

Под знаменем Ленина

ОРГАН ПЕРВОУРАЛЬСКОГО ГОРКОМА КПСС И ГОРОДСКОГО СОВЕТА ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Вторник, 24 октября 1972 года

Газета основана в 1931 году

№ 210 (9459)

Выходит пять раз в неделю. Цена 2 коп.

РАБОТНИКИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА! НАСТОЙЧИВО ОВЛАДЕВАЙТЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ЗНАНИЯМИ, СОВРЕМЕННЫМИ МЕТОДАМИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ! АКТИВНЕЕ ВНЕДРЯЙТЕ В ПРОИЗВОДСТВО НАУЧНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ ТРУДА, ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ, НОВЕЙШИЕ ДОСТИЖЕНИЯ НАУКИ И ТЕХНИКИ!

(Из Призывов ЦК КПСС к 55-й годовщине Великого Октября).

В ГОРОДСКОМ ОРГКОМИТЕТЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СМОТРА-КОНКУРСА

НОТ — НЕ КАМПАНИЯ

Смотр-конкурс НОТ, объявленный областным и городским комитетами КПСС, близится к завершению. Сотни рабочих, инженеров и техников включились в поход за улучшение организации труда, эстетики и культуры производства в нашем городе. На Новотрубном заводе только в нынешнем году создано 116 творческих бригад, в которых занято 450 инженеров и техников. 513 рабочих-новаторов. Силами общественников разработано 26 комплексных планов НОТ. От рабочих и инженерно-технических работников поступило 2385 предложений, свыше 600 из них приняты к внедрению с расчетной годовой экономией 673,8 тысячи рублей.

Возросла творческая активность трудящихся на хромиковом, Старотрубном заводах, в рудоуправлении, на заводе «Искра» и других предприятиях. Например, в тресте Уралтяжтрубстрой 97 рабочих и 76 инженеров и техников заняты в 12 творческих бригадах. В подразделениях треста осуществлено пять планов НОТ. Только в третьем квартале от внедрения мероприятий по научной организации труда достигнута экономия 40,8 тысячи рублей.

Проблемы роста производительности труда и повышения эффективности заготовки, вывозки и разделки древесины за счет внедрения элементов научной организации труда успешно стали решать лесозаготовители Коуровского лесопрохоза. Ныне здесь созданы и действуют семь творческих бригад, в которых участвуют 80 инженерно-технических работников и рабочих — передовиков производства.

На фоне возросшей творческой активности трудящихся контрастом выглядят примеры, свидетельствующие о пассивности руководителей предприятий, партийных и профсоюзных организаций, которые не уделяют внимания вовлечению инженеров, техников и рабочих в поиск резервов производства, организации труда и управления на научной основе.

Второй год закачивается, как вступил в строй гормолзавод. Это единственное в своем роде предприятие пищевой промышленности в городе по культуре, эстетике, организации труда и рабочих мест.

К руководителям завода предъявляются особые требования. Но как ни странно, здесь удосужились образовать комиссию по проведению смотра-конкурса НОТ лишь в октябре, когда на предприятие пришли с проверкой.

Резкой критике подвергли члены городского организационного комитета по проведению смотра-конкурса НОТ главного инженера молокозавода А. А. Соколову на заседании, состоявшемся в минувший четверг. Ее деятельность признали неудовлетворительной, хотя А. А. Соколова доложила, что на днях созданы две творческие бригады и есть план заимствования опыта лучшей организации труда с передовых Кировского и Камышловского молочных заводов.

А. А. Соколовой предложено лично возглавить работу творческих бригад, считать внедрение научной организации труда, эстетики и повышение культуры производства важнейшей задачей инженерно-технических работников и всего коллектива предприятия.

На этом же заседании городского оргкомитета заслушан отчет главного инженера завода горного оборудования Э. Э. Рута о ходе смотра-конкурса. На предприятии создан совет НОТ, в минувшие два года многое сделано по совершенствованию организации труда, проводились конкурсы на лучшее рабочее место среди станочников. А в нынешнем году наблюдается спад в этой важной работе.

Главному инженеру и секретарю партбюро завода высказаны замечания, даны советы и предложения, как повысить активность инженеров, техников и рабочих в совершенствовании организации труда и управления, повышении культуры, эстетики на производстве.

