ПРОЛЕТАРІ ВСІХ КРАЇН, ЄДНАЙТЕСЯ!

НАШЕ ЖИТТЯ

Газета виходить щотижня з липня 1967 року

ОРГАН ЦЕНТРАЛЬНОГО ПРАВЛІННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТОВАРИСТВА ГЛУХИХ

№ 12 (350) | Субота, 23 березня 1974 р. | Ціна 2 коп.

ПЕРЕДОВИКИ П'ЯТИРІЧКИ

У Галини Чинник біографія ще дуже коротка — у нинішньому році їй сповниться тільки 18 років, зате сповнена багатьма добрими справами.

На Кам'янець-Подільське УВП дівчина прийшла ученицею в 1972 році. З перших днів перебування на підприємстві Галина добре зарекомендувала себе в колективі. За три місяці вона опанувала програмою виробничого навчання і почала працювати самостійно.

Швейна операція, яку виконує Г. Чинник, завжди відмінної якості. Молода робітниця не має зауважень з боку комісії по якості. За 1973 рік середнє виконання норм її виробітку становить 122 проценти.

Г. Чинник бере активну участь у роботі комсомольської організації підприємства. Роботу на УВП вона успішно поєднує з навчанням у вечірній школі робітничої молоді.

Розпочинаючи четвертий, визначальний рік, Галина Чинник виступила ініціатором змагання серед молоді — особистий план дев'ятої п'ятирічки виконати за чотири роки. Слово молодої трудівниці не розходиться з ділом. Змінні норми виробітку вона систематично виконує на 125 процентів.

На фото: Галина Чинник.

Фото Б. ПЕТРЕНКА.

ПО ПЕРШІЙ КАТЕГОРІЇ

За два місяці нинішнього року колектив Дрогобицького учбово-виробничого підприємства освоїв новий набір меблів—спальний гарнітур 101-М. До складу цього гарнітура входять: шафа з трьома дверима, два ліжка з матрацами, тумба туалетна—всього шість одиниць.

На освоєнні нового набору меблів особливо добре попрацювали трудівники бригади, яку очолює Василь Шимушовський. Цей колектив виготовляє чистові мебльові заготовки і показує зразки самовідданої праці. Кожен робітник перевиконує змінні норми при відмінній якості продукції.

Добре потрудився на освоєнні нового виду продукції також і колектив складальників, на чолі з Ярославом Бігуняком. Свій вагомий трудовий внесок в освоєння нової продукції зробили також Людмила Салюк та Ярослава Вуйко, що покривають нові меблі поліефірним лаком.

З першого березня підприємство розпочало серійний випуск нового набору меблів, що користуються великим попитом у покупців. Галузева комісія, до складу якої входив також і представник інституту «Укрдіпромеблі», атестувала новий набір меблів по першій категорії.

Нині мебльовики підприємства розгорнули соціалістичне змагання за дострокове виконання виробничого завдання першого кварталу.

М. ФЕДАК,
головний інженер Дрогобицького УВП.
Львівська обл.

ПОКУПЦЯМ— ДОБРОТНІ ТОВАРИ

У колективі нашого підприємства велику увагу приділяють випуску високоякісних виробів. «Головний контролер — робітнича совість» — цей девіз знайшов широку підтримку у наших трудівників. Такі швеї, як М. Колун, С. Копняк, А. Микицька, Р. Шиматюк та інші перш, ніж покласти готове шиття на конвейєр, перевіряють якість виконаної операції. На кожному робочому місці швейної дільниці є вимірювальні лінійки з допомогою яких трудівниці самі перевіряють кількість стьобків на п'яти сантиметрах шва.

З великою увагою до своєї роботи ставляться в'язальниці Г. Будкевич, П. Аркуш, Г. Немодрук. Вони систематично слідкують за справністю своїх машин і, зрозуміло, випускають полотно доброї якості. Часто трапляється так, що на наше підприємство надходить від постачальників не завжди першосортна пряжа. Але завдяки зусиллям наших мотальниць, ми очищаємо її і домагаємося потрібної якості цієї сировини.

Сумлінно перевіряють якість готових виробів і контролери ВТК. Таких працівників, як Т. Маковей, А. Заданюк, М. Мартинову часто можна бачити біля робочого місця швей, які можуть допустити неякісне виконання своїх операцій. Порадою, а то й практичною допомогою вони попереджують появу браку.

Позитивні результати для підвищення якості швейно-трикотажних виробів дає також матеріальне стимулювання. Робітниця, яка допустила у своїй роботі брак, позбавляється премії. А тому всі трудівники прагнуть не тільки виконати й перевиконати норми виробітку, але й високоякісно виконати свою операцію.

Дати продукції більше, кращої якості і з меншими затратами!— під таким девізом працює колектив Вінницького УВП, щоб достроково перевиконати завдання четвертого року дев'ятої п'ятирічки.

В. УТКІНА,
начальник ВТК Вінницького УВП.

Доброю славою користується в колективі швейників Полтавського УВП-1 ударниця комуністичної праці швачка-мотористка Віра Дмитрівна Сорока.

Взявши високі соціалістичні зобов'язання на четвертий, визначальний рік п'ятирічки, вона щодня виконує денні завдання на 130-140 процентів.

Фото **Б. АНАТОЛЕНКА.**

ВДОСКОНАЛЮВАТИ РОБОТУ З КАДРАМИ!

З VI пленуму УТОГ

18 березня ц. р. в Пущі-Водиці, в будинку відпочинку «Сосновий бір», відбувся VI пленум Центрального правління Українського товариства глухих.

З доповіддю «Про дальше поліпшення роботи з кадрами у світлі рішень XXIV з'їзду КПРС і квітневого (1973 р.) пленуму ЦК КП України», виступив заступник голови президії Центрального правління УТОГ тов. МАРЧЕНКО М. П.

* * *

ТОВАРИШІ! Період, що минув після XXIV з'їзду КПРС, ознаменований значними успіхами нашої країни у внутрішній і зовнішній політиці,— сказав М. П. Марченко.— За перші три роки дев'ятої п'ятирічки дальшого розвитку набуло народне господарство СРСР. Особливо високих показників у промисловості та сільському господарстві досягнуто в третьому, вирішальному році п'ятирічки. Обсяг промислового виробництва в 1973 році, у порівнянні з 1972 роком, зріс на 7,4 процента. Понад план випущено і реалізовано готової продукції більш як на 7 мільярдів карбованців.

У братній сім'ї радянських народів значних успіхів у господарському і культурному будівництві домоглися трудящі нашої республіки. Національний прибуток у 1973, у порівнянні з минулим роком, зріс на 6,9 процента. Понад план виготовлено продукції більше як на 7,5 мільярда карбованців, що значно перевищує річне соціалістичне зобов'язання.

Нове політичне і трудове піднесення викликало Звернення Центрального Комітету КПРС до партії, до радянського народу та постанова ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР, ВЦРПС і ЦК ВЛКСМ про Всесоюзне соціалістичне змагання за дострокове виконання народногосподарського плану 1974 року.

Пліч-о-пліч з усім радянським народом у різних галузях господарства трудяться члени Українського товариства глухих.

Завдяки широко розгорнутому соціалістичному змаганню, колективи підприємств Товариства з року в рік перевиконують державний план. Виробниче завдання 1973 року завершено 18 грудня. Понад план реалізовано готової продукції на 5 мільйонів 484 тисячі карбованців більше, ніж було передбачено раніше. У порівнянні з 1972 роком випуск продукції зріс на 8,7 процента. Доведений план виконано по всіх найголовніших виробах за винятком вимірювальних приладів (Київське УВП-1), газоосвітлювальних трансформаторів (Запорізьке УВП) та електромагнітів ЕД-7 (Харківське УВП-1). Одержано прибутку на 2 мільйони 465 тисяч карбованців більше, ніж було передбачено планом. Собівартість товарної продукції знижено на 2,8 процента.

