

# Под знаменем Ленина

ОРГАН ПЕРВОУРАЛЬСКОГО ГОРКОМА КПСС И ГОРОДСКОГО СОВЕТА ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

№ 48 (9209). Год издания 40-й.

ЧЕТВЕРГ, 11 МАРТА 1971 ГОДА

Выходит пять раз в неделю. Цена 2 коп.

В горкоме КПСС и исполкоме горсовета

## УСЛОВИЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРЕДПРИЯТИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО, ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА, ТОРГОВЛИ И СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА г. Первоуральска

В целях дальнейшего развития социалистического соревнования среди коллективов предприятий города и максимального их вклада в создание материально-технической базы коммунизма, бюро горкома КПСС и исполком городского Совета депутатов трудящихся постановлением от 8 февраля 1971 года утвердили следующие условия социалистического соревнования.

Основными показателями для промышленных предприятий (первая, вторая, третья, четвертая и пятая группы) при подведении итогов социалистического соревнования считать: выполнение плана по реализации товарной продукции, прибыли, рента-

бельности, производительности труда в процентах к плану, состояние трудовой дисциплины и правонарушений среди трудящихся.

Учитываемыми показателями считаются: показатели работы предприятий с начала года, выполнение плана по себестоимости, состояние охраны труда и техники безопасности, выполнение обязательств по рационализации и изобретательству, наличие разработанных и внедренных планов НОТ, количество участвующих в соревновании за коммунистический труд, непроизводительные расходы, расходование электроэнергии, металла и топлива.

По тресту Уралтяжстрой дополнительно учитываются ввод объектов по

государственному плану и экономия стройматериалов.

Для лесозаготовительных предприятий и фабрик бытового обслуживания в число учитываемых показателей включаются соответственно вывозка деловой древесины и выполнение плана по бытовому обслуживанию.

Победителем в соревновании в каждой группе считать коллектив, который добьется лучших результатов по выполнению основных технико-экономических показателей и имеющий наименьшее количество прогулов и правонарушений среди трудящихся.

Предприятия, не выполнившие один из основных показателей настоящих условий, не будут рассматриваться при подведении итогов социалистического соревнования.

Итоги социалистического соревнования подводятся городской комиссией один раз в квартал и утверждаются на заседании бюро горкома КПСС и исполкома горсовета, которые присуждают предприятиям первой и третьей групп первое и второе места, а по всем остальным группам присуждается одно классное место.

Коллективам предприятий, занявшим первые ме-

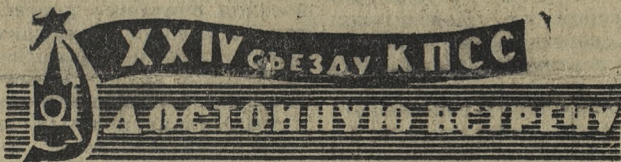
ста, вручаются переходящее Красное знамя и Почетная грамота горкома КПСС и исполкома горсовета, а за второе место — Почетная грамота горкома КПСС и исполкома горсовета.

Все предприятия города делятся на следующие группы:

### 1-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Новотрубный, Старотрубный, динасовый, хромниковый заводы, завод «Искра», Первоуральское рудоуправление и трест Уралтяжстрой.

(Окончание на 2 стр.)



Профессия металлурга не для слабых духом. В трудные годы Отечественной войны, когда отцы и братья уходили на фронт, по звала эта профессия и женщин.

С. Е. Мильчакова пришла на Новотрубный завод в 1944 году. Выучилась на крановщицу. И все эти годы Серафима Егоровна верна не только профессии, но и коллективу: работает, как и 36 лет назад, в первом трубопрокатном цехе. Сегодня в любом уголке нашей страны можно найти трубы, в производстве которых принимала участие С. Е. Мильчакова.

Фото А. КАДОЧИГОВА.

## ПЛОДОТВОРНЫЕ ВСТРЕЧИ

В литейно-механическом цехе немало таких тружеников, как кузнец А. Г. Миненко, слесарь Я. В. Двойнишников, токарь А. А. Шалыгин, которые с честью выполняют предсезонские обязательства и трудятся уже в счет апреля.

