

Podziękowania

Dyrekcja Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego wyraża swoje uznanie i podziękowanie kierownictwu przedsiębiorstwa w szczególności towarzyszy dyrektorowi inż. Eugeniuszowi Olezakowi i zakładowej służbie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy za wzorowe przygotowanie Konferencji Służb BHP przemysłów papierniczych PRL i NRD.

Przekazujemy również wyraz uznania i podziękowania do towarzyszy niemieckich którzy są przeświadczeni, że konferencja ta była korzystna dla obu stron. Wyrazili również poglądy na temat konferencji w NRD poruszając tematy w zakresie BHP znając swoje konkretne rozwiązania.

Dyrektor Naczelny mgr. **TADEUSZ GÓRNY**

Obywatelski Komitet Odbudowy Zamku Królewskiego w Warszawie składa serdeczne podziękowanie pracownikom Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych za dar na odbudowę Zamku.

PREZYDIUM OBYWATELSKIEGO KOMITETU

Kwiaty dla seniora



Kwiaty od przedstawicieli najmłodszych obywateli miasta otrzymał m. in. Aleksander Bordzilowski - starszy radny. Przewodniczącym MRN został i sekretarz KW PZPR tow. Paweł Szulka. m. naczelnikiem Urzędu Miejskiego mianowano tow. Edwarda Szydłoko.

Fot. J. Szalbiera

Długoletni pracownicy Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych

Może zaciekać Czytelników fakt, że w zakładzie pracuje 221 pracowników z piętnastoletnim i dłuższym stażem pracy.

Najdłużej bo aż 24 lata pracodawali w KZP. Jan Dudziak, Jan Dworakowski, Piotr Muzyka, Włodzisław Surwiela, Aleksander Marchewicz i Feliks Zasadkiewicz.

Wszystkim długoletnim pracownikom składamy najserdeczniejsze życzenia i podziękowania.

Redakcja „Celuloza”

Dziękujemy za życzenia

Wszystkim, którzy nadawali do Redakcji o okazji Nowego Roku życzenia i pozdrowienia, serdecznie dziękujemy za wyrozumiałość.

Kolegium Redakcyjne

Celuloza



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH

ROK III, Nr 1 (38)

KOSTRZYŃ, 28 I 1974 r. — 3 II 1974 r.

Cena 50 gr.

Daliśmy dodatkowo blisko 18 mln zł

SUKCESY UBIEGIOROCZNE mobilizują nas do lepszego

Informację o wykonaniu zadań gospodarczych zakładu w 1973 roku przekazał KSR-owi dyrektor naczelny KZP, inż. E. Olezak, który stwierdził m. in., że nie tak nie zastrasza apetytu jak poczuć sukcesów.

„Oto sukcesy: zamknęliśmy rok 1973 przez krócej niż plan wartości produkcji całkowitej o 75.135 tys. zł. wartość tej produkcji w sumie wyniosła 1.638.477 tys. zł.

— Wartość sprzedaży produkcji wyniosła 1.166.420 tys. zł i przekroczyliśmy tu planowaną o 29.273 tys. zł. Produktów na rynek sprzedaliśmy za 166.646 tys. zł, osiągając wartość o 22.660 tys. zł więcej niż planowaliśmy. Na eksport wyprodukowaliśmy i sprzedaliśmy 13.699 tys. zł, tj. o 271 tys. zł dewizowych więcej. Akumulacji wypracowaliśmy więcej o 8.400 tys. zł. Tak więc dodatkowo do „Banku 30 mld” daliśmy 47.878 tys. zł, czyli o 16.686 tysięcy zł więcej od deklarowanej przez zarząd wartości 31.192 tys. zł. Ponadto, zdolaliśmy obniżyć koszty produkcji (w stosunku do planowanych) o 6 mln 400 tys. zł, a jakoś wyrobów podnieść tak, że wysokość kar nakładanych na nas z tytułu złej jakości obniżyliśmy o około 70 proc. (w stosunku do roku 1972) tj. o 840 tys. zł.