За рахунок використання внутрішніх резервів випущено товарів народного споживання на 518 тисяч карбованців. Добре попрацював у 1973 році колектив Київського дослідного підприємства, що три квартали підряд завойовував перехідний Червоний прапор Центрального правління УТОГ та Республіканського комітету профспілки. Добре потрудилися також колективи Садгірського, Донецького, Чернігівського, Вінницького, Львівського № 1, Херсонського та Полтавського УВП-1.

У третьому, вирішальному році дев'ятої п'ятирічки значну увагу було приділено освоєнню нових видів виробів і моделей одягу. Так, на Харківському УВП-2 освоєно випуск жіночих плащів з водонепроникаючих тканин та резинового капрону, на колишньому Одеському УВП-3— штепсельних з'єднань ШСВ-20, на Ужгородському УВП-1 почали випускати шафи кухонні підвісні, в Миколаєві — шафи для книг та посуду, в Івано-Франківську — нові моделі чоловічих сорочок та інші вироби. Всього за минулий рік підприємствами Товариства освоєно 73 нових видів виробів і моделей одягу, з яких 36 впроваджено на УВП вперше.

За звітний період велику увагу було приділено також підвищенню ефективності виробництва, поліпшенню організації праці, механізації й автоматизації виробничих процесів, впровадженню нової техніки й підвищенню якості продукції.

В результаті цього у виробництво впроваджено 170 заходів по новій техніці, 368—по науковій організації праці, 435 раціоналізаторських пропозицій, що дало економічний ефект 625 тисяч карбованців і знизило трудомісткість виробничої програми на 532 тисячі нормо-годин з економією фонду заробітної плати 208,5 тисячі карбованців.

У 1973 році проведено атестацію якості 412 виробів та моделей одягу, в тому числі двом виробам присвоєно державний Знак якості.

За звітний період успішно виконано контрольні цифри і планові завдання по організаційній та масово-політичній роботі, по розвитку художньої самодіяльності, піднесенню загальноосвітнього і культурного рівня членів УТОГ, піднесення майстерності глухих спортсменів. У культзакладах Товариства широко впроваджувались нові форми культмасової роботи: тематичні вечори, КВК, «Голубі вогники», лекторії та інше.

Проте, в роботі, як окремих організацій, підприємств, установ, так і Товариства в цілому, ще є недоліки й упущення. Їх причина, головним чином, криється в роботі з кадрами, в правильному їх підборі, розстановці і вихованні. Доля виробничих планів, як зазначав у своїй доповіді перший секретар ЦК КП України тов. В. В. Щербицький на квітневому (1973 р.) пленумі ЦК КП України,— багато в чому залежить від керівників, їх ставлення до справи. Нерозпорядливість і безініціативність окремих керівників дорого обходиться державі.

Відповідальність зростає

ОДНИМ з основних завдань, поставлених XXIV з'їздом КПРС,— продовжував доповідач,— є підвищення рівня керівництва всіма сторонами життя радянського суспільства, організаторською і політичною роботою в масах, що нерозривно пов'язано з поліпшенням підбору, розстановкою і вихованням кадрів.

Робота з кадрами постійно перебуває в полі зору президії Центрального правління та обласних відділів УТОГ. Слід одразу сказати, що переважна більшість керівників організацій, установ та підприємств Товариства — грамотні, досвідчені й ініціативні працівники, здібні організатори й вихователі мас. 75 процентів інженерно-технічних працівників і службовців мають вищу, середню спеціальну та середню освіту.

За три роки п'ятирічки при Курсовій базі УТОГ підвищили свою кваліфікацію шляхом підготовки та перепідготовки 1236 чоловік різних категорій працівників. Протягом минулого року на керівну роботу та на роботу з більшим обсягом висунуто 114 чоловік, з них 39 чоловік глухих. Серед них обліковець Запорізького УВП Н. А. Сітко, що нині працює ст. бухгалтером облвідділу, інженер-технолог Г. П. Громова очолила Вінницьке УВП. На Київському дослідному підприємстві глухих—контролера ВТК І. І. Волову-Соловйову рекомендовано майстром відділу технічного контролю, а обліковця складального цеху Н. Є. Сеченову — на посаду бухгалтера.

Колишня швея-мотористка Сімферопольського УВП Ф. Ф. Мазур нині працює майстром, а трудівниць Львівського УВП-1 П. І. Шугалу та Ю. Г. Крупей висунуто на посаду старших майстрів. Глухого слюсаря-складальника Одеського виробничого об'єднання Д. А. Олексюка рекомендовано на посаду контролера.

Більшість керівників підприємств правильно розуміють свою місію роботи в Товаристві, сміливо висувають глухих, турботливо вирощують з їх середовища командирів виробництва. Найбільшу кількість з числа глухих висунуто на керівну роботу та на посаду з більшим обсягом роботи на Львівському № 1, Херсонському, Донецькому виробничому об'єднанні «Електромагніт», Київському дослідному, Білоцерківському та інших УВП.

Чимало уваги було приділено підготовці та підвищенню кваліфікації масових робітничих професій, підвищенню технічних і економічних знань працівників УВП.

(Продовження див. на стор. 2).

ВДОСКОНАЛЮВАТИ РОБОТУ З КАДРАМИ!

(Продовження. Початок див. на стор 1).

Так, за три роки п'ятирічки шляхом групового та індивідуального навчання 1627 чоловік здобуло масову робітничу професію, а близько 11 тисяч чоловік підвищили свою кваліфікацію.

Велику роль у підготовці та перепідготовці кадрових робітників, підвищенні кваліфікації керівних, ІТП та службовців відіграє Курсова база УТОГ. Поліпшення складу кадрових працівників йде також за рахунок припливу молодих спеціалістів, що закінчують вищі і спеціальні с редні навчальні заклади як з числа глухих, так і чуючих.

Однак, поруч із значним поліпшенням складу кадрових працівників, вдосконаленням їх роботи,— продовжував доповідач,—у нас ще мають місце серйозні недоліки як у виробничо-господарській, так і виховній роботі з людьми. Як зазначав перший секретар ЦК КП України тов. Щербицький В. В. на квітневому (1973 р.) пленумі Центрального Комітету компартії України **«Частина наших кадрів виявилась не в повній мірі підготовленою до розв'язання якісно нових завдань. Деякі керівники в управлінні господарством все ще живуть старим багажем, недостатньо працюють на перспективу, не враховують того, що сучасні умови вимагають перш за все необхідності прискореного технічного прогресу, інтенсифікації виробництва і підвищення його ефективності, вимагають глибокого, більш кваліфікованого наукового підходу до справи, повсякденної діловитості».** Ці вимоги в повній мірі стосуються і деяких працівників нашої системи.

Серед керівників підприємств, головних інженерів УВП, старших бухгалтерів та економістів ще чимало працівників, які мають лише середню спеціальну, а то й лише загальну середню освіту і не в повній мірі відповідають вимогам, що пред'явлені до них.

Таке ж становище і серед працівників організацій та установ Товариства. А тому слід більше уваги приділяти поліпшенню якісного складу керівних кадрів, залучати практиків, що не мають відповідної освіти до навчання в заочних та вечірніх вищих і середніх спеціальних навчальних закладах.

Протягом 1971—73 років з числа кадрових працівників звільнено 1228 чоловік, серед них 28, що скомпрометували себе, а 36— не справилися з роботою.

За поверхове керівництво було звільнено з роботи директора Черкаського УВП Пушкова В. І. За серйозні недоліки і систематичне невиконання планових завдань знято з посади директора Запорізького УВП Воротникова А. М., а також виконуючого обов'язки головного інженера цього підприємства Радченка, помічника директора по постачанню Борисенка і начальника цеху Черченка.

Стан роботи з кадрами визначає також виробнича діяльність окремих підприємств Товариства.