На днях в цех на встречу с коллективом пришли директор завода И. Т. Губко, секретарь партбюро А. М. Николаев, председатель завкома А. П. Марты-

нов. Иван Тимофеевич рассказал о тех достижениях, что добился завод за последние годы пятилетки, остановился на задачах, над решением которых должен работать коллектив цеха. Затем завязалась оживленная беседа, в ходе которой было внесено много ценных предложений по повышению производительности труда, экономии материалов.

Подобные встречи руководителей динасового заво-

да с тружениками цехов становятся новой формой выявления резервов производства. В таких откровенных беседах лучше вскрываются причины, мешающие трудиться еще более плодотворно. Кроме нашего цеха, эти встречи состоялись уже на руднике, во второй цехе.

В. ЧЕРЕПАНОВ, начальник бюро нормирования литейно-механического цеха.

- \* ИНИЦИАТИВА ГАЗОВИКОВ
- \* ОТКРОВЕННО О ВАЖНОМ
- \* ЗАВОД, ЧТО ДОМ РОДНОЙ
- \* НАРЯДНО, МОДНО, ПРАКТИЧНО

## ЗА СЧЕТ ЭКОНОМИИ

Коллектив бригады Н. А. Королевой из кроватного цеха завода технологического оборудования, принимая социалистические обязательства в честь XXIV съезда КПСС, решил выполнять ежедневно задание на 105 процентов. Сейчас же бригада выполняет его на 110 процентов. За счет экономии дюралюминиевых трубок ими изготовлено 5000 настенных вешалок.

Каждая работница бригады имеет свой лицевой счет. Продукция сдается с первого предъявления. Отлично работают штамповщица Е. Н. Гасилова, полировщица Н. А. Фролова.

А. БЕРСЕНЕВ, рабкор.

## На все вкусы

Тысячи женщин Свердловской области, покупая платья с маркой Первоуральской швейной фабрики, будут обрадованы разнообразием тонов, их недорогой ценой и практичностью.

125572 платья изготовлено коллективом в феврале. Особенно слаженно поработали бригады швей В. И. Романовой из Вилимбаевского швейного цеха и И. Е. Лобашовой. Только эти две бригады сшили сверх плана 960 платьев.

В цехах фабрики сейчас весеннее настроение. Работа идет в четком ритме. Обязательства, взятые коллективом фабрики к XXIV съезду КПСС, будут выполнены.

А. ВАНИНА, экономист Первоуральской швейной фабрики.

## Здесь труд в почете

7 марта они отпраздновали вторую свадьбу, на этот раз серебряную. Четверть века уже шагают рядом по жизни мастер завода сантехизделий Иван Степанович Матафонов и его жена Тамара Игнатьевна, работница столовой того же предприятия. Радостное событие в семье разделили с родителями и семеро их детей.

Как и для отца с матерью, для многих из них завод сантехизделий стал вторым домом. Вслед за старшим сыном Виктором, который работает слесарем, сюда пришли после окончания школы Александр, Анатолий, Нина. Александра, например, завод направил своим стипендиатом учиться сначала на рабфак, потом — в институт. Возможно, на этот же завод придут со временем и Володя, студент первого курса механико-технологического техникума, Наташа и Юра, которые учатся в 7 и 6 классах.

Г. КОСТИН.

## ПОПРОСИЛИ УВЕЛИЧИТЬ НОРМЫ

ДАВНО уже на помощь первоуральским хозяевам пришло голубое топливо. Сегодня общая протяженность газопроводов города превышает 50 километров. Это сложное хозяйство под постоянным контролем. Своевременное определение слесарями-обходчиками мест утечек газа на газопроводе и их устранение обеспечило коллективу треста Первоуральскмежрайгаз безаварийную работу в восьмой пятилетке. За достигнутые успехи коллектив предприятия занесен в Книгу тру-

