

# Победители смотра

В апреле с. г. начался смотр работы комсомольских организаций города, проходит он в рамках Ленинского зачета «Решения XXV съезда КПСС — в жизнь».

22 ноября на пленуме ГК ВЛКСМ подводились итоги I этапа смотра, который был ознаменован широко развернувшимся соревнованием за право подписать Рапорт Ленинского комсомола ЦК КПСС к 60-летию Великого Октября. В смотре лучших результатов добились наша комсомольская организация. Среди про-

мышленных предприятий города комсомольцы производственной части объединения заняла первое место. Среди конструкторских организаций первенствует комсомольская организация КБ объединения. Им вручены переходящие Красные знамена ГК ВЛКСМ, почетные грамоты, вымпелы ЦК ВЛКСМ.

Вторые места присуждены комсомольским организациям транспортно-складского цеха, пожарной части нашего предприятия, комбината общественного питания с вручением почетных грамот ГК ВЛКСМ.

## Пятилетка, год первый

### Кто впереди в октябре

Подведены итоги социалистического соревнования среди цехов и отделов объединения за октябрь и десять месяцев первого года десятой пятилетки. Заслушав сообщения главного инженера объединения Г. А. Савельева и зам. председателя профкома А. В. Разаренова о результатах работы и соцсоревнования цехов и отделов предприятия за октябрь и десять месяцев текущего года, профсоюзный комитет отмечает, что план октября и десяти месяцев выполнен со следующими показателями:

План по реализованной продукции за октябрь выполнен на 103,4 процента, за десять месяцев — на 101,6; по валовой продукции — на 100, за десять месяцев — на 100,6 процента; по товарной продукции — на 106,9 процента, за десять месяцев — на 99,4. Номенклатура за месяц составила 99,8, за десять месяцев — 99,8 процента; производительность труда — 101,1, за десять месяцев — 101,5 процента.

Классные места за октябрь среди цехов и отделов распределились так:

По первой группе цехов второе место решено присудить коллективу цеха № 4. Хорошая работа отмечена коллективов цехов № 30 и 9.

По второй группе цехов ударно трудятся коллектив цеха № 41. Ему присуждено первое место.

По третьей группе цехов впереди идет коллектив цеха № 18. Второе место присуждено коллективу цеха № 22. Хорошая работа отмечалась коллективов цехов № 10, 25.

## Календарь соревнования

23 ноября подведены итоги социалистического соревнования среди цехов и отделов объединения за вторую декаду месяца.

По первой группе цехов первое место решено не присуждать. Второе место завоевал коллектив цеха № 30. Хорошая работа отмечалась коллективов цехов № 4, 19.

По второй группе цехов в этой декаде впереди идет коллектив цеха № 41. Вторые места присуждены коллективам цехов № 13 и 20. Отмечалась хорошая работа коллектива цеха № 15.

По третьей группе цехов первенствует коллектив цеха № 21. Второе место завоевал коллектив цеха № 22. Хорошая работа отмечалась коллектива цеха № 25.

Обсуждая ежедневные итоги социалистического соревнования среди цехов и отделов, четырехугольник объединения отметил и недостатки в работе некоторых подраз-

Среди отделов классные места распределились так: По второй группе отделов первое место завоевал коллектив ОГМета. Второе место присуждено коллективу отдела, которым руководит тов. Кижаяев. Хорошая работа отмечалась ОГЭ, 57, 32, 27. По третьей группе цехов первенствует коллектив главной бухгалтерии. Второе место присуждено ОТО. Отмечалась хорошая работа коллективов ППО, ФСО, отдела 3.

Решением расширенного заседания профкома присуждено почетное звание «Лучший по своей профессии», как выдержавшим условия индивидуального соцсоревнования в течение шести месяцев подряд, токарю Ю. В. Литвинову, инженеру-технологу Ю. Д. Шелабанову из цеха № 41; машинисту гидроаккумуляторной станции В. А. Макарову, мастеру П. И. Садовникову из цеха № 21; инженеру-конструктору отдела тов. Логвиненко. Н. А. Романову, и в течение 12 месяцев подряд — И. Я. Миронкину, М. И. Слепову, В. Ф. Иванову из цеха № 41.