За 1973 рік не виконали план по валовій продукції: Київське УВП-1 по оптико-механічних приладах, Запорізьке — по газоосвітлювальних трансформаторах. Не виконали також плану по обсягу валової продукції на один карбованець основних виробничих фондів: Ворошиловградське, Житомирське, Запорізьке, Івано-Франківське, Дрогобицьке, Полтавське № 2, Конотопське і Херсонське УВП.

В даний час становище на Київському УВП-1 викликає занепокоєння. Справа не лише в труднощах, що склалися з постачанням сталевої стрічки, але й у відсутності елементарної організації праці та належного порядку в дотриманні технологічних процесів, контролі за якістю. Про це переконливо говорить такий факт. Маючи всі необхідні матеріали та сировину, Київське УВП-1, внаслідок поганої організації праці, виконало січневий план ц. р. лише на 78,1 процента. Головний інженер тов. Лисовський К. М. рідкий гість у цехах, керує виробництвом з кабінету. А директор УВП-1 тов. Глоба Б. І. знизив вимогливість до інженерно-технічних працівників.

Не кращі справи і на Харківському УВП-1. Тут низька культура виробництва, повільно впроваджують нову техніку, мало приділяють уваги механізації виробничих процесів, що призводить до випуску продукції низької якості. Однак, керівництво підприємства не вживає заходів для виправлення допущених недоліків.

Не оперативно розв'язують виробничі питання на Полтавському УВП-2. Це призводить до неритмічності роботи, несвоєчасного освоєння нових видів виробів. Через дріб'язкові непогодження між дільницями, часто трапляються простої, обладнання й техоснастку тут експлуатують по-варварськи. В цехах брудно, відсутній оперативний облік.

Таке ж становище і на деяких підприємствах деревообробної, швейної і трикотажно-галантерейної галузі.

ГОЛОВНІ ІНЖЕНЕРИ (начальники виробництва) Дрогобицького УВП М. Ф. Федак, Черкаського — В. Є. Горбунцов, Миколаївського — В. М. Кононов, Конотопського—Н. Т. Дикленко, Садгірського—І. Ш. Китай, Івано-Франківського—О. В. Луцишина та інші, стали справжніми керівниками виробництва. Вони організовують і контролюють випуск продукції відповідно до асортименту, слідкують за кон'юнктурою ринку, за зростанням технічного прогресу і все передове впроваджують у виробництво.

Саме на Івано-Франківському УВП в 1973 році впроваджено два високопродуктивних потоки, які дали економічний ефект 160 тисяч карбованців. Велику увагу приділяють механізації виробничих процесів та впровадженню досягнень науки і техніки на Миколаївському УВП. Тут ведуть роботи по застосуванню текстурного паперу замість дефіцитного шпону. Товариші Гурин М. І. і Кононов В. М. свої знання та здібності використовують для підвищення ефективності виробництва. Таке ж взаєморозуміння панує між директором Черкаського УВП М. А. Кузенковим та головним інженером цього підприємства В. Є. Горбунцовим. За короткий час вони налагодили виробництво, освоїли новий набор кухонних меблів, проводять реконструкцію підприємства і своєчасно реагують на запити покупців.

Цього, на жаль, не можна сказати про керівників таких підприємств, як Ужгородське № 1, Ровенське, Лебединське, Кам'янець-Подільське, Чернівецьке та ряд інших. Візьмемо, наприклад, Ужгородське УВП-1. Між головим інженером підприємства О. В. Стецишиним та директором М. М. Домославським немає ділового контакту. За час роботи тов. Домославського на УВП немає ніяких зрушень у підвищенні продуктивності праці, поліпшенні умов роботи трудівників та інших виробничих показників.

Немає належного контакту також між начальником виробництва Д. Т. Костиріним та директором Лебединського УВП І. П. Бурлюком. Ніяк не може підібрати начальника виробництва директор Ровенського УВП О. С. Поздняков. Там справжня чехарда цієї категорії працівників. А останні одинадцять місяців на підприємстві взагалі немає начальника виробництва.

На деяких підприємствах Товариства забувають, що виховання людей, неодмінною умовою якого є правильна організація роботи,— це поєднання колективного керівництва з персональною відповідальністю за доручену справу, вміле використання досвіду і знання інших, а не адміністрування.

Поворот до якісних факторів збільшення виробництва вимагає від усіх кадрових працівників підвищеної уваги до питань економіки. На УВП Товариства в основному правильно розв'язують економічні питання. На місцях цю ділянку роботи очолюють компетентні працівники. З 41 економіста —41,5 процента мають вищу освіту, решта — середню спеціальну й середню. Сучасні вимоги до економічної служби підприємств настільки високі, що без вищої освіти важко справлятися з дорученою роботою. Між тим, директори УВП не проявляють наполегливості у поповненні працівників економічної служби спеціалістами з вищою освітою, не вимагають від працівників з середньою спеціальною та середньою освітою підвищувати свою кваліфікацію у вищих учбових закладах.

Неабияку роль в питаннях економіки відіграє правильне і грамотне розв'язання матеріально-технічного постачання, знання великої і складної номенклатури сировини та матеріалів наших підприємств, що випускають складну продукцію. Добре налагодження матеріально-технічного постачання можливе при наявності кваліфікованих, теоретично підготовлених і практично досвідчених працівників. Між тим, з усіх виробничо-управлінських кадрів працівники матеріально-технічного постачання найбільш запущена ділянка.

Серед помічників директорів УВП і виробничих об'єднань по матеріально-технічному постачанню немає жодного працівника з вищою або середньою спеціальною освітою. Серед цієї категорії працівників немало хороших практиків, але більшості з них не вистачає освіти й елементарних знань. Перш за все це стосується помічників директора по МТП Лебединського УВП П. І. Неспрядька, Бродівського — М. В. Колтакова, Єнакіївського — Г. П. Ходус та інших, які давно відстали від вимог сьогоднішнього дня.

На квітневому пленумі ЦК КП України перший секретар ЦК компартії України тов. Щербицький В. В. звернув увагу на те, що в сучасних умовах, коли нестримно ростуть масштаби виробництва і ускладнюється завдання громадського розвитку, дальше зміцнення дисципліни, підвищення персональної відповідальності кадрів має велике державне значення. Завдання полягає в тому, щоб вдосконалювати стиль роботи, поліпшувати добір та розстановку кадрів. У цьому напрямі ще багато треба зробити, бо за загальними позитивними показниками у нас є підприємства, організації, установи, що не виконують планових завдань та соціалістичних зобов'язань.

Одинадцять підприємств Товариства не виходять на рівень завдань п'ятирічки по випуску продукції. Це відставання викликано головним чином несвоєчасним введенням в експлуатацію нових виробничих площ та потужностей, що в свою чергу викликане зривом виконання будівельних робіт.

Подекуди ще не приділяють належної уваги створенню виробничо-побутових та житлових умов. Щороку обсяг будівельно-монтажних робіт по Товариству виконується всього лише на 75—80 процентів. У 1973 році по об'єктах виробничого призначення план виконано на 93, а житлового будівництва — на 49 процентів. Найгірше споруджувалось житло. А від турботи про людину-працівника, від створення їй необхідних побутових умов в значній мірі залежить виробнича активність.

УСПІШНЕ ЗДІЙСНЕННЯ виробництва проводилося там, де керівники підприємств та організацій проявляли ділову наполегливість, ініціативу і тим самим забезпечили введення в експлуатацію пускових об'єктів 1973 року. Серед них директор Житомирського УВП І. П. Медін, Артемівського — Г. О. Бондаренко, Черкаського — М. А. Кузенков, голова Кримського облвідділу УТОГ І. М. Кудін. Успішно вели будівництво нових виробничих корпусів тт. О. М. Фудим та П. М. Меркатун, а також голова Закарпатського облвідділу УТОГ К. М. Власов по спорудженню Будинку культури.

В той же час не виконано плани по будівництву виробничих та житлових об'єктів на Харківському № 2, Сумському, Дніпропетровському та інших УВП.