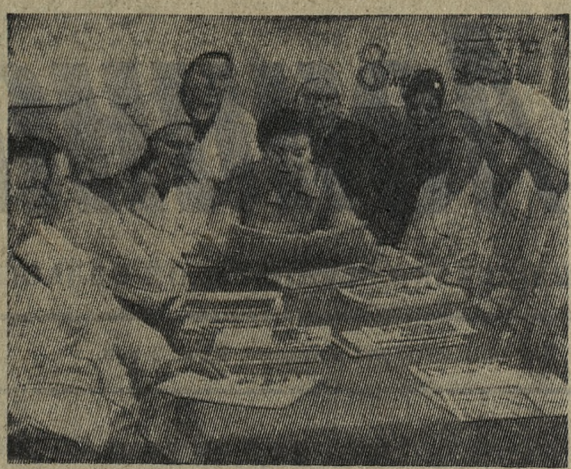
довой славы пятилетки с вручением диплома обкома КПСС, облисполкома и облсовпрофа.

Соревнуясь со своими коллегами из Каменск-Уральского и Нижнего Тагила, первоуральские газовики взяли повышенные предсезонские обязательства. А после изучения проекта Директив XXIV съезда КПСС здесь родилась интересная инициатива. Наши труженики слесари-обходчики З. Д. Галкина, С. Е. Малышева, Т. И. Азарова, В. И. Шильовских, З. В. Петренева, Е. И. Грязных попросили администрацию увеличить дневные нормы обхода на 25 процентов.

Почин этот поддержала также бригада электрозащиты и контрольно-измерительных приборов.

Труженики треста сейчас борются за право называться коллективом имени XXIV съезда КПСС.

В. КУРИЦЫН, старший мастер службы подземных сетей треста Первоуральскмежрайгаз.



**ПРОЕКТ** Директив XXIV съезда КПСС с неослабевающим интересом изучается на предприятиях и в учреждениях города. В коллективе магазина № 75 читку проекта Директив проводит заведующая А. М. Серебряная. Работников прилавка особенно радует положение о том, что в девятом пятилетии увеличится выпуск продукции пищевой, мясо-молочной и рыбной промышленности на 30—35 процентов. Коллектив магазина, повышая культуру торговли, перевыполняет планы товарооборота.

Фото М. ШЕСТАКОВА.

**НЕДАВНО** заместитель директора завода горного оборудования Николай Федорович Нарбутовский ездил в Свердловск на семинар политинформаторов и рассказывал, что взял на нем для себя много интересного. А вскоре он сам уже провел политинформацию в одной из смен нашего второго механического участка. Тема беседы — проект Директив XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 годы и перспективы развития завода и его поселка на пятилетку. На политинформацию собралось более 50 человек — это почти все, кто работал в дневную смену — рабочие, инженерно-технические работники участка.

Наши, конечно, все читали в газетах проект Директив, поэтому Николай Федорович остановился на ос-

новных положениях и цифрах, разъясняя их на примерах нашего производства. Рассказав о достижениях страны, города и кончившись перспектив, он особенно детально раскрыл сделанное коллективом предприятия за прошлую пятилетку и задачи на нынешнюю. А сказать есть о чем. Действительно, в повседневности как-то не замечаешь изменений, а вот оглянешься назад, да прикинешь, то втору удивись. К примеру, объем производства за пятилетие вырос на 44,8 процента. Не так давно, точнее пять лет назад, мы понимали, а представить не могли, во что это обернется. А обернулось так, что валовой выпуск продукции предприятия перевалил за 2 миллиона рублей. Производительность труда выросла за пятилетку на 37,7 процента, средняя заработная плата — на 23 процента. За это время тружен-

ники предприятия получили жилья общей площадью 5790 квадратных метров. А вот планируя новую пятилетку, завод намерен построить жилья в два раза больше — 12000 квадратных метров. Это означает, что жилой фонд предприятия в 1975 году по сравнению с сегодняшним днем почти удвоится. Если учесть к тому же, что это будут благоустроенные квартиры, то можно представить, с каким настроением встретили эти планы труженники предприятия.