В руках у Г. С. Букриной, инженера планово-распределительного бюро цеха технологического оборудования с завода с таким же названием, деталь трансформатора. Небольшая по размерам, но хлопотная в изготовлении. Требует точности и внимательности.

Работницы М. И. Деменова, К. С. Клепикова, Л. В. Черных и М. А. Глебова обладают этими качествами, перекрывают нормы ежемесячно на 50 — 60 процентов.

Фото В. ЗОТОВА.

ГОРОД СТАНОВИТСЯ ЧИЩЕ

На прошлой неделе, можно сказать, весь город взялся за лопаты и метелки, чтобы очистить улицы и переулки, скверы и газоны, территории цехов и предприятий.

В прошлую пятницу сотни рабочих и служащих Новотрубного завода собирали опавшие листья в большие груды по улицам Ильича, Ватутина, Папанинцев. В субботу эти кучи мусора были погружены на машины и вывезены за город. На уборке их было занято 15 автомашин и три грейфера. Машины в этот день сделали 113 рейсов.

На субботник вышли также и жители 3, 4, 5, 6, 7, 11 домоуправлений. Они очистили дворы своих жилых домов. Всего в этот день в первом субботнике участвовало около 1000 новотрубников.

Неплохо поработали во время суб-

ботника строители. В домах 8-а и 8/49 по проспекту Ильича в этот день велись работы по газификации. 128 человек копали траншеи под газопровод. Здесь особенно отличились добросовестной работой жильцы П. М. Черных, С. Е. Парфенов, Г. А. Любошенко, К. Н. Аристов, Д. Н. Берлад.

132 человека из первого домоуправления и более 60 человек — из второго трудились на очистке газонов и дворов.

В жилых кварталах Хромпика, в сквере заводского клуба имени Ленина, на других объектах мусор и листва были собраны в кучи несколькими днями раньше — оставалось только вывезти. Этой работой и были заняты погрузчик, два самосвала и рабочие жилищно-коммунального отдела. Каждая машина сделала за суб-

ботник по двенадцать рейсов.

На Старотрубном заводе очищали плотину пенсионеры, около сорока человек. Они навести порядок и на площади возле магазина-гастронома. Служащие заводоуправления работали в пятницу, укладывали асфальт на участке дороги возле здания заводоуправления.

Большая работа в прошлую субботу была проделана трудящимися динасового завода, школьниками, неорганизованным населением по очистке улицы Ильича, скверов и газонов.

На снимках: (слева) трудящиеся цеха № 14 Новотрубного завода наводят порядок на улице Ватутина; (справа) рабочие ЖКО этого же завода грузят мусор в автомашины на улице Физкультурников.

Фото Д. КИРЕЕВА.



РЕКОНСТРУКЦИЯ И КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ СТАНА «30-102»

ИТОГИ ПЯТИДНЕВКИ

Вчера в восьмом цехе вручали переходящие красные знамена победителям социалистического соревнования по итогам истекшей пятидневки. Пять бригад удостоены такой почести.

Основной участок ремонта — первый пролет цеха, где предстоит установить более мощные секционные печи. Здесь заняты опытные коллективы из управлений трестов Востокметаллургмонтаж и Уралдомремонт.

Один из них — бригада В. Десяткова. С первых дней она взяла высокий темп на разборке секционных печей и не снижает его, перекрывая сроки графика.

Знамя востоковцам вручили вчера утром, после того как монтажники в ночную смену устанавливали и проверяли секции печей.

Строители второго управления треста Уралтяжтрубстрой, возглавляемые В. Шевченко (тоже завоевавшие первенство), трудятся на участке загрузочных устройств печей; монтируют кондукторы, площадки и устанавливают анкерные болты.

Однако общая картина реконструкции такова: почти на сутки допущено отставание с установкой секций. Дело в том, что новые секции отличаются по параметрам от старых в зонах соединений. Этого и не учли в период подготовки.

Сейчас в шестнадцатом цехе и газопечном хозяйстве изготавливаются необходимые металлические детали для уплотнения секций.

В числе поощренных с горячей части цеха — бригада В. Пономарева из отдела энергетика. Она из смены в смену перевыполняет задания на ревизии и ремонте электrorаспределительных устройств и трансформаторов.