Fundusz płac wzrósł do 109,1 proc. czyli do 7 mln 500 tys. zł ponad planowaną (wzrost o zakładzie kostrzyńskim): w zakładzie dreźnieckim — 109,4 proc., a nowosolskim — 106,1 proc. Papieru wyprodukowaliśmy 4.015 ton więcej niż w roku 1972; deklarowany 5-ciu procentowy wzrost produkcji wykonaliśmy więc z nadwyżką.

Zanotowaliśmy też przyrost produkcji celulozy ybieloni o 1.476 ton, torob handlowych o 595 tn, płyt dachowych o 10,9 tys. m² a wytłaczak o 4.697 tys. szt. więcej.

Wykonaliśmy też podstawowe zadanie: uzyskaliśmy przyrost płac o 6,6 procent. Przetworzyliśmy nam produktów za 180 mln zł.

Rok 1973 charakteryzował się poprawą organizacji pracy w transporcie, uporządkowaniem gospodarki materiałowej, wprowadzeniem nowego sposobu pakowania papieru, modernizacją aparatury kontrolno-pomiarowej w kotłowni i na wierzchni oraz zmniejszeniem losów zawieszonych w seiekach. W pełni rozwiązaliśmy problem nadwyżki żeńskiej siły roboczej, uruchomiliśmy bary czynne cała dbę, sklep mięsny, pralnię, powiększyliśmy stołówkę. Rozwiązaliśmy problem braku wody pitnej.

Tam gdzie pacują kobiety ustanowiliśmy jeden dzień w miesiącu wolny od pracy, nastąpił duży spadek wypadkowości, a w budownictwie indywidualnym notujemy dalszy postęp; zadania zostały wykonane w 90 proc. — budowę osiedla chcemy zakończyć w 1975 roku.

Na zakończenie swojej wypowiedzi chciałbym złożyć jak najserdeczniejsze podziękowania dla wszystkich za to, że wyniki naszego zakładu pozwalają nam ubiegać się o nagrodę Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego którym będzie szanowany fundusz warty przez ministra. O ten sam standard ubiega się wiele zakładów, mobilizuje to nas zapewne do osiągnięcia jeszcze lepszych wyników”.

W. Z.

KSR oceniła wykonanie zadań gospodarczych 1973 r.

W przeddzień 1974 roku uczestniczyłem w uroczystej Konferencji Samorządu Robotniczego, na której m. in. omówiono zadania gospodarcze 1974 r., wysłuchali i dyskutowali o nowym regulaminie funduszu nagród, projekcie kodeksu pracy a także zatwierdzili program zadań na 1974 r.

W ogólnej konferencji była dobrze przygotowana na stole znalazły się informacje pisemne, lekturę z KW PZPR mówił o kodeksie pracy, omówiliśmy również listy i zadania ciekawe sprawowania kierowników ze spółów nowoludnych urzędniczo do wywołania negatywnych czynników i zjawisk wpływających na jakość produkcji w ogóle a pa-

piery w szczególności, wpływających na warunki pracy i socjalno-bytowe a także na utratę marną prawidłowości ruchu i gospodarki materiałowej.

Prawdziwa perla i bodźcem do dyskusji był też informację o tzw. sprawach szmeranych, czyli o oszczędnościach.

Pod koniec konferencji nastąpiły toasty i życzenia pod adresem całej załogi a wszyscy kim którzy dobrze pracowali dyrektor na czele w imieniu kierownictwa zakładu rozdzielał w szczególności serdecznych słów. W konferencji uczestniczyli zaproszeni goście, oraz przedstawiciele załogi KZP z Dreźniecka i Nowej Soli.

W. Z.



Uczestnicy konferencji z zainteresowaniem przysłuchiwali się obradom.

Fot. J. Szalbiera



Pejzaż oszroniony

Foto J. Szalbiera

W grudniu 1973 r. odbyła się — zorganizowana przez KZP ogólnopolska konferencja z odbiorcami papieru. Tematami były: sposób nowego pakowania i powierzchniowe rozliczanie papieru.