А на рабочем месте нам тоже предстоит много сделать. Валовой выпуск продукции должен в 1975 году в сравнении с годом 1970 достигнуть 208,2 процента. Производительность труда вырастет на 22,1 процента и за этот счет высвободится 199 человек. Годовое производство каменного литья заводу предстоит увеличить до 3000 тонн, чугуна-

ного литья — до 6000 тонн, деталей с механической обработкой (а это в адрес нашего участка) — до 5000 тонн, то есть больше почти в полтора раза...

Николай Федорович рассказывал, а мы прикидывали... чтобы в поселке появился детский комбинат на 140 мест, школа на 480 мест, поликлиника, магазин, клуб на 400 мест, нужно работать и работать. А работать гологорцы умеют...

**И. ЗИНОВЬЕВ,**  
начальник механического участка завода горного оборудования.

### «ПОД ЗНАМЕНЕМ ЛЕНИНА» ОТВЕЧАЮТ

В редакцию обратилась Н. Казберович с жалобой на плохую доставку корреспонденции. Начальник Первоуральского городского узла связи С. Ожигов сообщил нам, что жалоба обсуждалась в коллективе почтовой связи. Доставку почты в квартиру 46 по улице Трубиных, 60-б производила почтальон Горлова, которая за недобросовестную работу уволена. Доставку корреспонденции по этому адресу производит тов. Черепанова.

«Микрорайон, принадлежащий заводу термозащитных материалов, не освещается», — пишет в своем письме житель поселка Билимбаев П. И. Райс. Председатель исполкома Билимбаевского поселкового Совета депутатов трудящихся В. Парфенов сообщает, что плохо освещались улицы Ленина и Луначарского. В данное время заводом восстановлено электроосвещение.

В складских помещениях магазина № 39 установлен вытяжной вентилятор, который создает постоянный шум в квартирах, расположенных выше. Иногда двигатель не выключается сутками. Об этом сообщила в редакцию Н. Ф. Тютюкова. Для рассмотрения жалобы была создана комиссия, в которую входили представители горпищеторга, жилищно-коммунального отдела хромпикового завода и санэпидстанции. Комиссия установила, что в квартирах действительно создается шум от работающего вентилятора. Предложено руководству магазина № 39 установить часы работы вентилятора с 8 часов утра до 20 часов вечера. Жилищно-коммунальный отдел хромпикового завода в марте обязан устранить вибрацию электродвигателя вентилятора. Об этом сообщили редакции начальник ЖКО хромпикового завода В. Н. Трошков и заместитель директора горпищеторга В. З. Рубцова.

членов бригады в быту, учеба и воспитание детей в семье и другие вопросы коммунистической нравственности.

Звание лучший рабочий по профессии, лучшей бригада и смена присуждается городской комиссией по подведению итогов социалистического соревнования по итогам работы за квартал, начиная с 1971 года с последующим опубликованием в газете «Под знаменем Ленина». Победители в соревновании рабочие, коллективы бригад и смен, получившие в календарном году не менее двух раз звания лучших, заносятся в городскую Книгу почета и вручением свидетельства.

## УСЛОВИЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРЕДПРИЯТИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО, ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА, ТОРГОВЛИ И СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА г. Первоуральска

(Окончание.  
Начало на 1 стр.)

### 2-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Заводы авторемонтный, сантехизделий, горного оборудования, Билимбаевский экспериментальный завод строительных конструкций и деталей и Первоуральский завод технологического оборудования.

### 3-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Первоуральский завод ЖБИИК, Коуровский леспромхоз, Уральский завод теплоизоляционных изделий, Билимбаевский завод термозащитных материалов, Северский камнещебеночный и Крыловский известковый заводы и Первоуральский лесопункт.

### 4-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Первоуральская швейная фабрика, фабрика бытового обслуживания, лыжная фабрика и Первоуральская типография.

### 5-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Первоуральский хлебокомбинат, молочный и пивоваренный заводы.

### 6-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Совхозы «Первоуральский» и «Уткинский». Основные показатели те же, что и для первых пяти групп, но дополнительно учитываются выполнение плана по продаже мяса государству, среднесуточный привес скота, выполнение плана по урожайности зерновых и силосных культур, запыске семян и заготовке кормов.