Уже який рік триває спорудження виробничого корпусу на Київському УВП-1 та колишньому Одеському № 3. Хід робіт на будівництві нового приміщення Київського УВП-1 поки що не дає підстав сподіватися на швидке його завершення. Новому директору Одеського виробничого об'єднання тов. Шумаріну Ф. С. також слід серйозно зайнятися будівництвом.

Там, де керівники підприємств турбуються про створення необхідних умов праці, утримують в належному порядку обладнання та приміщення, де підвищують знання робітників по техніці безпеки, там немає зовсім або зведені до мінімуму випадки травматизму. І навпаки, байдужість керівників призводить до травматизму робітників. Такі факти мали місце в минулому році на Київському УВП-1, Ровенському, Запорізькому та інших. Особливо поганий стан охорони праці на Запорізькому УВП, де кількість травм не зменшується. Директору цього підприємства тов. Смолі М. Ф. слід серйозно зайнятися питанням техніки безпеки праці і усунути причини, що викликають травматизм.

Не приділяють належної уваги охороні праці на Ужгородському № 1, Черкаському, Кіровоградському, Ворошиловградському та інших підприємствах. Тут порушують санітарні норми забруднення повітря, не вистачає в достатній кількості санітарно-побутових приміщень. На деяких підприємствах не проводять «Дні охорони праці», не дотримують триступінчатого методу контролю охорони праці, техніки безпеки і промсанітарії.

Відсутність належних умов праці на виробництві, неуважне ставлення з боку керівників до людей, низька постановка виховної роботи призводить до плинності кадрів масових професій. За 1973 рік з УВП Товариства звільнилось 2042 чоловіка, в тому числі 774 глухих. Особливо велика плинність кадрів на Харківському УВП-1, Ровенському. Великі втрати робочого часу через невихід на роботу з дозволу адміністрації мають місце на Запорізькому, Сімферопольському, Ужгородському № 2 та Київському дослідному підприємствах, що призвело до понадурочних робіт.

Керівникам підприємств слід суворо виконувати рішення квітневого пленуму ЦК КП України про поліпшення використання трудових ресурсів, зміцнювати трудову дисципліну, посилено вести боротьбу з втратами робочого часу, виховувати у робітників комуністичне ставлення до праці і суспільної власності.

Переважна більшість організацій, культзакладів налагодили свою роботу так, щоб мобілізувати трудящих глухих на успішне виконання завдань п'ятирічки. Підтримуючи почин передових культзакладів Москви, Ленінграда і Донецької області, установи культури нашого Товариства взяли на себе підвищені зобов'язання, які сприяють зміцненню трудової дисципліни в колективах підприємств. Житомирський, Одеський, Дніпропетровський та Львівський Будинки культури спільно з товариством «Знання» організували цикли лекцій на громадсько-політичні теми, вшанування ветеранів праці, зустрічі з передовиками виробництва, підведення підсумків змагання, вечори-рапорти про виконання соціалістичних зобов'язань та багато інших заходів, що сприяють успішній роботі підприємств.

Однак, незважаючи на це, чимало організацій, культурно-освітніх установ ще недостатньо пов'язують свою роботу з завданнями колективів УВП. Деякі культустанови ще не перебудували свою роботу так, щоб допомогти трудовим колективам в розв'язанні виробничих завдань, виховувати у трудівників комуністичне ставлення до праці, по-справжньому розв'язати проблему організації відпочинку трудящих глухих.

Там, де добре налагоджена виховна робота, де належну увагу приділяють навчанню в школах комуністичної праці та передового досвіду, де керівники не тільки вчать, але й самі вчаться, де вміло організовують взаємовідносини в колективі, створюючи добру «моральну атмосферу», там забезпечений успіх, там завдання та підвищені соціалістичні зобов'язання по всіх показниках завжди будуть виконані і перевиковані.

На УВП широкого розмаху набув рух за звання «Ударник комуністичної праці», «Майстер — золоті руки», «Кращий за професією». За виконання особистих соціалістичних зобов'язань в 1973 році Центральне правління УТОГ та Республіканський комітет профспілки робітників місцевої промисловості і комунально-побутових підприємств нагородили 545 чоловік робітників, ІТП та службовців системи знаком «Переможець соціалістичного змагання 1973 року».

Разом з тим, в організації соціалістичного змагання ще мають місце серйозні недоліки і упущення. На деяких підприємствах недостатньо приділяють уваги організації індивідуального змагання робітників, ІТП та службовців, а також гласності і порівняння результатів, можливості повторення досягнутих показників тощо. Внаслідок погано налагодженого змагання не виконали окремих пунктів соцзобов'язань — Дніпропетровський, Кіровоградський, Хмельницький, Чернівецький та Миколаївський облвідділи.

ВАЖЛИВЕ МІСЦЕ в роботі з кадрами має планомірна, продумана система роботи, правильне ведення обліку та особистих справ, дотримання соціалістичної законності. Як показала перевірка ряду підприємств і організацій, у трудовому законодавстві допускаються порушення: несвоєчасно заносяться зміни в особисті справи, трудові книжки, в наданні відпусток та оплаті по вагітності, на період догляду за дитиною, в оформленні прийому на роботу та звільненні.

Помилки, допущені працівниками відділу кадрів у трудових книжках, можуть призвести до позбавлення робітника пільг при оформленні пенсії, одержанні допомоги, відпустки або викликати тривале листування, як це мало місце на Єнакіївському УВП, де через неправильний запис у трудовій книжці назви спеціальності, робітник А. З. Сергієнко позбавлений пільги при виході на пенсію. Він працював заточником на абразивних кругах. Ця робота дає йому право на пільги, а в трудовій книжці записано — токар по дереву.

На ряді перевірених підприємств та в обласних відділах неправильно оформляють і зберігають особисті справи, трудові книжки. У Херсонському будинку культури особові справи співробітників можна знайти в папках разом з іншими паперами. В багатьох особових справах ІТП і службовців на Садгірському та Чернівецькому УВП немає необхідних документів або відповідних записів у листках по обліку кадрів. На матеріально-відповідальних осіб на Херсонському УВП, наприклад, взагалі не заведено особових справ. Прийом на роботу здійснюється шляхом укладення договору про матеріальну відповідальність і акта про прийняття матеріальних цінностей. На Садгірському та Чернівецькому УВП в багатьох трудових книжках та особових справах немає записів про переміщення, заохочення та інше.

На жаль, в роботі з кадрами мають місце і такі недоліки, як примиреність до вад робітників, ліберальне ставлення в розв'язанні питання про кадрових працівників. Від цього страждає справа. Візьмемо для прикладу Харківське УВП-1. Центральне правління неодноразово вказувало директору тов. Єні П. Н. на те, що колишній заступник директора по виробництву тов. Чижик А. С. та заступник по виховній роботі тов. Карпухін не відповідають посадам, які вони займають. Звільнивши їх, тов. Єна П. Н. тут же оформив Чижика А. С. на посаду інженера по НОП, а Карпухіна І. І.— майстром по комплектації продукції.

(Закінчення див. на стор. 3).

ВДОСКОНАЛЮВАТИ РОБОТУ З КАДРАМИ!

(Закінчення. Початок див. на стор. 1, 2).

Центральне правління неодноразово звертало увагу голови Чернігівського облвідділу тов. Пінчук Л. В. та директора УВП тов. Углача А. Д. на невідповідність зайнятій посаді заступника директора по навчально-виховній роботі Лисиці Я. С., але ні в облвідділі, ні на УВП не зробили висновків з цього.

Важливою умовою успішної роботи і правильного виховання кадрів є систематичний контроль, чітка перевірка виконання, висока вимогливість до працівників.