Очень большие объемы работ выпали на долю управления треста Уралдомремонт. Его задача — к 27 октября закончить кладку боровов, коллекторов и соединений секций.

Коллектив хорошо подготовился к ремонту, в течение пяти дней систематически укладывается в сроки, что позволяет надеяться на благополучный исход дела. В связи с этим хочется отметить тех, чьи фамилии звучали по цеховому радио, отмечались при ежедневном подведении итогов соревнования. Это бригады В. Петрова, Г. Таратухина, Н. Никифорова, В. Морозова, А. Ермолаева, И. Кузьминых и другие.

Полным ходом идет ремонт на отделке. Цеховые слесари-механики из коллективов А. Одегова и В. Русанова на днях взяли обязательство закончить его на сутки раньше и обратились ко всем рабочим с просьбой последовать их примеру.

Л. ВАЖЕНИН,
начальник технологического бюро,
руководитель штаба.



ПЛАН ДЕСЯТИ МЕСЯЦЕВ ВЫПОЛНЕН

Коллектив динасового завода 19 октября выполнил план десяти месяцев по выпуску готовой продукции и ее реализации.

До конца октября огнеупорщики решили выдать дополнительно к заданию 10.300 тонн динаса и получить от реализации 370 тысяч рублей.

С ДНАЖДЫ в очередной приезд в горком партии секретаря партбюро завода «Искра» В. К. Туманова его пригласил на беседу секретарь горкома Н. С. Савельев.

— Давно хотел спросить Валерий Константинович, вы читали в журнале «Коммунист» статью Петухова, директора московского завода «Динамо» им. С. М. Кирова «Коллектив — соревнование, эффективность».

— Да, читал.

— Я вот о чем подумал. Автор пишет, что динамовцы ввели у себя новый порядок планирования производительности труда на пятилетку. Для каждого рабочего. Своего рода личный пятилетний план. Да вот, слушайте: «Мы убедились, что слова В. И. Ленина: «Не бойтесь планов, рассчитываемых на долгий ряд лет...» (Полн. собр. соч., т. 42, стр. 154) — вполне могут быть отнесены не только к общегосударственным и отраслевым планам, но и к организации любой деятельности, включая труд рабочих в первичных производственных процессах». И далее: «...Трудности в разработке долгосрочного плана рабочего (учитывая специфику машиностроительного производства: частую смену видов изделий, колебания объема выпускаемой продукции и т. д.) все же преодолимы, если объем измерять нормируемой трудоемкостью (основной заработной платой). План с этими показателями, — продолжает директор «Динамо», — понятен рабочему, он универсален. Подобный измеритель отвечает

несколько сложному, на первый взгляд, выводу. Ведь как рассуждали динамовцы. Показатель производительности в стоимостном выражении продукции непригоден для систематической оценки труда рабочего по тому, что стоимость изделия и количество труда, затрачиваемого на его изготовление, в большинстве случаев не находятся в прямой зависимости. Длительное время применявшийся метод оценки производительности рабочего (в основе этого метода сравнение фактической выработки с тарифной ставкой) также не стимулирует планомерности в росте производительности труда. Тарифная ставка настолько отстала от фактически достигнутого уровня производительности труда (основной заработной платы), что сравнение с ней создает видимость благополучия даже тогда, когда производи-

тельной самостоятельности. Ведь теперь рабочий более основательно вооружен знанием фактического положения дел и плановых перспектив как на участке, так и на своем рабочем месте. Новый порядок планирования, личный план стимулируют трудовую и общественную активность рабочего.

Эксперимент начался

ИДЕЯ динамовцев была понята на «Искре». Экономисты подготовительных цехов № 1, 2, 5, 7, 11 подсчитали базовую (за 1971 год) выработку в нормо-часах всех 367 основных рабочих-сдельщиков: токарей, фрезеровщиков, сварщиков, формовщиков, изоляторов, намотчиков, стер-

ски обоснованных норм. Оно оказалось не эффективным. Почему? Да потому, что не стимулировало рост производительности. От такой практики отказались. Та же участь постигла «Положение» о материальном поощрении за ритмичность. Причина объясняется просто: вмешались факторы, на которые рабочий влиять никак не мог (задержка с поставками материалов и т. д.).

