ставится остро. На него должен дать ответ каждый.

Поиски своего репертуара продолжают. Есть намерение у труппы поставить пьесу Т. Ян «Джигивский бал».

А сейчас они работают над сказкой Шарля Перро «Золушка» в инсценировке Т. Габбе.

— Опять сказка, — улыбаются Надежда Петровна. — Сводим «счеты» с прошлым. Ребята захотели доказать, что могут справиться и со сказкой.

Главные роли распределены без обид. Ведь в ТЮЗе более сорока ребят. Те, кто не занят в спектакле, работают над оформлением. Это

тоже интересно и важно. Знать и уметь в театре нужно многое.

Серьезные роли доверяют Марине Макаровой. Главное, что ей дает театр — это общение. Общение с ребятами, которые приходят в ТЮЗ, общение с артистами, общение с духовным миром писателей, пьесы которых они ставят. В школе учителя говорят, что труппы стали лучше владеть речью.

В пьесе «Отверженное сердце» Инна Нарыжная сыграла роль революционерки Демьяновой.

— Когда в мою жизнь вошел театр, я почувствовала, что стала другой. Искусство помогает лучше понять себя, окружающих, мир, в котором живешь.

Интересной собеседницей оказалась и Людмила Корнеева. Ее ампула — подвижные, живые роли.

С увлечением занимаются в ТЮЗе Андрей Сапрыкин, Станислав Спирин, Марина Абрамова и другие. Все вместе они составляют костяк этого творческого коллектива.

Когда наш разговор подошел к концу, Надежда Петровна сказала:

— Нам очень хочется, чтобы в нашем городе появился местный драматург, который написал бы для нашего ТЮЗа.

К. ГОЧАГОГЛЫ
НА СНИМКЕ: плет репетиция.

Фото
А. ВОСТРИКОВА.

ЗА ИНТЕНСИФИКАЦИЮ ПРОИЗВОДСТВА

НАМ ДАЛЬШЕ ИДТИ...

Мы обсуждаем сегодня важнейшие проблемы и задачи, главный смысл которых заключается в дальнейшем наращивании темпов освоения недр Западной Сибири на основе улучшения хозяйствования, внедрения в производство достижений научно-технического прогресса, быстрой реализации социальных вопросов. Они близки и понятны нам как непосредственным участникам и исполнителям этой грандиозной программы.

Анализируя работу предприятия за прошедший период 1985 года и всей XI-й пятилетки, с уверенностью можно сказать, что коллектив в целом готов решать и те более сложные задачи, которые ставит партия на XII-ю пятилетку. Основана для этого имеется уже сегодня. Так, государственный план ударной пятилетки коллектива треста выполнен 15 июля текущего года. За минувшее время геофизиками исследовано свыше 13 млн. метров проходки. Проведены геофизические работы в 7 тысячах 700 скважинах по контролю за разработкой месторождений.

Последовательное применение на практике новейших достижений науки и техники, совершенствование системы организации труда на всех участках позволило повысить производительность на 14 процентов. Заметно (на 10 час.) сокращено время работ геофизиков в одной бурящейся скважине, что дало возможность проходить кам земных недр дополнительно, пробурить за пятилетку более 350 тысяч метров горных пород.

Обсудив на собрании партийно-хозяйственного актива треста выступление М. С. Горбачева в г. Тюмени, коллектив рассмотрел свои возможности и определил основные направления улучшения деятельности на XII-ю пятилетку. В настоящее время разработана комплексная система мер, которая призвана воздействовать на повышение технической оснащенности производства, применение принципиально новых геофизических методов исследования, а также предусматривающая экономические рычаги и стимулы как в целом для всего коллектива, так и для каждого работника в отдельности. Учтены также и социальные вопросы, влияющие на производительность труда, состояние морально-психологического климата в коллективе.

Одним из основных вопросов первостепенной важности мы считаем (и как от нас справедливо требуют заказчики) работу по дальнейшему сокращению сроков исследования бурящихся скважин.

В настоящее время геофизические работы занимают до 25 процентов времени, отведенного буровикам для строительства одной скважины. Несомненно, эти потери для предприятий бурения ощутимы. Принимаются ряд мер, направленных на сокращение времени геофизических работ.