По итогам социалистического соревнования за высокую культуру производства и организации труда почетное звание «Коллектив высокой культуры производства и организации труда» подтверждено отделу труда и заработной платы.

Чуть больше месяца осталось до конца первого года десятой пятилетки. Коллективу объединения необходимо мобилизовать все силы и энергию, чтобы успешно завершить годовую программу.

# Вперед досрочно!

Поддерживая почин делегата XXV съезда КПСС, токаря Ивана Яковлевича Миронкина, досрочно выполнили годовой план рабочие цеха № 41 И. В. Горшков, Л. А. Болдинова, Н. Ф. Лукичев, М. П. Еврецих, О. В. Гусев, В. М. Борисов, В. П. Рябов, В. В. Давыдов, А. М. Карманов, Е. Д. Царенкова, В. В. Галунин, А. Н. Сорочинский, В. Г. Титов, А. Н. Прохин.

С высоким воодушевлением приняли советские люди решения недавно проходивших Пленума ЦК КПСС и очередной сессии Верховного Совета СССР. Утверждена грандиозная программа дальнейшего развития экономики нашей страны в десятой пятилетке. Новая пятилетка — это пятилетка огромных масштабов и больших экономических возможностей. И от чувства ответственности каждого зависит успех всего коллектива.

Редакция попросила передовых рабочих объединения, которые досрочно закончили выполнение годового задания, сказать, как они добились успехов в труде.

Токарь цеха № 41 Анатолий Михайлович Карманов. За успехи в девятой пятилетке награжден орденом Трудового Красного Знамени.

— Работаю в цехе с момента его организации. А вообще на заводе — уже 25 лет. Другой профессии и не мыслю. Старюсь, чтобы продукция моя была только хорошего качества. Чешский станок, на котором работаю, очень нравится.

В нашей группе четырнадцать человек, и все — молодежь. Мне приятно работать бок о бок с ребятами, чувствуешь с ними и себя молодым. Годовое задание досрочно выполнил не

только я один, раньше всех завершил его Николай Новиков.

Девиз наш — взаимовыручка, взаимопомощь. Конечно, у меня, как у старшего по возрасту в группе, опыта в работе побольше, и я охотно передаю его молодым.

Ведь как работаешь над заданием: получив его, сразу думаешь, а как быстрее сделать деталь. Бывает заметишь недостатки в техпроцессе, выскажешь свои соображения технологу, и он соглашается. Здесь-то и приходит на помощь опыт, мастерство.

Рядом с Анатолием Михайловичем работает молодой токарь Михаил Еврецих, член ВЛКСМ, который также досрочно завершил годовое задание. Вот что он рассказывает.

— Закончил профессионально-техническое училище по специальности токаря. Отслужив в рядах Советской Армии, приехал работать в объединение.

Уже пять лет тружусь в этом цехе. Профессию свою люблю. Работать приходится много, не считаю с личным временем. Рабочий день предельно уплотнен: экономлю каждую рабочую минуту, каждое задание детально продумываю, как его побыстрее выполнить, лучше. Придумываю и приспособления, то есть пополняю свой инструментальный «арсенал». В результате и производительность труда повышается.

Соревнуюсь с Александром Мордвинцевым. Это трудовое соперничество тоже помогает в работе, подтягивает. И самое главное, на мой взгляд, то, что наша группа дружная. Охотно помогаем друг другу, если возникают спорные вопросы тут же решаем, делимся приспособлениями. Для каждого из нас характерно творческое отношение к делу.

## Об итогах отчетов и выборов

С июня по октябрь в партийных группах и цеховых партийных организациях объединения прошли отчетно-выборные собрания. Собрания прошли организовано в соответствии с требованиями Устава КПСС и «Инструкции о проведении выборов руководящих партийных органов». Свыше 91 процента коммунистов приняли участие в собраниях, выступило более 400 человек.

В центре внимания коммунистов стояли вопросы повышения эффективности производства, улучшения качества выпускаемой продукции, выполнения планов и социалистических обязательств первого года десятой пятилетки. Были заслушаны отчеты председателей комиссий по контролю за хозяйственной деятельностью администрации и выбраны новые составы комиссий.