Jak stwierdzono pakowanie papieru oraz stosowanie do tego celu opakowania w zakresie działalności gospodarczej produktu cenia i odbiorcy papieru. Wynika to z faktu znacznych nakładów materiałowych robocizny, transportu i gospodarki magazynowej. Proces techniczny w dziedzinie wprowadzania jednocześnie funkcjonalnych i ekonomicznych opakowań i materiałów opakowaniowych jest jedną z dróg prowadzących do obniżenia kosztów produkcji.

Prowadzenie od dłuższego czasu badania wskazuje że najkorzystniejszą formą do stawy papieru byłowanego, są opakowania uformowane przy użyciu folii polietylenowej termokurczliwej.

Materiał ten jest powściągliwy w wywodzenie do pakowania wyrobów w krajach wysoce uprzemysłowionych, w których „problematyce” opakowań nadano odpowiednio wysoką rangę. Głównym celem takiego zamierzenia było — wprowadzenie nowoczesnej metody pakowania bel papieru, — obniżenie materiałowości produkcji, — wyeliminowanie uczulliwości pracy związanej z produkcją materiałowej opakunkowej (tokroty wydrzewianej pakowaniem i rozpakowywaniem bel papieru — poprawienie jakości i użytkowości jednostek opakunkowych w zakresie przemysłowym i przechowywaniu papieru.

Zastosowanie folii termokurczliwej w miejsce tradycyjnego opakowania arkusowego

stanowi realizację Programu Efektywnego Wykorzystania Zasobów Materiałowych w Gospodarstwie Narodowym ustanowionego Uchwałą Rady Ministrów Nr 47/73. Działanie w tym zakresie odpowiada aktualnym kierunkom polityki społeczno-gospodarczej kraju.

wanie papieru arkusowego (odpowiednia ilość arkuszy oddzielają w „sele przekładki”). Aktualnie, z uwagi na brak dostatecznej ilości automatycznych urządzeń ułatwiających liczenie całej partii produkcji. Po zakupieniu dodatkowo 5-ciu licznerek pracujące trudności zostaną pokonane. Jed-

W KZP

Ogólnopolska konferencja z odbiorcami papieru

ISTOTA NOWEGO SYSTEMU PAKOWANIA

Nowy system pakowania papierów arkusowych eliminuje dotychczasowe materiały defektywne takie jak: tarcica iglasta, taśma siatka wa, oraz papier obwolutowy. Zastąpił one zastąpione folią termokurczliwą i usztywnioną z tektury falistej. Sposób pakowania jest następujący: Papier po uprzednim oddaniu czynności liczenia układany jest w „pakiet” arkusowy. Jednostka ładunkowa, po owinięciu w folię termokurczliwą, kierowana jest do pieca elektrycznego, gdzie następuje proces obkurczenia. Po ochłodzeniu folia ściśle owija arkusy.

W nowym systemie pakowania wyeliminowano ryzy-

nie biorąc pod uwagę brak pełnej mechanizacji rozładunku papieru, białego no cieżar bel papieru poniżej 100 kg.

EFEKTY NOWEGO SYSTEMU PAKOWANIA

Wprowadzenie nowego systemu pakowania bel papieru przynosi znaczne efekty dla gospodarki narodowej. Przejście na pakowanie papieru w folię termokurczliwą prowadzi do uzyskania następujących korzyści techniczno-ekonomicznych:

— szersze pakowanie papieru w folię daje pełne zabezpieczenie przed warunkami atmosferycznymi.

(Ciąg dalszy na str. 2)

Zasady tworzenia funduszu nagród

Zgodnie z ustawą nr 150 z dnia 23. 09. 1973 r. w państwowych jednostkach organizacyjnych, które dotychczas tworzyły fundusz zakładowy tworzy się w jego miejsce fundusz nagród.