### 7-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Горпромторг, горпищеторг, трест столовых, Первоуральский райпотребсоюз и ОРС Коуровского леспромхоза. Победителем в соревновании считается коллектив, имеющий более высокие показатели выполнения плана товарооборота по розничной торговле, общественному питанию и выполнению плана прибылей. Учитываются уровень культуры обслуживания покупателей, внедрение новых форм торговли, сохранность социалистической собственности, уровень санитарного состояния магазинов, столовых и других торговых точек. Состояние трудовой дисциплины и правонарушений считаются основным показателем и учитываются так же, как в предыдущих группах предприятий.

### 8-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Первоуральское автопредприятие и автобазы № 8. Победителем в соревновании считается коллектив, добившийся лучших показателей по выполнению плана грузоперевозок (в приведенных тонно-километрах), плана прибылей и уровня рентабельности, более высокого коэффициента использования автопарка и безаварийной его работы, а также добившийся высокого уровня трудовой дисциплины, наименьшего количества правонарушений и нарушений правил вождения автотранспорта и лучших результатов по другим учитываемым показателям.

### 9-я ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ

Железнодорожные стан-

ции: Первоуральск, Кузино, Коуровка, Билимбаев и Подволочная. Победителем в соревновании считается коллектив станции, добившийся лучших показателей по выполнению плана погрузки (в тоннах), статнагрузки, снижения простоя вагонов под одной грузоперевозкой, лучшего состояния трудовой дисциплины, наименьшего количества правонарушений среди трудящихся.

При присуждении классного места учитываются также процент соревнующихся за коммунистический труд, состояние охраны труда и техники безопасности, выполнение обязательств по рационализации и изобретательству, наличие разработанных и внедренных планов НОТ, их значение для повышения эффективности производства и производительности труда.

## ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИЙ, БРИГАД И СМЕН ГОРОДСКОГО СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ ЗА ЗВАНИЕ ЛУЧШЕГО РАБОЧЕГО, ЛУЧШЕЙ БРИГАДЫ И СМЕНИ, УТВЕРЖДЕННЫЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ БЮРО ГОРКОМА КПСС И ИСПОЛКОМА ГОРСОВЕТА ОТ 26 февраля 1971 года

Лучший рабочий по нагреву металла.  
Лучший рабочий по горячему прокату труб.  
Лучший рабочий по отделке труб и изготовлению изделий из труб.  
Лучший рабочий по термообработке труб.  
Лучший рабочий по холодной прокатке труб.  
Лучший рабочий по волочению труб.  
Лучший станочник - оператор.  
Лучший станочник - универсал.  
Лучший рабочий по химической обработке труб и металлоконструкций.  
Лучший рабочий по кузнечным работам.  
Лучший рабочий железнодорожного транспорта.  
Лучший электрик.  
Лучший рабочий по баллонному производству.  
Лучший электросварщик (сдельщики).

Лучший рабочий по сталелитейному и чугуно-литейному производству.  
Лучший рабочий по производству электросварных труб.  
Лучший слесарь-сборщик.  
Лучший рабочий по кроватному производству.  
Лучший штамповщик.  
Лучший строитель (трест Уралтяжтрубстрой).  
Лучший столяр.  
Лучший рабочий по управлению строительными машинами и механизмами.  
Лучший рабочий по управлению грузоподъемными механизмами.  
Лучший рабочий по грузочно-разгрузочным работам подвижного состава.  
Лучший рабочий по управлению горнодобывающими машинами и механизмами.  
Лучший рабочий по переработке горнорудной массы.  
Лучший прессовщик (динасовый завод).  
Лучший садчик (динасовый завод).  
Лучший рабочий по вы-

грузке динасовых изделий.  
Лучший рабочий по обработке готовой продукции.  
Лучший лесозаготовитель.  
Лучший шофер - лесозаготовитель.  
Лучший шофер грузового автотранспорта (автобазы № 8, автопредприятие, динасовый завод).  
Лучший шофер легкового и автобусного парка.  
Лучший рабочий по пошиву одежды.  
Лучший работник бытового обслуживания.  
Лучший продавец промышленных товаров.  
Лучший продавец продовольственных товаров.  
Лучший повар.  
Лучший кондитер.  
Лучший пекарь.  
Лучший рабочий пивоваренно-алкогольного производства.  
Лучший рабочий по выработке молочной продукции.  
Лучший полиграфист.  
Лучший мастер по ремонту радио-телевизионной аппаратуры.  
Лучший прокатчик (производство хромовых солей).