И вот теперь вступило в силу «Положение» о премировании основных рабочих — сдельщиков за превышение достигнутого уровня производительности труда из фонда материального поощрения. Условия таковы. Мастерский участок должен выполнить план в нормируемой трудоемкости, то есть в нормо-часах, а рабочий — свой личный план в том же измерителе. Начисление премии производится только на

всему «Положению» выплачено по заводу 7825 рублей премиальных. Из фонда материального поощрения. Не будем пока судить, много это или мало. Отметим только очевидный факт. Прирост производительности труда опытным рабочему дается труднее, чем новичку. Это вполне объяснимо, ибо базисная выработка у него выше. Он годами за счет личного мастерства, индивидуальных навыков, использования передовых методов труда, рационализации добился высокого результата. Дальнейший прирост выработки дается сейчас большей ценой и, естественно, он уже не так интенсивен. Иная картина у молодого рабочего. Базисная выработка у него, как правило, невысока. В нашем примере у Желязко — 110 процентов. Но зато предпочтительнее перспективы дальнейшего роста. За полгода моло-

Введение нормируемой трудоемкости в качестве главного измерителя эффективности труда рабочего предполагает, что инженерно-технические, экономические и производственные подразделения тоже не останутся в стороне, активизируют свои усилия по экономии затрат труда на изготовление продукции и улучшению использования основных и оборотных средств предприятия. А если спросить, какой отдел завода, кроме отдела организации труда и заработной платы, внес свою лепту в разработку личных планов, наблюдает, исследует, как приживается начин москвичей, ответом будет молчание. Вывод напрашивается сам: тот небольшой опыт, что приобретен за шесть месяцев, нуждается в том, чтобы его подкрепили своими разработками, предложениями не только экономисты, но и технологи, конструкторы, механики.

Далее. Внедрение определяющих показателей требует от работников экономической службы творческого поиска, инициативы. В самом деле. Искровцы ввели новое «Положение» на экспериментальный срок — на три месяца. Прошло шесть, а кто проанализировал первые результаты? Кроме того, личные планы рабочего на заводе «Динамо» — долгосрочные планы с разбивкой на периоды. Где такие планы у новоуткинцев? Ведь тем и хороши нормативные задания, что они составляются на всю пятилетку.

Еще одно. Опыт динамовцев ценен, спору нет. Но канонизировать его незначит. Никто не будет возражать, если экономисты «Искры» предложат свою систему материального поощрения труженников, имеющих личные планы. Лишь бы она была разумна и стимулировала усилия по росту производительности труда. Так что дело за инициативой самих искровцев.

Выше мы говорили о том, что личный план доступен каждому честному, толковому, распорядительному рабочему. Но это не значит, что менее толковые должны обходиться без личных планов. Нет, разумеется. Дело в ином. Необходима планомерная организационно-воспитательная работа в коллективах. Новая ступень труда должна быть поддержана целым комплексом мероприятий такого порядка. Что скажут на этот счет секретарь партбюро В. К. Туманов и председатель завкома профсоюза М. В. Кошелев?

Многие из перечисленных недостатков появились лишь потому, что на заводе «Искра» знакомы с практикой динамовцев лишь по материалу периодической печати. Этого явно мало. Приходится только удерживаться, что до сей поры дирекция и завком профсоюза не удосужились командировать в Москву, скажем, хотя бы одного рабочего или мастера и экономиста. Знакомство с новым порядком планирования непосредственно на месте очень бы помогло. Улучшение поправимо. Надо бы позаботиться и о рекламе. Не будем пугаться этого слова. О личных планах рабочих должны знать все. Как должен коллектив знать и тех, кто отличился на участках, настойчиво работающих над повышением производительности труда.

Л. ГОРЬВА,
инженер отдела организации труда и заработной платы.
Е. ВОРОБЬЕВ.