Менее организовано прошли собрания в цеховых партийных организациях без прав первичных, которые созданы в отделах КБ: 71, 72, 76, 101, 109 и в цехе № 33. Явка коммунистов здесь была низкой.

В настоящее время в партийных организациях и парткомах объединения и КБ разрабатываются мероприятия по критическим замечаниям коммунистов, высказанным на собраниях.

В ближайшее время намечается провести учебу с вновь избранным активом партийных организаций.

## Открыта выставка

23 ноября в Доме культуры открылась выставка технологического оборудования для изготовления плат печатного монтажа, разработанного Исследовательским институтом вычислительной техники и автоматизации Венгерской Академии наук.

В дни работы выставки состоятся семинары, на которых выступят сотрудники Исследовательского института вычислительной техники и автоматизации Венгерской АН. На семинарах будут обсуждены вопросы применения графических периферийных устройств в научно-технических программах, лежащих в основе печатных плат с помощью вычислительных машин, интегрированного производства и контроля электронных оборудования. В выступлениях на семинаре будет доложено о математическом и техническом обеспечении автоматизированной системы управления с помощью микропроцессора.

Ознакомление с технологическим оборудованием для изготовления плат печатного монтажа представляет значительный интерес для специалистов.

Выставка будет работать с 24 по 26 ноября, с 10.00 до 18.00.

# ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

Продолжение. Начало см. в № 35, 37, 39.

17. Для обращения администрации предприятия, учреждения, организации в суд по вопросам возмещения ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, применяются сроки, установленные статьей 90 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Те же сроки применяются и при обращении в суд вышестоящего органа по подчиненности органа прокурора.

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков суд может восстановить эти сроки.

ни вины, конкретных обстоятельств материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

19. Удержания из заработной платы работника для возмещения ущерба, причиненного им предприятию, учреждению, организации, производятся в порядке и в размерах, установленных Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и иными законодательными актами Союза ССР и союзных республик.

Секретарь Президиума Верховного Совета СССР М. ГЕОРГАДЗЕ.



# „Организация труда мастеров в современных условиях“

— этой теме был посвящен день мастера, состоявшийся 17 ноября. Сегодня мы публикуем информацию по этому вопросу, с которой выступила перед мастерами инженер лаборатории ОПТУ И. Г. ШАПИРО.

**ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ** мастера — самая многочисленная категория ИТР. По имеющимся подсчетам их численность составляет 30—40 процентов ИТР предприятий, в народном хозяйстве страны занято 1,5 миллиона мастеров.

Мастер в нашем производстве и в нашем обществе — фигура поистине универсальная. Он должен быть квалифицированным производственным и управляющим, должен быть в определенной мере экономистом и организатором труда, педагогом и психологом. В условиях научно-технического прогресса возникают новые проблемы, связанные с деятельностью мастера. Еще больше возрастает его значение как организатора труда рабочих, повышаются требования к уровню его технических и экономических знаний, к его профессиональной подготовке.

На всех этапах социалистического и коммунистического строительства партия и правительство уделяли огромное внимание повышению роли мастера и улучшению организации его труда. Например, еще в 1955 г. Совет Министров СССР принял постановление о повышении роли мастера и начальника производственного участка и об упорядочении оплаты их труда в различных отраслях народного хозяйства.

Большое внимание было уделено проблеме мастера, повышению его роли и авторитета, вопросам подготовки и роста квалификации мастеров в постановлении ЦК КПСС «Об участии руководящих и инженерно-технических работников Череповецкого металлургического завода в идейно-политическом воспитании членов коллектива».