В XII-й пятилетке предусматривается применять в работе геофизиков такие приборы и оборудование, которые дадут возможность проводить исследование подземных пластов на отдельных этапах работы практически без останки процесса бурения.

Для повышения качества исследований, получения экспресс-информации по результатам работы намечено применение в нашем регионе для исследования бурящихся скважин геофизических комплексов типа «Сибирь», успешно прошедших испытания в Нижнеартурском районе, более широкое использование в партиях цифровых регистраторов «ТРИАС», компьютеризированных каротажных станций и ряд других технических новшеств наземного оборудования и скважинной аппаратуры. Например, нашими рационализаторами создаются приборы для исследования скважин, оборудованных под механизированную добычу нефти.

Есть у нас резервы в части организации работ производственных партий и вспомогательных участков. В частности, это более широкий переход на проведение работ укрупненными партиями, одновременное исследование двух стволов на многоскважинных кустах одним составом партии по методу Хитрюка, дальнейшее сокращение простоев буровых бригад по вине геофизиков.

Комплексное решение всех этих вопросов позволит нам значительно повысить производительность труда. Большое значение придается вопросам экономии и бережливости, рациональному использованию материалов в оборудовании. Только за 9 месяцев 1985 года в тресте сэкономлено свыше 36 тысяч киловатт-часов электроэнергии и 1232 гигакалории теплоэнергии. Всего же за прошедший период пятилетки экономия составила: электроэнергия около 5 млн. квт. час., тепловой — более 4 тыс. гигакалорий.

Применение на предприятии комплексной диагностики автомобилей позволило добиться ежегодной экономии автомобильного топлива около 20 тонн.

Наведен должный порядок и в отношении имеющегося неустановленного оборудования Часть оборудования от-

пущена для нужд сторонних организаций, часть наша применена на нашем предприятии. В настоящее время неустановленного оборудования в тресте имеется всего на 12 тыс. рублей.

Но нужно отметить, что не все вопросы связанные с экономией и рациональным использованием материалов, можно решить только силами коллектива. Есть и такие, которые зависят от наших заказчиков. Это сокращение холостых проездов партий из-за неподготовленности скважин, несвоевременной отмены заявок. Таких выездов у нас было в текущем году более 1000, в результате чего впустую израсходовано около 70 тонн автомобильного топлива, выплачено заработной платы (незаработанной!) — 150 тысяч рублей.

С таким положением дел мы мириться, конечно, не можем, а заказчики, как видно, не спешат поправлять эти дела. В результате мы вынуждены передавать материалы в органы народного контроля для принятия радикальных мер.

Все, над чем мы работаем и что предстоит нам в XII-й пятилетке, должны осуществлять люди. И от того, как на предприятии заботятся о нуждах работников коллектива и решаются социальные вопросы, во многом зависят производственные показатели. В тресте немало сделано для улучшения условий труда и быта работников. Только за годы XI-й пятилетки построены собственными силами производственные корпуса общей площадью 10 тысяч 250 квадратных метров, проведена реконструкция и ремонт всех имеющихся зданий и сооружений в городе и поселках. Для работников сдано в эксплуатацию 2664 квадратных метров жилья. Регулярно проводятся культурные и массовые мероприятия.

Для более полного удовлетворения потребностей работников в XII-й пятилетке предусматривается ежегодно строить собственными силами не менее 800 квадратных метров жилья в капитальном и деревянном исполнении. Требуется решение вопросов с возведением детского сада. Выделенные ранее средства для этого объекта нашим управлением по непонятным для нас причинам исключены из плана строительства 1986 года. Предприятия с нашей стороны меры не дали положительного результата.

Ю. БАЛВАС,
управляющий трестом Юганскнефтегеофизика.



Первое впечатление — самое верное. Во всяком случае нас редко подводит. Я постараюсь сейчас доказать это. Вот уже более пяти лет я не могу забыть встречу с Татьяной Григорьевной Вороновой. Мы переехали в Нефтеюганск из Сургута и посетили с детьми своего участкового врача. Дети были здоровы, их просто следовало поставить на учет. Не скрою, я почему-то привыкла к тому, что такие «мероприятия» не занимают у врачей много времени, проводятся наспех. И вот...