ЛИЧНЫЙ ПЛАН РАБОЧЕГО И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

ТВОРЧЕСТВО, МАСТЕРСТВО — НА СЛУЖБУ ПЯТИЛЕТКЕ

● О ПЕРЕДОВОМ МЕТОДЕ РАССКАЗАЛ ЖУРНАЛ «КОММУНИСТ» ● У МАШИНОСТРОИТЕЛЕЙ «ИСКРЫ» НОВЫЙ КРИТЕРИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ● КОРРЕКТИВЫ ВНОСИТ ПРАКТИКА ● ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЛАНЫ — КАЖДОМУ РАБОЧЕМУ ● СТИМУЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ НЕ ТОЛЬКО РУБЛЕМ ● БУДУЩЕЕ — ЗА НОВЫМ ПОРЯДКОМ ПЛАНИРОВАНИЯ

ность рабочего снижается. Если даже недостатки тарификации устранены, то и тогда нельзя рассчитывать на особое повышение действенности тарифной ставки, так как из-за своей статичности она не способна обеспечить динамическую связь между планами роста производительности рабочих и производственных участков. Фактически эта ставка может использоваться лишь для определения квалификационной возможности рабочего, а не действительной производительности его труда. Долгосрочное же планирование производительности труда рабочего на заводе «Динамо» основывается на том, что для ее измерения применяется показатель экономии времени при изготовлении планируемого объема продукции. Личный план рабочего рассчитывается как его фактическая выработка, достигнутая им лично в предыдущем базовом — на языке экономистов — периоде (месяц, квартал, год) плюс задание на ее увеличение в объеме нормируемой трудоемкости. Такой план позволяет практически измерить ценность любого починка рабочего, направленного на перевыполнение задания и снижение трудоемкости за счет повышения профессионального мастерства, рационализаторских навыков и других резервов.

И еще одно необходимое пояснение. Объем продукции по нормируемой трудоемкости систематически приводится к сопоставимым с базовым периодом показателям. Естественно, что при едином измерителе план производственного участка равен сумме планов рабочих. Стоит ли говорить, как при такой практике планирования резко повышается ответственность каждого рабочего за итоги деятельности всего коллектива. Расширяются возможности его практического участия в управлении производством через профгруппу, посты народного контроля, общие собрания, производственные совещания и другие формы об-

женщиков, прессовщиков и т. д. Например, в цехе № 5 экономист Валентина Васильевна Букрина определила, что у опытной прессовщицы Анфисы Моисеевны Ковиновой среднемесячная выработка в 1971 году была 300 нормо-часов (160 процентов), а у штамповщицы Татьяны Кирилловны Желязко, работавшей ученицей, 110 процентов (далее соотношение плановой и фактической выработки в нормо-часах для удобства будет приводиться в процентах). И так по каждому из 56 человек. Базисная выработка оказалась, как видим, неодинаковой. Это естественно: разный уровень квалификации, опыта, мастерства, наконец. Теперь можно было планировать рост производительности (на квартал, год, пятилетку). Для коллектива пятого цеха в целом этот показатель, в частности, на второй квартал был задан в объеме девяти процентов, исходя из нормативов роста производительности труда всего предприятия. Второй квартал назван потому, что новый порядок планирования введен в марте, предполагалось — экспериментально, на три месяца. Семь процентов должны быть получены за счет автоматизации и механизации производственного процесса. А вот остальные два и были заложены в личные планы рабочих.

Единство метода измерения количества труда рабочих всех профессий и уровней квалификации особенно ценно для сопоставления показателей в социалистическом соревновании и при организации морального и материального поощрения. Систему материального стимулирования предстояло продумать особенно тщательно, ибо попытки, не раз предпринимавшиеся на «Искре» для поощрения рабочих за те или иные показатели, оказывались не совсем удачными. В частности, было разработано «Положение» о премировании за перевыполнение техниче-

скую заработную плату, определенную по технически обоснованным нормам. Размер премии для каждого цеха, для каждой категории рабочих свой — от полутора до двух процентов за каждый процент перевыполнения базисной выработки, но не более 10—15 процентов от сдельной заработной платы.

Итак, рабочий получил твердое задание по росту производительности труда в измерителях, легко соотносимых с планами участка, цеха. «Положение» ежемесячно гарантирует ему премию при условии достижения необходимого прироста личной выработки. Четкая, ясная перспектива.