У відповідь на Звернення ЦК КПРС до партії, до радянського народу та постанову ЦК КПРС, Ради Міністрів, ВЦРПС і ЦК ВЛКСМ про розгортання Всесоюзного соціалістичного змагання Українське товариство глухих взяло підвищені соціалістичні зобов'язання на четвертий, визначальний рік п'ятирічки. Перед нами стоять завдання: забезпечити випуск продукції на 113,7 мільйона карбованців та реалізувати виробів на 109,1 мільйона карбованців. На основі інтенсифікації виробничих процесів, більш повного використання резервів і посилення режиму економії, достроково — 23 грудня виконати річний план по випуску та реалізації продукції. Понад план одержати прибутку на 1 мільйон карбованців, підвищити продуктивність праці у порівнянні з 1973 роком на 1,5 процента.

Для забезпечення виконання підвищених соціалістичних зобов'язань необхідно впровадити у виробництво 126 заходів по новій техніці, 280 — по науковій організації праці, 450 раціоналізаторських пропозицій з економічним ефектом 460 тисяч карбованців та ряд інших заходів у справі поліпшення умов праці, побуту і культури виробництва.

Для виконання виробничо-господарських завдань четвертого, визначального року і п'ятирічки необхідно приділити велику увагу роботі з кадрами, підбору, розстановці і вихованню як керівних, інженерно-технічних працівників, службовців, так і робітників масових професій, посилити виховну роботу серед членів Товариства у виробничих колективах.

Особливу увагу слід звернути на зміцнення кадрів матеріально-технічного постачання і збуту.

Здійснювати дійовий контроль за організацією і проведенням політичного, економічного і технічного навчання по підвищенню кваліфікації керівних, ІТП і службовців, без відриву від виробництва, щоб кожен володів основами марксистсько-ленінського вчення, ясно бачив політичні завдання партії і країни, досконало знав свою спеціальність: вмів працювати з людьми, щоб міг на практиці застосувати принципи наукової організації праці, бути прикладом сумлінного ставлення до дорученої справи. Треба постійно вчитися, щоб не відстати від життя.

До кінця дев'ятої п'ятирічки слід підвищити кваліфікацію кадрів не менш як 7930 чоловік, в тому числі 7200 чоловік робітників і цехового персоналу через мережу технічного і економічного навчання. 730 чоловік керівних, ІТП та службовців підвищать свою кваліфікацію на Курсовій базі УТОГ. Крім того, намічено підготовити щонайменше 800 чоловік спеціалістів масових професій.

Центральний Комітет КПРС поставив перед радянським народом завдання домогтися того, щоб у 1975 році весь приріст продукції одержати за рахунок підвищення продуктивності праці. З цією метою нам перш за все необхідно прискорити процес об'єднання підприємств, щоб забезпечити технічне вдосконалення випуску продукції, ширше застосовувати кооперування між УВП, їх спеціалізацію по окремих виробах. Підвищити рівень механізації виробничих процесів, особливо на допоміжних вантажо-розвантажувальних та інших видах робіт. Поліпшити використання обладнання, скоротити строки введення в експлуатацію високопродуктивного устаткування. Особливу увагу приділити впровадженню на швейних УВП агрегатно-групових високопродуктивних потоків по типу Івано-Франківського УВП.

Президія Центрального правління закликає усіх членів УТОГ, колективи підприємств, організацій і установ Товариства всебічно вдосконалювати свою роботу, організацію соціалістичного змагання, наполегливо працювати над виконанням виробничих завдань і підвищених соціалістичних зобов'язань, взятих Товариством на четвертий, визначальний рік п'ятирічки.

Виховувати діловитість, дбати про людей

Потім почалося обговорення доповіді. Першому надається слово голові Львівського облвідділу УТОГ тов. **Динкевичу І. С.**

— Підбір, розстановку та виховання кадрів,— сказав Ілля Самійлович,— наша обласна організація здійснює відповідно до вимог XXIV з'їзду КПРС та квітневого Пленуму ЦК КП України. Особливу увагу приділяємо підвищенню ідейно-виховного рівня працівників.

У роботі з кадрами прагнемо кожному прищепити почуття відповідальності за доручену справу, навчити зосереджувати свою увагу на головному, не розпорошуючи сил.

Протягом кількох років, продовжував І. С. Динкевич, проводимо спартакіаду «Бадьорість і здоров'я». Така спартакіада відбулася минулого року в передгір'ї Карпат, в якій взяло участь 260 чоловік працюючих на УВП та в культосвітніх закладах. Керівники підприємств та їх заступники, головні інженери і голови місцевкомів разом з робітниками та інженерно-технічними працівниками складали норми на значок ГПО, показуючи приклад.

У минулому році проведено виїзди колективів художньої самодіяльності до Баку та Житомира, а футболістів і шахістів — до Ростова-на-Дону та Тбілісі. Проведено також багато інших заходів, що спрямовані на виховання членів УТОГ нашої організації.

В нинішньому році, на початку березня, ми провели зимову спартакіаду з виїздом в Карпати на два дні. У Ворохті та Яремче, що на Івано-Франківщині, були проведені спортивні змагання в яких взяло участь близько 300 чоловік, що працюють на УВП та підприємствах державної промисловості.

Підготовка до проведення всіх цих заходів здійснювалась працівниками облвідділу та керівниками УВП і культзакладів. Разом з ними ми обговорювали всі деталі намічених заходів, разом з ними перетворювали їх в життя.

Значне місце у вихованні кадрів займає перевірка їх роботи на місцях і надання практичної допомоги. При цьому ми керуємось правилом, що перевірка виконання,— це перш за все робота з людьми, з кадрами, і що головне в ній — організація трудящих на боротьбу за виконання намічених завдань. В тих районних центрах нашої області, де є Будинки культури та УВП (Броди, Дрогобич), під час перебування там проводимо спільні наради або співбесіди працівників культзакладів і підприємств, розв'язуємо різноманітні питання їх діяльності, зокрема поєднання культмасової роботи з виробництвом та її планування.

XXIV з'їзд КПРС і квітневий пленум ЦК КП України поставили завдання більше висувати жінок на керівну роботу. Ми робимо в цьому відношенні все можливе. Так, серед керівників культзакладів облвідділу УТОГ шість жінок, в числі дванадцяти керівників низових відділів Товариства — вісім жінок. 65 процентів голів первинних організацій УТОГ становлять жінки. Заступниками директорів Львівського № 1 та Бродівського УВП також працюють жінки, обоє вони з вищою освітою, обох висунуто на цю роботу з посад перекладачів.

У всій роботі з кадрами ми постійно пам'ятаємо вимогу партії, що правильна перевірка виконання рішень тісно пов'язана з перевіркою людей, з вивченням їх політичних і ділових якостей.

Питанню висунення молодих на роботу з більшим обсягом присвятила свій виступ директор Херсонського УВП тов. **Титова Н. П.**

Через свою зайнятість ми не завжди приділяємо увагу тим трудівникам, які переросли свою роботу, сказала Наталія Петрівна Треба своєчасно помічати і висувати таких людей, виховуючи їх ділові якості, інакше з часом вони втрачають інтерес до своєї роботи.

У минулому році на нашому підприємстві висунуто 25 чоловік на посади з більшим обсягом. Це дало добрі наслідки в поліпшенні роботи ряду виробничих процесів і дільниць. У роботі з людьми важливе значення має також особистий контакт керівника з колективом, що дає можливість краще пізнати характер та ділові якості того чи іншого працівника. Н. П. Титова навела приклади виховної роботи в колективі підприємства.

У відповідь на Звернення Центрального Комітету КПРС до партії, до радянського народу швейники Херсонського УВП взяли підвищені зобов'язання і тепер докладають усіх сил, щоб до 25 грудня завершити їх виконання.

— Робота з кадрами,— сказала в своєму виступі голова Житомирського облвідділу тов. **Тверська О. Д.**,— досить об'ємне питання. Після квітневого Пленуму ЦК КП України ми почали більш глибше і цілеспрямовано проводити цю роботу. Протягом минулого року на засіданні президії облвідділу ми обговорили такі питання, як розстановка і підбір кадрів, політичне та економічне навчання і підвищення кваліфікації робітників, боротьба з плинністю кадрів і збереження статутної норми, а також підвищення загальноосвітнього рівня наших людей. В нинішньому році виникла потреба послухати «Про розстановку на робочих місцях випускників виробничого навчання».