В феврале 1975 г. принято постановление ЦК КПСС «О работе Министерства химического и нефтяного машиностроения по повышению роли мастеров на производстве», которое имеет важное значение для всего народного хозяйства страны. Это постановление обязывает хозяйственных руководителей, партийные, профсоюзные и комсомольские организации предприятий и производственных объединений:

обеспечить успешное выполнение мастерами возложенных на них функций;

оказывать мастерам всемерную помощь и поддержку в работе, выявлении резервов на каждом рабочем месте, внедрении передовых методов производства, укреплении трудовой дисциплины, в развитии социалистического соревнования, движения наставничества, рационализаторской работы;

изыскать новые формы морального и материального стимулирования хорошей работы коллективов, участков и мастеров;

создать условия, при которых непрерывно возрастал бы авторитет и соблюдались права мастера; содействовать повышению его профессиональной подготовки, расширению знаний в области техники, экономики и технологии производства;

добиваться, чтобы мастера были активными проводниками политики партии, воспитателями коммунистического отношения к труду.

Для того, чтобы в полной мере справиться со всеми этими задачами, необходимо на каждом предприятии вести планомерную работу по усилению роли мастеров на производстве на основе всестороннего анализа и совершенствования организации их труда. В круг основных вопросов организации труда мастеров входят: определение их должностных обязанностей, исходя из рациональной системы разделения и кооперации труда по управлению производственным участком; подбор, использование и повышение квалификации мастеров; совершенствование системы и методов работы по выполнению мастерами возложенных на них обязанностей; организация рабочих мест мастеров и обеспечение благоприятных условий их труда; нормиро-

вание, оценка и стимулирование работы мастеров.

**ОСНОВНЫЕ** права и обязанности мастера определяются на основе двух нормативных документов: «Типового положения о мастере предприятия» и «Квалификационного справочника должностей служащих». Эти нормативные документы применяются на предприятии с учетом конкретных условий производства. Так, на нашем предприятии в соответствии с указанными документами разработаны должностные инструкции мастеру производственного участка и старшему мастеру.

Эффективность труда мастеров в значительной мере зависит от системы и методов работы по выполнению их должностных обязанностей. Существенную помощь в выработке системы и методов работы мастерам оказывает «Книжка мастера», предназначенная для занесения рабочей информации и содержащая руководящие и справочные материалы, необходимые мастеру в его повседневной работе. «Книжка мастера» применяется на ряде предприятий страны. На нашем предприятии она разрабатывается и вскоре будет выпущена. На новосибирских предприятиях применяются карты организации труда мастеров, а на Ковровском экскаваторном заводе — «Дневные планы работ». Эти простые новшества помогают организовать труд, заранее планировать свою работу.

**ПЕРВОСТЕПЕННОЕ** решающее значение для успешной работы первичных производственных коллективов имеют правильный подбор, рациональное использование и повышение квалификации мастеров. Существуют два основных источника укомплектования предприятий кадрами мастеров. Первый источник — из числа наиболее квалифицированных передовых рабочих, имеющих стаж работы на производстве. При этом должны быть созданы условия для того, чтобы назначаемые на должность мастера рабочие прошли предварительную подготовку на курсах, в школе мастеров либо индивидуальное обучение путем прикреплению к опытным мастерам. Другим источником являются выпускники вузов и техникумов по соответствующей специальности.

Исходя из потребности предприятия в мастерах, рассчитанной на пятилетку по годам, должен быть разработан баланс удовлетворения этой потребности из указанных двух источников. Большое значение при этом имеет организация работы по созданию кадровых резервов для замещения должностей мастеров по мере их освобождения. Систематическая работа с резервом мастеров проводится на 1-м Государственном подшипниковом заводе. Представляет интерес опыт Горьковского автозавода, где для рабочих оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения, выделено определенное количество штатных должностей ИТР (в том числе мастеров), на которых они могут пройти предварительную стажировку. Планомерная подготовка кадровых резервов создает предпосылки для перехода к более прогрессивной — конкурсной системе замещения руководящих должностей, что повышает требования к претендентам на соответствующую должность. Встречающаяся на отдельных предприятиях практика выбора мастеров может рассматриваться как разновидность конкурсной. Интересный эксперимент проводится в Львовском производственно-техническом объединении «Электрон», на участке крупногабаритных пресс-форм и штампов в инструментальном цехе. На этом участке мастера и старший мастер избираются сроком на 1 год на общем собрании участка, их кандидатуры утверждаются начальником цеха и директором. Основными принципами организации производственного участка являются коллективная материальная ответственность за выполнение производственного плана по объему и номенклатуре изделий, рит-

мичность работы и выпуск высококачественной продукции.