Личное поле деятельности

МАШИНОСТРОИТЕЛИ «Искры» работают по личным планам уже шесть месяцев. Заглянем в отчеты пятого цеха, откуда взяли примеры, когда объясняли новую практику планирования. Прессовщица А. М. Ковинова. Она из числа опытных. Ее базовая выработка была 160 процентов. Как обстоят у нее дела сейчас? Апрель — 178 процентов, май — 188, июнь — 219, июль — 175, август — 174, сентябрь — 204. Заметно улучшила свой личный показатель (110 процентов) штамповщица Т. К. Желязко, — молодая работница. У нее в апреле 108 процентов, в мае — 100, в июне — 112, в июле — 127, в августе — 131, в сентябре — 145. Прогрессия довольно показательная для роста мастерства Татьяны Кирилловны. Как видим, обе работницы выполняют личные задания.

Личное поле деятельности

ПОДУМАЕМ ВМЕСТЕ

ДАВАТЬ рекомендации, не подтвержденные каким-то опытом, не благодарное занятие. Мы к ним не стремимся. Обратимся лучше к практике того же завода «Динамо». Как видно из упомянутой статьи директора К. Петухова, москвичи пересмотрели, точнее дополнили новыми элементами систему поощрения рабочих. Введено премирование рабочих, достигших выработки выше средней на своем производственном участке. И здесь размер премии определяется по нормативу (процент к квартальному заработку), за каждый процент превышения средней выработки на производственном участке.

И на «Искре» наверняка стоит пойти таким же путем. Среднюю выработку вывести не сложно, средства для материального поощрения найдутся. При этом условии, как нетрудно догадаться, весомость процента превышения выработки опытным сдельщиком и его коллегой, не обладающим пока высоким мастерством, будет различной. Все станет на свои места. Стимулирование будет более действенным.

Достоверный измеритель

НА ТОМ и порешили. Но с чего начать? Порядок планирования производительности труда, введенный на заводе «Динамо», требовал в первую очередь инициативы и, будем категоричны, широкого кругозора работников экономической службы. Кроме того, было необходимо вплоть до мельчайших деталей ознакомить рабочих с принципами составления личных планов, заручиться поддержкой большинства. Без кропотливой организационно-воспитательной работы старую практику не изжить.

Туманов это понимал. Важнейший анализ статьи Петухова и других материалов приводил к такому, для специалиста не-

О СЕСТРАХ, ЧТО ПОЛВЕКА ВМЕСТЕ

50-летию образования СССР посвящается трудовая вахта «15 союзных республик — 15 ударных недель», которая проходит сейчас на хромиковом заводе. Клуб имени Ленина не остался в стороне от заводских дел. В вестибюле оформлены красочные стенды, сообщающие имена победителей.

К знаменательному дню работники клуба запланировали немало интересных мероприятий. Первого ноября откроется кинофестиваль, на котором будут показаны художественные и документальные фильмы братских республик. Участники художественной самодеятельности выступят в цехах с литературно-музыкальной композицией. Юные артисты готовят театральное представление — «15 республик — 15 сестер».

А. ЧИКАЛОВ, директор клуба.

ФОТОРЕПОРТАЖ

ДОРОГА В КНИЖНЫЙ МИР

— Валентина Степановна, я уже прочитала книжку. Дайте мне, пожалуйста, новую.

— Запишите и меня в библиотеку! Такие слова можно каждую неделю слышать в библиотеке шестой школы. Она постоянно полным-полна читателей. И не диво — ведь их здесь записано более девяти сот.

Школа владеет неплохим фондом художественной, общественно-политической, географической, научно-популярной литературы. Кроме того, сюда ежедневно поступают свежие газеты и журналы более двух десятков наименований.

Руководит библиотекой В. С. Кудашева, студентка-заочница Уральского государственного университета. Работу свою она любит. Валентина

Степановна организует читательские конференции, встречи с писателями, поэтами, знатными людьми города. Систематически оформляются тематические выставки книг. Сейчас в дни подготовки к празднованию 50-летия СССР, оформляются книжные выставки о союзных республиках. Валентина Степановна охотно помогают и школьники.

Д. КИРЕЕВ.

На снимках — Лариса Володичева и Лена Демидова у выставки книг об Украине; в библиотеку пришли новички. В. С. Кудашева разъясняет им, как пользоваться книжным богатством, как выбрать нужную книжку.