1 Zakładowy fundusz nagród za 1973 rok, objęty jest przy zastosowaniu wskaźnika od powiadczenia o stosunkowi procentowemu (wzrost nagród przysługujących za wyniki roku 1972 z funduszu zakładowego do planowanego osobowego funduszu) płac skorygowanego z tytułu bankrotu kredytów funduszu. Przez fundusz nagród należy rozumieć wydziałony z planowanego funduszu plac osobowy, osobowy fundusz plac pomniejszony o środki przewidziane na fundusz

płac osób zatrudnionych w systemie pracy nakładczej chałupniczej (w naszym przedsiębiorstwie nie występuje skorygowany powiększony o dodatkowy fundusz plac za przekroczenie planowych zadań produkcyjnych w ujęciu wartościowym.

2 Ustalony wskaźnik procentowy naliczenia funduszu nagród wliczony w punkcie pierwszym ulega corocznie podwyższeniu w zasadach planowych przez Ministra Pracy. Plac i sprawozdanie w ten sposób obw. w roku 1981 osiągnął wartość 8,5 proc. w stosunku do funduszu plac danego roku.

(Ciąg dalszy na str. 2)

Racionalizatorzy w I półroczu 73 r. złożyli 79 wniosków. Komisja dokonująca oceny przydatności tych wniosków, dokonywała tej oceny w terminach od 2 tygodni do 3 miesięcy z tym, że gros, bo 48 wniosków zostało ocenionych w ciągu 2 tygodni. Ponad 6 procent ogólnej ilości zgłoszonych wniosków rozpatrywane jednak po upływie 3 miesięcy.

Od rozpatrzenia wniosku do jego realizacji trzeba było czekać od 3 miesięcy do 9 miesięcy, a wypłaty wynagrodzeń następowały w czasie od 1 miesiąca do 3 a nawet dłużej.



Przedstawiciele zakładów — odbiorców naszego papieru — zwiedzają zakład. Fot. J. Szalbierz

Ocena ruchu racjonalizatorskiego

Grudniowa narada kierowników i głównych specjalistów wśród wielu zagadnień — dotyczyła ruchu racjonalizatorskiego w KZP. Oceny tego ruchu dokonał przedstawiciel Naczelnej Organizacji Technicznej, racjonalizatorzy i członkowie Organizacji Technicznej RZ. Po ocenie podjęto wnioski, które poniżej publikujemy:

- należy wprowadzić zmiany przy podawaniu do publicznej wiadomości listy racjonalizatorów wraz z tematami ich wniosków. Lista powinna być wywieszona przed zatwierdzeniem wniosków,
- powołać branżowych dostawców technicznych i ich nazwiska podać do publicznej wiadomości,
- organizować giełdy pomysłów racjonalizatorskich, co najmniej dwa razy do roku,
- uzasadniać wielkość wypłaty premii (przy uznaniu nowej jej ocenie),
- informować, kto jest powołany do realizacji pomysłów, których wnioskodawca samodzielnie nie jest w stanie wykonać,
- wnioski racjonalizatorskie z dziedziny BHP są zbyt nisko nagradzane,
- należy bezwzględnie zarządzić formę niejawnych propozycji stosowaną przy wynagradzaniu, bowiem najczęściej robia te propozycje, ludzie nie kompetentni dla rozwiązania danego problemu,
- wszystkie wnioski trzeba nagradzać po ich wdrożeniu, uniknie się błędnego nieraz uznawania wysokości wynagrodzenia,
- istnieje odczuwanie, że wnioski są oceniane zależnie od formy opracowania i nazwiska autora a nie od jego (wniosku) merytorycznej wartości. Dlatego proponuje się rozpatrzenie wniosków systemem anonimowym,
- należy — tak jak kiedyś — zapraszać autora wniosku oraz zainteresowanych kierowników wydziałów na posiedzenia Komisji. Komisja oceniająca przydatność wniosków, nie powinna mieć prawa do ustalania wysokości wynagrodzenia,
- zwiększyć materiałnie zainteresowanie osób wdrażających wnioski.