Эксперимент по выборности мастеров проводится с 1969 г. Производственные результаты в конце 1974 г. были следующими: объем производства возрос в 2 раза, производительность труда — в 1,5, средняя зарплата — в 1,3 раза, все рабочие участка работают с личным клеймом. Внедрению выборности мастеров на производственном участке предшествовала работа по изучению работы мастера и условий, в которых он трудится. При большой текучести среди мастеров, при большом разрыве в зарплате мастеров и высококвалифицированных рабочих и при некоторых других условиях введение выборности мастеров не дает положительных результатов.

**ПРАВИЛЬНОСТЬ** подбора и расстановки кадров, в том числе и мастеров, периодически проверяется с помощью аттестации. При этом необходимо считаться с тем, что квалификационные требования к мастерам различаются в зависимости от сложности техники, технологии производства, характера выпускаемой продукции и других технических и организационных условий. Должны также учитываться и особенности коллектива рабочих на участке с точки зрения его половозрастной структуры, образовательного, квалификационного и культурного уровня.

Объективная необходимость дифференцированного подхода к определению требуемой квалификации мастеров привела к тому, что в последние годы на некоторых предприятиях введена классность мастеров. Так, на одном из машиностроительных заводов по результатам аттестации мастеров, в зависимости от стажа, образования, выполнения производственной программы и общей оценки работы, им присваивается звание мастера 1, 2 и 3-го класса. В зависимости от сложности мастеров устанавливается определенный процент надбавки к их должностным окладам. Введение классности дает возможность мастерам увидеть перспективу роста.

Постоянного внимания требует вопрос о повышении квалификации мастеров. Содержание и формы работы в этом направлении могут быть различными. На предприятиях Липецкой области для повышения квалификации мастеров были организованы курсы, школы, факультеты, семинары по пяти тематическим планам, среди них план повышения квалификации по экономике и праву, по организации и управлению, по НОТ и передовому опыту, по педагогике и психологии, по коммунистическому воспитанию.

В Киевском производственном объединении им. 50-летия Октября при ОТО организованы за счет объединения подготовительные курсы для поступающих в вузы и техникумы, созданы месячные курсы мастеров с отрывом от производства. В учебном процессе применяются диафильмы, кинофильмы, тренажеры. Имеется класс программированного контроля знаний. Предполагается ввести в учебный процесс метод разбора производственных ситуаций, метод деловых игр с учетом особенностей работы мастеров. На предприятиях Свердловской области для мастеров организованы специальные семинары, причем, в порядке подготовки к занятиям им дают задания по расширению зоны обслуживания станков, совмещению профессий, организации рабочих мест, повышению эффективности использования оборудования и т. д. В Ленинградском объединении «Светлана» мастерам читают лекции по этике, педагогике, социальной психологии, а на Воронежском заводе тяжелых технических пресов работает университет повышения знаний мастеров. Положительный опыт, накопленный на местах, обобщается с целью перехода к обучению мастеров по единым программам в общесоюзном масштабе.

На предприятиях развивается моральное и материальное стимулирование мастеров, на ряде предприятий они имеют преимущественное право на получение жилья, путевок в санатории и дома отдыха.

Большая работа проводится в Ташкентском производственном объединении по повышению стимулирующего значения премиальных положений в улучшении работы мастеров и улучшении показателей работы участков.

Разработано положение о материальном стимулировании руководителей работных цехов, мастеров и старших мастеров, на участках которых сократились темпы текучести кадров. Производственным и ст. мастерам выделяются премии в размере 20 процентов от месячного оклада один раз в квартал при условии отсутствия увольняющихся по собственному желанию и уволенных за невыход на работу без уважительных причин и при выполнении производственной программы в данном квартале.

С учетом особой роли мастеров в организации производства разработано положение о порядке расчета и выплаты вознаграждения за годовые итоги работы. Мастерам установлен коэффициент более высокий, чем рабочим и другим категориям ИТР.