В роботі з кадрами на Житомирському УВП ведеться велика і цілеспрямована робота. Облвідділ УТОГ прагне допомогти УВП в розв'язанні цього важливого питання.

Наш облвідділ велику увагу приділяє виробничому навчанню. Між школами-інтернатами та УВП налагоджено тісний зв'язок. В школах часто бувають передовики виробництва, учасники художньої самодіяльності, а учні в порядку екскурсій відвідують УВП та Будинок культури. У даний час учні міської спецшколи-інтернату відвідують УВП, де допомагають штампувати ярлики, обрізати нитки та виконувати іншу нескладну роботу. А на піонерських лінійках бувають представники УВП.

З метою залучення випускників до виробничого навчання, в лютому цього року до облвідділу було запрошено батьків учнів з якими провели бесіди про перспективу дальшого навчання та роботи їх дітей. Вони познайомилися з підприємством, оглянули гуртожиток, Будинок культури, спортивний зал.

У матеріалах квітневого пленуму ЦК КП України відзначається, що економічну підготовку кадрів наша партія розглядає як одне з важливих завдань. Тому облвідділ продовжує приділяти цій справі неослабну увагу. Семінари по економіці проводяться на Житомирському УВП та в Новоград-Волинському міжрайвідділі УТОГ. Крім того, культзаклади УВП проводять лекції, бесіди з економічних питань. В лекторії «Кругозор», наприклад, в розділі «Економічні знання — масам» читаються лекції по програмі, що розроблена працівниками Будинку культури спільно з інженерно-технічним персоналом УВП та товариством «Знання».

Велику роботу проводить облвідділ з кадрами культзакладів, основою яких стало навчання працівників, підвищення їх кваліфікації. У практику облвідділу міцно ввійшло проведення семінарів, виробничих нарад, де на конкретному матеріалі співробітники Будинків культури та клубів вчаться проводити ті чи інші заходи. Інструктори облвідділів аналізують плани роботи, сценарії, документацію по роботі на селі, узагальнюють досвід кращих міжрайвідділів УТОГ, розповсюджуючи його серед інших клубів та організацій.

Крім цього, у нас проводиться навчання і з кадрами низових організацій. Але тут справа складніша. Кожен облвідділ проводить цю роботу по-своєму. За останні роки не було жодного семінару чи то наради інструкторів облвідділів по роботі на селі, а саме вони ж повинні інструктувати і навчати працівників клубів, особливо тих, що недавно працюють. На мою думку семінар або нарада по обміну досвідом роботи принесли б велику користь для поліпшення роботи на селі.

Житомирський облвідділ і надалі домагатиметься поліпшення роботи з кадрами, зміцнення зв'язку з виробництвом, щоб подати допомогу у виробничо-господарській діяльності та проведенні політико-виховної і культмасової роботи серед членів Товариства.

На трибуні директор Садгірського УВП тов. **Горбунов П. М.** У своєму виступі він розповів про велику роботу, яку проводить адміністрація підприємства разом з іншими громадськими організаціями по вихованню людей.

Кожен робітник, інженерно-технічний працівник та службовець нашого підприємства, сказав Прокіп Михайлович, глибоко усвідомлюють свою особисту відповідальність і відповідальність всього колективу за успішне перетворення в життя рішень XXIV з'їзду КПРС. Добре налагоджена робота з кадрами дозволяє підприємству з місяця в місяць перевиконувати виробничі завдання. За три роки і два місяці дев'ятої п'ятирічки УВП випустило надпланової продукції більш ніж на 200 тисяч карбованців і вже сьогодні працює в рахунок травня 1974 року, а чимало робітників — в рахунок 1975 року. За три роки і два місяці підприємство не мало жодної рекламації на якість вироблюваної продукції.

Висока організація і культура виробництва виховують у трудівників любов до підприємства, а це такий фактор, що дозволяє зв'язати своє життя надовго з підприємством. Висока організація культури виробництва підвищує дисципліну й організованість всіх працівників: кожен прагне виконати виробниче завдання в установлені строки, тому, що всі виробничі процеси на УВП суворо регламентовані графіками, маршрутними схемами, планами. Наведу такий приклад: на УВП є графік ритмічності реалізації згідно якого начальник цеху у відведений строк відвантажує продукцію і подає документи в бухгалтерію, а бухгалтерія своєчасно подає їх в Держбанк на відвантажену продукцію і все це у нас робиться в спокійній атмосфері, без метушні. Тому продукція ніколи не затримується на складі, або в цеху, а документи, на неї, в бухгалтерії. Тому і реалізація у нас проводиться своєчасно.

Подібні графіки розроблені на подачу сировини та продукції зі складу в підготовчий цех, а звідти — в плетільний та упаковочний.

Висока організація культури виробництва сприятливо впливає на молодих трудівників. Вони швидше звикають до трудового ритму, легше засвоюють навики професії, відповідно добре заробляють і більшість з них залишається на підприємстві. Навіть ці окремі приклади свідчать про те, що висока організація і культура виробництва не тільки сприятливе середовище високопродуктивної і якісної праці, але й умови для виховання колективу, підвищення його дисципліни, організованості й ділової кваліфікації.

— За останні роки на Вінницькому УВП роботі з кадрами приділяють значну увагу,— відмітила у своєму виступі директор підприємства тов. **Громова Г. П.**— На всі керівні посади підібрані спеціалісти з вищою і середньою освітою. Ми постійно приділяємо увагу підвищенню їх ідейно-політичного та економічного рівня. Так, три чоловіка навчаються у вечірньому університеті марксизму-ленінізму, тринадцять інженерно-технічних працівників вивчають «Основи економіки й управління». Інші трудівники навчаються в комсомольських школах та в школах комуністичної праці.

Особливу увагу звертаємо на висунення глухих на посади з більшим обсягом роботи. Тамілу Вірченко, наприклад, висунуто з обліковця на посаду бухгалтера, а Галину Мельничук і Нелю Гітіс — з робітників на посаду обліковців. Від прибиральниці до бригадира фарбувально-опоряджувальної дільниці зросла Марія Викулова.

Трудівники Вінницького УВП живуть і працюють під враженням полум'яних рядків Звернення ЦК КПРС до партії, до радянського народу. Заклик — ознаменувати четвертий рік п'ятирічки новими трудовими успіхами знайшов патріотичний відгук у нашому колективі. На всіх виробничих дільницях підприємства кипить гаряче змагання за дострокове виконання завдань і соціалістичних зобов'язань 1974 року.

Голова Закарпатського облвідділу УТОГ тов. **Власов К. М.** розповів про зв'язки шкіл-інтернатів з учбово-виробничими підприємствами Ужгорода, зупинився на роботі вечірньої школи робітничої молоді та на ряді інших важливих питаннях по роботі з кадрами в світлі рішень XXIV з'їзду КПРС та квітневого Пленуму ЦК КП України.

В обговоренні доповіді виступили також директор Курсової бази УТОГ **Т. Г. Філяніна**, головний інженер Івано-Франківського УВП **В. М. Рибников**, заступник директора Київського дослідного підприємства по навчально-виховній роботі **І. Т. Криволапов**, голова Одеського облвідділу УТОГ **В. І. Семенова** та директор Науково-методичного кабінету клубної роботи УТОГ **І. А. Сапожников.**

По обговореному питанню пленум прийняв відповідне рішення.

* * *

З доповіддю по другому питанню порядку денного **«Про затвердження бюджету Українського товариства глухих на 1974 рік і виконання кошторису витрат за 1973 рік»**, виступив головний бухгалтер Центрального правління УТОГ тов. **Бабенко М. С.**

По другому питанню порядку денного пленум одноголосно приймає рішення.