Когда ласково поглаживают твоего ребенка, испытываешь странное чувство: недоверие, что ли. Да искренне ли это? Помню, у меня даже дыхание приостановилось от удивления: Татьяна Григорьевна одним движением рук одновременно и ощупала, и приласкала, и огладила всего ребенка. Это профессиональный и глубоко материнский жест...

Сейчас Татьяна Григорьевна работает в детской поликлинике старшим педиатром.

— Это необыкновенный человек, — сказали мне о ней те, кто работает с ней. — Мы не представляем без нее своей жизни. — Согласитесь, такие слова не часто можно услышать. Ее любят за мягкий, спокойный, уравновешенный характер. Ее ценят за готовность помочь, поделиться своими знаниями, опытом. Все что в ее силах, она всегда сделает для человека, который по какому-то вопросу обратился к ней. Работать с таким человеком — счастье и радость.

Фото В. АРХИПОВСКОЙ.

НА ПОМОЩЬ ОТСТАЮЩИМ

Сводна и радовала, и огорчала. Радовала тем, что половина буровых бригад постоянно, из месяца в месяц добивается высоких результатов. А огорчала тем, что вторая половина так же из месяца в месяц не выполняет план. Задумывалась над этим и администрация Салымского УБР, обсуждался вопрос на партийных, профсоюзных собраниях. И, конечно же, каждый раз горячо говорили на совете мастеров.

Роль постоянных лидеров вполне устраивала братьев Фахрутдиновых. Но из-за неуспехов товарищей и у них было неспокойно на душе. И когда братья Ахмета Валеевича и Мухамеда Валеевича выполивали план ударной пятилетки, мастера решили перейти в отстающие бригады.

Непривычно выглядел сводка о первых днях работы в ноябре. Фахрутдиновы в нижней ее части и против них отрицательный показатель. Но будем надеяться, что это явление временное. Во всяком случае новые руководители бригад надеются на новых своих товарищей. Переходя в другой коллектив, Ахмет Валеевич взял с собой только сводку и бурьяльщика. А Мухамед Валеевич вообще только сам перешел. Надеются они на то, что и в бывших их коллективах дела не разладятся. Мастерами стали там их бывшие помощники Сергей Иванович Кременевский и Иван Александрович Хабзрук. А они хорошо знают свое дело.

Ф. ТОПОЛЕВ.

ВМЕСТО ДЕЛА-ОБЕЩАНИЯ

В феврале 1984 года приступил к намыву песка гидромеханизированным способом Нефтеюганский участок Свердловского управления управления для перевозки оборудования.

С письмом, подписанным тов. Мельниковым, шагаешь снова к тов. Давыдову, а оттуда — к заместителю генерального директора по общим вопросам. В итоге — две недели драгоценного времени упущено (ведь у нас в основном сезонная работа).

В своем выступлении на страницах газеты (еще в начале этого года) Герой Социалистического Труда управляющий трестом Юганскнефтепедстрой А. И. Филимонов затрагивал вопрос о перевозке тяжелой техники, внес ценное предложение, а ничего не изменилось, никакого резонанса. Отговорки прежние — в первую очередь обслуживаем буровиков и вышестоящих органов. Строители подождут.

Взять монтаж земснарядов на том же Тепловском месторождении. Трубы были получены по плану распределения. А чем было их сваривать? Вместо трех оговоренных в перечне сварочных агрегатов получили один. Только в октябре сумели, наконец, приобрести сварочный трансформатор, насос 300Д — 90Б с электрическим двигателем (по одному вместо трех), т. е. получить тогда, когда сезон заканчивается.

Вот такие дела, не говоря уже об обещаниях вагонов-общественных, вагонов-столовых, которые так необходимы в вахтовых поселках. УПТО и КО помещенные для обмещения предоставляло. А где взять линолеум, обои, гвозди, ванны, раковины? Обратились с просьбой доукомплектовать. Получили ответ от руководителей УПТО и КО: «Вы не наши...». Зачем же тогда пункт 74 приказа № 843/459, где говорится: «выделить Свердловскому СУ в 1985 году общежитие на 27 мест...»?

Надеясь, что в будущем году взаимоотношения изменятся к лучшему, ведь мы делаем одно дело.

Надеясь, что в будущем году взаимоотношения изменятся к лучшему, ведь мы делаем одно дело.

Г. АМЕРХАНОВ,
инж. корр.