Фото автора.



РАСТУТ КОЛЛЕКЦИИ

Шумно бывает в 39-й комнате Дворца культуры новотрубников по воскресеньям, когда там со всего города собираются фалеристы-коллекционеры значков. Впервые они встретились зимой прошлого года.

Каждого из них привела сюда страсть к собирательству интересных знаков. Если выписать темы, по которым ведут свои металлические коллекции фалеристы всех возрастов, получится внушительный список, в котором будут фигурировать известные писатели и музыканты, города и страны, гербы, животный мир планеты.

Сейчас собирается до ста и более человек. Среди них есть и школьники, и пенсионеры, те, у кого пока по 5—10 значков, и те, кто сумел расширить свою коллекцию до тысячи знаков. В числе «тысячников» можно назвать режиссера цирковой студии Дворца культуры Э. М. Пудлеса (он собирает значки об искусстве и цирке), электрика Новотрубного завода Г. П. Прошина, коллекционером все значки о хоккее с мячом, тренера по баскетболу с хромпикового завода Б. С. Венетеникова.

В ближайшем будущем намечены интересные встречи с коллекционерами из Свердловска, выставки, смотры.

П. ВЕТОШКИН,
председатель
клуба фалеристов.

«СЕРВИС» СЛУШАЕТ СТИХИ

Когда над городом стемнели сумерки, в зале столовой «Урал» теплым светом засияли окна, а на столах появились яблоки, пирожные, конфеты, лимонад, горячий чай. Так начали здесь в прошлый четверг свое очередное заседание члены клуба «Сервис».

Клуб создан в торговко-кулинарном училище в прошлом году. Цель его — расширить знания учащихся о профессиях повара и кулинара, привить им чувство гордости за свою профессию, научить коммунистическому отношению к труду, и, в конечном счете, еще теснее сплотить коллектив.

На этот раз заседание клуба было посвящено принятию в члены «Сервиса» нового пополнения — тех, кто нынче впервые пришел в училище. Новичкам был зачитан устав клуба, им вручили памятные значки, и директор столовой «Урал» Н. И. Юшков душевно поздравил девушек.

После этой церемонии начался конкурс по сервировке обеденного стола и приготовлению холодных блюд. Здесь мастерством блистали учащиеся второго года обучения. Приз за сервировку стола был вручен Верке Южаковой и Соне Галиулиной. Дегустационная комиссия признала самым лучшим мясной салат, приготовленный Людмилой На-

заренко. В награду ей тоже был вручен сувенир.

В этот же вечер учащиеся Алексей Светлаков, Надежда Торгашова, Татьяна Чухарева и еще около десятка других получили грамоты за хорошую учебу и общественную деятельность. А потом зазвучали стихи, песни, музыка, записанная на магнитофонные ленты, закружились в танце первые пары...

На заседании клуба были приглашены гости — старшеклассники 21-й школы. В память об этом каждому из них вручили значок.

Т. БЕЛОБОРОВОДА,
мастер производственного
обучения торговко-
кулинарного училища.

Все кадры нарасхват

Чем ближе зима, тем больше посетителей приходит на городскую лесоторговую базу. Одни интересуются, есть ли отопительные котлы для индивидуальных домов, другим требуется шифер, чтобы перекрыть крышу, третьи заботятся о таре для всевозможных домашних солений: хозяйки делают заготовки на зиму. Только за последнее вре-



мя населению продано различных хозяйственных материалов на 31000 рублей. Особым спросом у владельцев частных домов пользовались масляные краски для покрытия полов, оконных переплетов, стен. Их продано более чем на 5000 рублей. Нарасхват были раскуплены 900 кадок под засолку капусты, огурцов, помидоров. Ходко шла торговля олифой, паклей, сухой штукатуркой, а также шифером и стеклом.

А. ГЛАЗУНОВ,
ст. мастер
лесоторговой базы.