* * *

По третьому питанню порядку денного — з інформацією про роботу президії Центрального правління УТОГ в період між V та VI пленумом виступила відповідальний секретар **В. Д. Леліна.**

На цьому пленум закінчив свою роботу.

НАШ ДОБРИЙ ДРУГ

В гості до членів літературного гуртка «Київський каштан» не раз приходив широковідомий поет Леонід Миколайович Вишеславський.

Поет виступав з читанням своїх творів, розповідав про поетичну працю та працю своїх колег — київських письменників, давав літературні консультації.

Днями Л. М. Вишеславському виповнилося шістдесят років. Разом зі всією громадськістю ювіляра тепло вітають також і наші літгуртківці.

Від усієї душі бажаємо поету доброго здоров'я, довгих років життя і нових творчих успіхів.

І. САПОЖНИКОВ,
керівник літературного гуртка «Київський каштан».

На фото: Леонід **Вишеславський** серед літгуртківців.

ПЕРЕМОЖЦІ КОНКУРСУ

В Палаці культури ім. А. В. Луначарського стало традицією в честь 8 Березня проводити конкурс на краще приготування кулінарних виробів. В конкурсі беруть участь як жінки, так і чоловіки.

Цього разу в змаганні взяли участь 12 чоловік. Виготовлене печиво на конкурс приймала працівник Палацу культури В. Бондаревська, яка тільки одна знала прізвища учасників. Прийняте печиво було розкладено на тарілочки, гарно оформлене і виставлене в залі. Кожна тарілка була позначена певним номером. Журі з трьох чоловік провело прискіпливу дегустацію кожного печива і за номерами висунуло переможців на перше, друге і третє місця. Тільки тоді В. Бондаревська назвала імена переможців.

Перший приз присуджено Р. Ш. Фонкац. Така відзнака не випадкова, видно, що печиво вийшло на славу, довелось чимало потрудитися.

Другий приз одержав А. Г. Фонкац. Переможцями виявилося подружжя. Хто кому допомагав — залишилося таємницею, але видно що чоловік — неабиякий кулінар.

Володарем третього призу стала Р. І. Чорноглаз, а заохочувальні призи одержали К. М. Пінчук, Н. А. Андреєв, Т. А. Крамаренко.

Надалі передбачено завести спеціальний журнал, в який будуть заноситись імена переможців.

С. ГУБКІН,
директор Палацу культури ім. А. В. Луначарського.

КИЇВСЬКА МОЗАЇКА

АВТОМАТИ-ПЕКАРІ

На Микільській Борщагівці — новому житловому масиві столиці — почалося будівництво найбільшого в місті підприємства харчової промисловості — хлібозаводу № 12. У головному корпусі його будуть встановлені шість конвейєрних печей. Вони призначені для випікання черіневих хлібобулочних виробів різних сортів і видів. Поряд з головним корпусом виросте цех випуску тортів і тістечок.

Потужність заводу — 125 тонн хлібобулочних і 15 тонн кондитерських виробів на добу. Всі виробничі процеси, аж до завантаження готової продукції в машину, будуть механізовані та автоматизовані.

Першу чергу заводу намічено ввести в дію в 1975 році.

СУЧАСНА ФОРМА, ВІДМІННЕ ОПОРЯДЖЕННЯ

На фабриці імені Боженка виготовлено першу партію модернізованих меблевих гарнітурів «Либідь». До комплексу входять шість речей. Це книжкова шафа, шафа-секретер, сервант, три антресолі. Гарнітур виконаний в строго витриманих сучасних формах, відрізняється добрим опорядженням. Він прикрасить будь-яку квартиру.

До кінця нинішнього кварталу в торговельну мережу надійде близько двохсот нових меблевих гарнітурів «Либідь».

«БУРЕВІСНИК», «ОРІОН», «ВІДПОЧИНОК»

Газотурбохід «Буревісник», що добре зарекомендував себе минулої навігації на Волзі, з успіхом може бути використаний і на Дніпрі. Такого висновку дійшли спеціалісти «Укрдіпрорічтрансу».

«Буревісник» — сучасне висококомфортабельне судно. Воно бере на борт 150 пасажирів. Швидкістю перевищує судна типу «Ракета» і «Метеор».

Серед інших новинок, які скоро вийдуть на траси Дніпра — теплохід «Оріон» на повітряній подушці. Він замінить «ракети» на лініях з малими глибинами. Очікують, що особливою популярністю у пасажирів користуватиметься теплохід-катамаран «Відпочинок». Він призначений для одноденних екскурсій, вечірніх прогулянок і т. ін.

ПАСТИЖОРИ ПРОПОНУЮТЬ

Пастижорами називають майстрів перукарського мистецтва, які обслуговують... театральних героїв. Так, так, театральних героїв. Адже для того, щоб акторові з'явитися, скажімо, у виставі на історичну тему, треба бути не тільки відповідно вбраним, а й мати відповідну зачіску. Виготовленням перукарського «реквізиту» і займаються пастижори. Попит на їх продукцію постійно збільшується. Адже бурхливо розвивається самодіяльне мистецтво, зростає мережа театрів. Минулого року при міськпобуткомбінаті № 1 відкрився пастижорний цех. За короткий час його продукція стала відомою в багатьох куточках республіки. Артисти, режисери, художники з похвалою відгукуються про неї.

Зараз київські пастижори готуються до першої виставки своїх робіт.

ВЗАЄМОДОПОМОГА — ЗАПОРУКА УСПІХУ

В СПРАВІ подальшого розвитку соціалістичного змагання, підвищення його ефективності, гласності, популяризації передових методів праці, багато можуть зробити культустанови Товариства, УВП, облвідділи УТОГ.

Питання всебічної допомоги виробництву, трудовим колективам, повинно як ніколи раніше стати в центрі уваги обласних та міських Будинків культури.

Не можна сказати, що у Будинках культури нашого Товариства нічого не робилося у цьому напрямку до цього часу. Проводилися у культустановах і вечори-зустрічі з передовиками виробництва, і лекції на технічні теми. Традиційними стали і випуски усно-мімічних журналів, сторінки та розділи яких присвячуються питанням соціалістичного змагання, пропаганді патріотичних починань. Але, на жаль, всі ці заходи, у більшості Будинків культури Товариства проводяться несистематично.

Практика роботи деяких культустанов показала, що колективи Будинків культури спроможні успішно, на високому рівні проводити лекції, бесіди на виробничі теми. Такі Будинки культури, як Житомирський, Львівський, Одеський та інші, в своїй діяльності немало часу відводять з'ясуванню потреб виробництва, розвитку науково-технічної пропаганди. Традиційною формою роботи у культустановах став тісний зв'язок з громадським активом підприємств — передовими робітниками, службовцями, ІТП, з вчителями спецшкіл-інтернатів та вечірніх шкіл робітничої молоді.

З метою надання практичної допомоги у складанні перспективних планів з урахуванням всіх вимог, Науково-методичний кабінет УТОГ склав і надіслав у райони та області України методичний посібник: «Перспективне планування політико-виховної і культурно-масової роботи обласних і районних культустанов». Думається, що цей посібник стане в пригоді керівникам культустанов, допоможе їм разом з облвідділами та підприємствами комплексно планувати свою роботу.

Хочеться поділитися з читачем практикою роботи Житомирського будинку культури.

З метою мобілізації трудівників на дострокове виконання виробничих завдань тут велику увагу приділяли у минулому році виробничій та технічній пропаганді. Ця робота велася під девізом: «1973 рік — рік ударної праці».

На протязі року у Будинку культури проводилися вечори підсумків соціалістичного змагання, вечори під девізом: «Про тих, хто будує комунізм», та інше. Характерно, що до таких вечорів систематично випускалися спеціальні листівки, номери стінгазет.