Лучший аппаратчик химического производства (хромпиковый и Крыловский заводы).  
Лучший монтажник-строитель (трест Уралтяжтрубстрой).  
Лучший монтажник (Востокметаллургмонтаж, Уралстальконструкция, сантехмонтаж, Уралэлектромонтаж и др.).  
Лучший слесарь газового хозяйства.  
Лучший животновод.  
Лучший механизатор.  
Лучший растениевод.  
Лучший связист (узел связи).  
Лучший железнодорожник (железнодорожные станции).  
Лучший рабочий по производству термо-теплоизоляционных материалов и изделий (УЗТИ, ТИМ).

Кроме того по представлению предприятий присуждается звание лучших бригад и смен: двум бригадам Новотрубного завода, по одной бригаде Стасотрубного завода, Новоуткинского завода «Искра», треста Уралтяжтрубстрой, Коуровского леспромхоза, Первоуральской швейной фабрики, а также одной смене динасового завода, смене хромпикового завода и смене Первоуральского рудоуправления.

Итоги работы бригад и смен подводятся на предприятиях за квартал. Предприятия представляют в горком КПСС к 15 числу следующего за кварталом месяца материал на бригаду или смену — победителя в заводском социалистическом соревновании, в котором указывается: выполнение планового задания по выпуску продукции, производительность труда в процентах к плану, экономия сырья и материала в денежном выражении или объемных показателей, характеристика бригады, фамилия, имя, отчество бригадира, количество работающих, состояние трудовой дисциплины и правонарушения, соревнование за коммунистический труд, поведение

# СТИМУЛЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Рабочие промышленных предприятий продолжают изучать основы конкретной экономики. Сегодня в помощь слушателям экономических школ публикуется очередная беседа к десятой теме.

**Т**РУДЯЩИЕСЯ нашей страны добились немалых успехов в развитии социалистической экономики. Сознание того, что они работают на себя, на свое общество, что весь произведенный ими продукт принадлежит им, и только им, является тем моральным фактором, который стимулирует подъем производства, борьбу за высокопроизводительный труд.

Вместе с тем, социализм впервые в истории создает условия для того, чтобы каждый работник производства имел и личный материальный интерес в труде на благо общества. Этому интереса, по существу, не знали и не могли знать все предшествующие социализму способы производства, основанные на частной собственности на средства производства. Лишь с установлением общественной собственности каждый работник, как совладелец всех средств производства, может получать вознаграждение в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Одним из основных путей увеличения темпов роста национального дохода и обеспечения на этой основе дальнейшего подъема благосостояния советского народа является повышение эффективности общественного производства. В решении этой первостепенной задачи огромная роль принадлежит мероприятиям партии по усилению экономического стимулирования производства.

Проводимая в нашей стране экономическая реформа в полном соответствии с ленинскими указаниями предполагает правильное сочетание материальных и моральных стимулов, общественных, коллективных и личных интересов.

До перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования на предприятиях путем отчислений от прибыли образовывался фонд предприятия для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства. Средства из этого фонда расходовались на мероприятия по новой технике, модернизацию оборудования, расширение производства, на жилищное и культурно-бытовое строительство, на ремонт жилого фонда, на индивидуальное премирование, улучшение культурно-бытового и медицинского обслуживания работников, приобретение путевок в дома отдыха и санатории и на оказание работникам единовременной помощи.

Поскольку по своим размерам данный фонд был невелик, и около половины всех промышленных предприятий его вообще не имели, он не мог играть существенную роль ни в развитии производства, ни в материальном поощрении рабочих и служащих.