Электричка спешит на «Даурию»

С большим успехом зрителей. В отдельные дни шел на экране кинотеатра «Восход» новый цветной художественный фильм «Даурия», повествующий о гражданской войне и ставке фильмом «Даурия» на экране кинотеатра в три ра- за перевыполняла план по продаже билетов. По коллективному заявкам посмотри гражданской войны и ставке фильмом «Даурия» на экране кинотеатра в три ра- за перевыполняла план по продаже билетов. По коллективному заявкам посмотри

фильма «Даурия» на экране кинотеатра в три ра- за перевыполняла план по продаже билетов. По коллективному заявкам посмотри

ИЗ ЗАЛА СУДА

ЗА БРАГУ — ШТРАФ

Десять литров браги изготовила Т. О. Карватовских, проживающая на станции Хрустальная, улица Советская, 17. Напиток она передала на хранение своей родственнице Н. И. Таболиной. Когда работники городского отдела внутренних дел обнаружили брагу, обе были привлечены к уголовной ответственности за незаконное изготовление и хранение спиртных

напитков. Дело передали в суд. 11 октября народный суд рассмотрел уголовное дело по обвинению Т. О. Карватовских и Н. И. Таболиной и определил меру наказания: обе оштрафованы на 150 рублей каждая, чтобы впредь не было повадно.

Н. КИРОВА,
народный судья.

РЕКЛАМА И ОБЪЯВЛЕНИЯ

Кинотеатр «Восход». Цветная кинокомедия «ОЖЕРЕЛЬЕ ДЛЯ МОЕЙ ЛЮБИМОЙ». Сеансы: 9, 11, 1, 3, 5, 7, 9 час. вечера.

Кинотеатр «Космос». Художественный фильм «КОНЕЦ ПЕСНИ». Сеансы: 11, 1, 3, 5, 7, 9 час. вечера. МУЛЬТИБЕОРНИК. Начало в 9-30 утра.

Клуб имени Ленина. Широкоэкранный фильм «ОХ, УЖ ЭТА НАСТЯ». Сеансы: 5, 7, 9 час. вечера.

Клуб СТЗ. Художественный фильм «СЕДЬМОЕ НЕБО». Сеансы: 5, 7, 9 час. вечера.

Товарищи! Открыто ателье по обновлению, ремонту и реставрации одежды по адресу: Ватутина, 21 (вход со двора) Часы работы с 8 до 20 часов. Выходной день воскресенье.

Дом мод ПРИНИМАЕТ ЗАКАЗЫ на пошив легкого платья, срок изготовления 10—15 дней. Предлагается большой выбор шерстяных тканей по цене 14 руб. за метр.

Дом мод работает с 9 до 21 часа, в субботу с 11 до 19 часов, выходной воскресенье. Просим посетить Дом мод и сделать заказ.

Трест столовых

ПРИГЛАШАЕТ НА РАБОТУ

поваров, кухонных работниц, сборщиков посуды, посудниц, уборщиц, кондитеров, кассиров, буфетчиц в столовые Новотрубного, Старотрубного, хромпикового, динасового, завода ЖБИК.

Приглашаются юноши и девушки, имеющие образование 8—10 классов, для обучения на повара, кондитера, кассира, буфетчицу в школе-столовой.

Срок обучения: на повара — 1 год, на кондитера — 6 месяцев, на кассира, буфетчицу — 1—3 месяца.

Транспортной конторе требуются водители мотороллера и коновозчики.

За справками обращаться в бюро по трудоустройству.

УТЕРЯННУЮ круглую печать медико-санитарной части динасового завода с 21 октября 1972 года считать недействительной.

МЕНЯЮ двухкомнатную малогабаритную квартиру со всеми удобствами в центре г. Березники Пермской обл. на равноценную в городе Первоуральске. Обращаться по адресу: ул. Герцена, 4-37, в любое время.

Партийная и профсоюзная организации детских садов Новотрубного завода выражают соболезнование заведующей детсадом № 6 Дунаевой Александре Андреевне по поводу смерти ее матери
БАРИШНИКОВОЙ
Наталии Игнатьевны

ПРИХОДИТЕ, ЗВОНИТЕ, ПИШИТЕ



ТЕЛЕФОНЫ: редактор — 2-15-72, зам. редактора — 2-52-05, ответственный секретарь — 2-14-94, отдел партийной жизни — 2-52-83, экономический отдел — 2-53-47, отдел писем — 2-52-21, корректорская — 2-35-62, бухгалтер — 2-53-71, директор типографии — 2-46-55.