У Житомирському будинку культури вже не перший рік працює лекторій «Світогляд», в якому по окремій програмі у розділі «Економічні знання — трудящим» на протязі року, систематично читалися лекції. Причому, не тільки лекторами міського товариства «Знання», але й інженерами УВП, які свої виступи: «НОП сьогодні», «Коли змагаються всі» тісно пов'язували з практичною діяльністю УВП, його колективом.

Великою популярністю серед членів Товариства користуються і усно-мімічні журнали, особливо його розділ: «Робочий крок у п'ятирічці». Зі сторінок журналу перед глядачами виступали передовики меблевого комбінату міста, взуттєвої фабрики, заводу «Автозапчастин». Полюбився трудівникам і розділ «Трудитися ударно — змагатися по-бойовому».

Так, запам'яталися відвідувачам Овруцького клубу УТОГ вечори «Гордись своєю працею», на якому вшанували «Майстра — золоті руки», слюсаря рудоуправління І. К. Дорошенка, «Праця — краса людини», присвяченого тесляреві колгоспу «Здобуток Жовтня» — І. К. Стельниковичу; «Слава рукам трудовим», на якому поділився передовим досвідом тракторист, ударник комуністичної праці М. Ф. Шишнаревич; вечір-портрет «Слава праці», на якому члени УТОГ вшанували їздового колгоспу «Шлях Ілліча» Народичського району А. М. Аврамчука.

В яскраве свято праці перетворилися зустрічі з передовиками Л. Скальською, М. І. Купріяновим у Бердичевському клубі.

На високому рівні проходили вечори-зустрічі з ударниками комуністичної праці Ярунського міжколгоспбуду С. Дем'янчук, Н. Романюком, які відбулися у Ново-Волинському клубі.

Багато попрацювала в минулому році і любительська кіностудія «Супутник», яка працює при Житомирському будинку культури. Колектив кіностудії зняв кіножурнали до вечорів-портретів токаря Р. І. Венгловського, столяра Н. Т. Радченко. Крім того, у кожному кіножурналі «Наші будні» є репортажі з підприємств міста, де працюють глухі трудівники, та з УВП.

Велику роботу, з метою пропаганди передового досвіду та науково-технічного прогресу, проводять бібліотеки культзакладів. Так, у Львівській області працює 10 бібліотек у культустановах та на УВП. Тільки за минулий рік вони провели 24 читацькі конференції, 72 книжкових виставки.

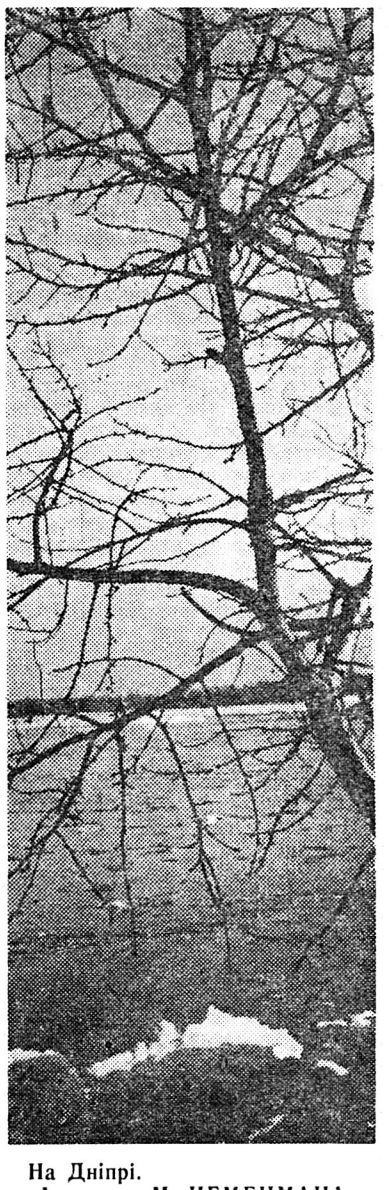
Заслуговує на увагу і конференція «Клуб — виробництву», яка проводилася у Харківському будинку культури. У подібних конференціях беруть участь голови облвідділу УТОГ, заступники директорів УВП по виховній роботі, представники профспілкових організацій. Під час цих зустрічей намічаються заходи по організації ефективної взаємодопомоги.

Чималий досвід у цій справі і в Одеському будинку культури. Усно-мімічний журнал «Наше підприємство» користується заслуженою повагою відвідувачів культустанови. Так, у зустрічах, організованих цим журналом, члени УТОГ познайомилися з передовиками Одеського виробничого об'єднання В. Положенко, Г. Січкою, П. Солдатенко.

Хочеться відмітити і роботу любительської кіностудії, яка діє при Будинку культури. Не так давно трудівники познайомилися з документальною стрічкою колективу студії, яка присвячена ударниці комуністичної праці, робітниці фабрики кольорової гуми Жанні Якименко. Цей фільм відзначено, як один з кращих у справі висвітлення людини праці у обласній газеті.

Можна було б багато розповідати про роботу наших культзакладів, спрямовану на виховання у трудящих комуністичного ставлення до праці, про виконання виробничих завдань колективів тощо. Будинками культури Товариства робиться у цьому напрямку багато, але треба робити більше. Слід встановити самий тісний контакт з підприємствами УТОГ, а також з обласними Будинками художньої самодіяльності профспілок міст, використовувати набутий досвід культустанов Товариства. Це стане запорукою успішного виконання завдань четвертого року п'ятирічки.

П. ПЕРОВА.



На Дніпрі.
Фотоетюд М. НЕМЕНМАНА.

БАТЬКІВЩИНА, ПРАЦЯ, РАДЯНСЬКА ЛЮДИНА

Під таким девізом з 10 листопада 1974 року відкриється фотовиставка робіт гуртків та окремих аматорів нашого Товариства.

Взяти участь у республіканській виставці запрошуються всі фотогуртки, які працюють при культустановах Товариства, а також окремі фотолюбителі.

Колективи фотогуртків можуть подати на виставку колекцію з 30 фотографій, причому, від кожного автора не більше як по 5 фотознімків. Число авторів повинно складати не менше 6 чоловік. Серія знімків чи фотонарисів вважаються за одну роботу. Розміри чорно-білих та кольорових знімків — 30×40 сантиметрів.

Журі виставки розглядатиме колекцію знімків колективів фотогуртків в цілому, а також роботи кожного автора окремо. Причому, під час підведення підсумків виставки, буде враховано ідейне висвітлення теми, композицію, художнє рішення, технічне виконання кожного знімка.

Обласні відділи повинні до 1 вересня 1974 року надіслати до оргвідділу ЦП УТОГ заявки та анкети на учасників виставки. Роботи фотогуртків та окремих фотолюбителів надсилати на адресу оргвідділу Центрального правління до 1 жовтня 1974 року, точно вказавши на звороті кожного знімка: назву роботи, прізвище, ім'я та по-батькові автора, місце його роботи, номер фотознімка, вказаного в заявці.

Для заохочення учасників фотовиставки встановлено такі премії:
одна перша — 100 карбованців;
дві другі — 75 карбованців;
три треті — 50 карбованців.

Шістьма заохочувальними преміями (25 карбованців кожна) будуть відзначені автори кращих робіт на теми:

«Наш сучасник», де штрихами жанрового портрету буде висвітлена велич і духовне багатство сучасника.

«Відпочинок, спорт, мистецтво». Теми знімків цього розділу — динаміка, досконалість, мужність, спритність. Тут слід розповісти про зустріч з прекрасним мовою фотографії, передати напругу спортивної боротьби, звучність поетичного рядка.

«Пейзаж Батьківщини» — в цьому розділі колективам фотогуртків та окремим любителям слід висвітлити красу рідної землі.

Редактор О. БОРИМЧУК.

Наша адреса: 252021, м. Київ-21, Кловський узвіз, 18—20 телефон 93-39-27.

«Наша жизнь» — орган Центрального правления Украинского общества глухих.

Київ, друк. УВП-3, зам. 386—9500. 74 р.