Кроме этого, разработано и действует уже несколько лет положение о материальном поощрении мастеров за достижение высоких показателей в работе за 6 месяцев, предшествующих уходу в отпуск. Им выдается единовременное вознаграждение в размере 50 процентов от оклада или путевка для санаторно-курортного лечения.

Немаловажное значение для мастеров имеет организация их рабочих мест. В ряде институтов созданы хорошие типовые проек-

ты рабочих мест мастеров, и на некоторых предприятиях такие рабочие места уже имеются. Оригинальные конструкции кабин мастеров, расположенных непосредственно на производственных участках, созданы на Московском автозаводе им. Лихачева, Заволжском домостроительном комбинате в г. Калинин и др. предприятиях. Отраслевым институтом нашей промышленности предложен типовой проект организации рабочего места мастера и его труда, на его основе лабораторией ОПТУ разработан аналогичный проект применительно к условиям нашего предприятия и разослан в цехи производства.

На предприятиях страны созданы и действуют советы мастеров, на которые ложится значительная часть деятельности предприятий по повышению роли мастеров на производстве, улучшению организации их труда.

Действует совет мастеров и на нашем предприятии, основные направления и задачи его работы определены Положением о совете мастеров. Постоянную поддержку ему должны оказывать администрация, партийные и общественные организации.

Для того, чтобы работа по организации труда мастеров на предприятии была успешной, мало организовать подготовку мастеров, повышение их квалификации и др., надо создать мастерам такие условия, чтобы они чувствовали результаты этой работы, видели перспективы роста, дорожили своей должностью и гордились ею.

## Маршрутами Карелии

Наша молодежь трудится творчески, с полной отдачей, своими делами вносит большой вклад в решение общих задач.

Умеет она организовать и интересный и содержательный отдых.

Группа туристов-водников совершила байдарочный поход третьей категории сложности по реке Охта, протекающей в самом сердце Карелии. Почти все его участники в Карелию ехали впервые и с волнением ждали встречи с ней... Уже в начале пути по Охте нам попадались пороги — от первых робких бурнчиков до несущихся с большой скоростью бешеных потоков. Чем дальше мы двигались по реке, тем более красочные картины открывались перед нами. На протяжении многих километров Охта течет по толстым боло-

там. Жители после окончания лесозаготовок покинули здешние места, и только бродячий народ — туристы — посещает этот удивительный край. Многие каждый год проводят на Охте свой отпуск. Здесь прекрасная рыбалка. Охта хороша и для туриста-спортсмена. Сложность порогов

— Кивиристи...

И снова река уносила нас вперед. Скоро достигнем конечной цели, и от этого нам немного грустно.

На пути — непроходимый порог. Полученный опыт и удачное прохождение предыдущих сложных участков вызывают желание пройти его. Порог могуч, но найден узкий коридор, где есть надежда прорваться. Появляется первая байдарка. Лавируя в потоке, она точно ложится на курс. Вот она стремительно скользит по длинному сливу и на секунду полностью исчезает в закручивающемся волчком вале. В следующее мгновение из вала вылетает байдарка с бесстрашной командой, но уже в перевернутом положении. Страховка сработала надежно. Вторая попытка пройти край порога также не увенчалась успехом.

На прощанье Охта приготовила сюрприз. Это очень красивый, мощный, длинный и непроходимый Охта-порог. Полубованьшишь и слержав соблазн пройти, мы обошли его.

И вот поход закончен. До будущих встреч, Карелия!

В. РЫКОВ.



нарастает по мере продвижения группы по маршруту. Плесовые участки реки сменяются порогами или серией порогов, и тогда рассчитываешь каждое свое движение, иначе малейшая оплошность грозит купанием в холодных волнах реки.

Встретился нам и ряд сложных порогов. Надолго запомнятся крутые валы Ойнагаине, Хемега, Почко-порога. Особенно поразила нас всех громада одного из красивейших водопадов Карелии

### ПОПРАВКА

В 43 номере газеты «Вперед» от 18 ноября с. г., в подлинном снимку «Гвардеец пятилетки», в первом абзаце, допущена ошибка. Следует читать: «Анатолий Морозов в цех № 2 пришел в 1965 году...».

Редакция приносит извинения.

Редактор И. А. РЯБОВА