В условиях хозяйственной реформы предприятия образуют три фонда экономического стимулирования, имеющие важное значение в повышении материального стимулирования рабочих и служащих: фонд материального поощрения, фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, фонд развития производства.

Фонды экономического стимулирования имеют сходство с ранее существовавшим фондом предприятия как по источнику образования (так же, как и фонд предприятия, они образуются путем отчислений от прибыли), так в известной мере и по целевой направленности. Но в то же время они существенно отличаются по своей экономической сущности, правовой природе и по своему назначению, которое значительно шире назначения фонда предприятия.

Фонд материального поощрения — это дополнительный источник заработной платы, образуемый из чистого дохода данного предприятия в зависимости от размеров прибыли.

Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства предназначен для улучшения материально-бытовых и культурных условий рабочих и служащих. В отличие от фонда материального поощрения средства этого фонда не подлежат разделу между работниками предприятия, а расходуются на мероприятия коллективного назначения.

По своей экономической сущности фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства является разновидностью общественного фонда потребления. Но в отличие от последнего размер фонда зависит непосредственно от производственной деятельности данного коллектива и распределяется только в данном коллективе.

## ИСТОЧНИКИ МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

**Ф**ОНД материального поощрения создается с целью повышения материальной заинтересованности всех работников предприятия в улучшении общих итогов работы. Источником образования его является прибыль предприятий. В этом фонде учитываются также премии, выплачиваемые рабочим из фонда заработной платы.

Фонд материального поощрения образуется на основе стабильных отраслевых и групповых нормативов отчислений от прибыли, которые разрабатываются и утверждаются министерствами и ведомствами СССР и Советами Министров союзных республик по согла-

сованию с межведомственной комиссией при Госплане СССР.

Нормативы отчислений от прибыли для образования фонда материального поощрения устанавливаются в процентах к годовому плановому фонду заработной платы всего персонала предприятия — за каждый процент роста прибыли или реализации, предусмотренных в плане данного года по сравнению с предыдущим годом, и за каждый процент рентабельности, предусмотренный в годовом плане. То есть они стимулируют улучшение таких важнейших показателей, как реализация продукции, рентабельность.

## ПО ТРУДУ И ЧЕСТЬ

**П**ОРЯДОК использования фонда материального поощрения устанавливается с таким расчетом, чтобы обеспечить материальную заинтересованность всех работников предприятия в улучшении общих итогов его работы. Распределение фонда производится руководителем предприятия совместно с профсоюзной организацией. На предприятии составляется смета расходования этого фонда, где определяются основные расходные направления фонда и конкретный размер каждой части его.

На Новотрубном заводе, например, фонд материального поощрения в среднем распределяется следующим образом (в процентах):

- на премирование ИТР и служащих по установленным премиальным системам — 33,3 процента;
- на премирование рабочих сверх выплат премий из фонда заработной платы по премиальным положениям — 14,2;
- разовое поощрение работников за выполнение особо важных производственных заданий — 10;
- на выплату премий коллективам и отдельным работникам — победителям во внутриводском социалистическом соревновании — 2,5;
- на оказание материальной помощи — 4,5;
- на выплату вознаграждения за годовые итоги — 33,5 процента.

На большинстве предприятий значительная часть фонда материального поощрения расходуеться на выплату вознаграждения по итогам года. Это повышает заинтересованность коллектива в общих результатах работы предприятия и способствует закреплению кадров. Так, на Новотрубном заводе ежегодно для выплаты вознаграждения по итогам года расходуются более 30 процентов фонда материального поощрения.

Неиспользованные средства этого фонда не могут изыматься вышестоящим органом. Они расходуются только по прямому назначению.

## ВЫШЕ ПРИБЫЛЬ — БОЛЬШЕ ЖИЛЬЯ

**Д**РУГИМ поощрительным фондом является фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства. В отличие от фонда материального поощрения средства этого фонда используются для удовлетворения не только индивидуальных потребностей работников предприятия, но и общих (клубы, детские сады, спортивные сооружения, пионерские лагеря и т. д.), то есть на мероприятия коллективного назначения. Этот фонд является серьезным резервом для дополнительного стимулирования работников предприятия. Он как бы непосредственно

примыкает к фонду материального поощрения. Важно помнить, что руководители предприятий совместно с профсоюзной организацией могут даже перераспределять до 20 процентов средств между этими фондами.

Источником образования фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства являются отчисления от прибыли предприятия, а на планово-убыточных предприятиях — часть экономии (против прошлого года) от снижения затрат в пределах фактического снижения убытков (в перерасчете на фактический объем реализованной продукции и услуг). На малорентабельных предприятиях в качестве источника образования фонда используется также часть прироста прибыли.

Отчисления в этот фонд производятся также по утвержденным нормативам, которые устанавливаются в процентах к общему фонду заработной платы. И увеличение их также зависит от реализации продукции и рентабельности.

Основное назначение этого фонда состоит в том, чтобы поставить социально-культурное обслуживание и обеспечение жильем в прямую зависимость от результатов хозяйственной деятельности предприятия, повысить материальную заинтересованность в целом коллектива и каждого работника. С образованием фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства создается децентрализованный источник удовлетворения социально-культурных потребностей, что имеет важное значение для их все более полного удовлетворения.

Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства расходуеться:

на улучшение культурно-бытового и медицинского обслуживания рабочих, ИТР и служащих предприятий, приобретение медикаментов для врачебно-санитарных учреждений, предприятий, путевок в дома отдыха и санатории, на оборудование столовых и буфетов, домов отдыха, санаториев, клубов, детских учреждений и приобретение для них транспортных средств и инвентаря, усиление питания детей, находящихся в детских садах, яслях, пионерских лагерях и на другие культурно-бытовые нужды;

на строительство, расширение и капитальный ремонт жилых домов, клубов, домов отдыха, санаториев, профилакториев, пионерских лагерей, детских садов и яслей, спортивных сооружений и других объектов культурно-бытового назначения.

Распределение средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по утвержденным нормативам, утверждение смет расходования этого фонда осуществляется руководителем предприятия совместно с профсоюзной организацией.

Руководитель предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право перераспределять средства между фондом материального поощрения и фондом социально-культурных мероприятий и жилищного строительства в пределах до 20 процентов суммы каждого фонда. Перераспределение производится в тех случаях, когда средств одного фонда не хватает на осуществление мероприятий, которые предусмотрены сметой расходов.

За 1970 год новотрубники израсходовали фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на строительство жилых домов — 54,2 процента, на содержание культурно-бытовых учреждений — 19,3, на содержание пионерских лагерей — 4,5, на строительство детских садов, баз отдыха, курортов — 4,1, на приобретение путевок в дома отдыха и курорты — 3,8, на строительство магазина, приобретение спортивного инвентаря и культурного инвентаря — 3,7, на диетическое питание рабочих в столовых, ремонт квартир и прочие культурно-бытовые мероприятия — 6,5 процента.

Средства фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, не использованные в текущем году, переходят на следующий год и изъятию у предприятия не подлежат.

Фонды экономического стимулирования — та материальная база, которая позволяет предприятиям привести в действие экономические рычаги, поднять коллектив на борьбу за повышение производительности труда, высокое качество продукции, экономии сырья, материалов, снижение себестоимости продукции. Поэтому большое внимание на предприятиях уделяется вопросу правильного распределения средств этих фондов, разработке гибких и эффективных систем премирования, чтобы каждый рубль работал в интересах предприятия и государства.

**И. ГУНЬКО,**  
инженер лаборатории экономических исследований Новотрубного завода.



БНР. г. Видин. Здание водопровода химических предприятий «Видлона» — по производству полиамидного волокна и «Вида» — шинного завода, построенных при техническом содействии СССР.

ПОЛЬША. Отошли в безвозвратное прошлое времена, когда в послевоенном 1945 году в стране насчитывалось полтора миллиона безграмотных женщин.

Число научных работников среди женщин в ПНР за послевоенные годы увеличилось более чем в 10 раз.



На снимке: польский астроном, профессор, директор астрономического института в Торуня Вильгельмина Иванюска.