(Ciąg dalszy ze str. 1)

- eliminuje zawilecienie papieru z powodu mokrych ramek,
- daje możliwość układania na wolnym powietrzu lub pod wiatłami,
- znacząca mniejsza objętość i ciężar opakowania, umożliwia lepsze wykorzystanie powierzchni magazynowej,
- wyeliminowanie niepotrzebny balast w postaci opakowań i przemyśle przetworczym i poligraficznym,
- usprawnia i upraszcza gośpodarkę magazynową,
- upraszcza rozpakowanie bel papieru,
- umożliwia uzyskanie znacznych oszczędności deficytowych materiałów opakunkowych,
- papier można przewozić odkrytymi środkami transportu, stosować transport wodny,
- usprawnia proces pakowania i umożliwia wprowadzenie automatyzacji linii pakowania.

Sposób ten przynosi odbiorcom następujące korzyści:

- otrzymanie, w miejsce dotychczas stosowanej obwoluty ryż (brutto za netto) papieru handlowego, pełnowartościowego w ilości około 1,4 proc. co stanowi przeciętnie dodatkową wartość papieru,

przy czym wynikała z tego zasadnicze korzyści społeczne, takie jak:

- wyeliminowanie z obrotu towarowego obwoluty, której ilość w naszych warunkach wynosi 250 t. na rok, i skieroowanie jej na inne potrzeby gospodarki narodowej,

Ogólnopolska konferencja z odbiorcami papieru



— stworzenie bodźców ekonomicznych do nieprzekraczania nominalnej gramatury (co może być praktykowane z względu na większą wydajność maszyn mających na celu poprawienie gospodarki surowcowo - materiałowej a przez to wyprodukowanie dodatkowych powierzchni papieru,
- wyeliminowanie transportu i składowania papieru obwolutowego.

POWIERZCHNIOWE ROZLICZENIA PAPIERU

Równocześnie z pakowaniem papierów arkusowych w folie termokurczliwą wprowadzono powierzcchniowe rozliczenie papieru z odbiorcami wg nominalnej gramatury ilości arkuszy w belach, stosownie do zarządzenia MLI/PD z dnia 3. III. 1973 r.

TRZEBA CAŁOWAĆ... KLAMKĘ

Chodzi o kłamkę przy drzwiach Miejskiej Biblioteki Publicznej w Kostrzynie. Jak skarżą się nasi pracownicy — Czytelnicy księgozbioru tej biblioteki — zbyt często trzeba tu kłamkę całować odchodząc od drzwi z niemy.

Drzazgi

Drzwi często zamknięte to i kłamka bardziej przez to szkodliwa...
POTRZEBNE ZMIANY W ZMIANACH
 Każdy kto prześladował w Zakładowym Domu Wozowo w Zakopanem wie, że potrzeba jakaś zmiana na

Zasady tworzenia funduszu nagród

(Ciąg dalszy ze str. 1)

W ten ustalony wskaźnikiem sposób naczelnik jest od funduszu plac danego roku na zna kwotę funduszu nagród w poszczególnych latach. Z uwagi na zmianę składowości funduszu plac ogółem w 1973 roku, pod pojęciem funduszu plac w tym roku należy rozumieć: Wydzielony z planowanego funduszu plac ogółem, osobowy fundusz plac, pomniejszony o środki przewidziane na fundusz plac osób zatrudnionych w systemie ryzykownym, skorygowany o dodatkowy fundusz plac uzyskany za przekroczenie planowanych zadań produkcyjnych (w ujęciu wartościowym) oraz powiększony o fundusz premii, wypłacony z zysku, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Nie wlicza się środków na pokrycie diet i innych należności za czas podróży służbowych na obszarze kraju, oraz świadczeń wypłaconych z tytułu służbowych i czasowych przeniesień pracowników.

pracowanie w zakładzie pracy wypłacającym nagrodę co najmniej 6 miesięcy.

- 8. Wysokość nagrody wypłaconej za okres o którym mowa w punkcie 7 będzie proponowana do okresu pracy przepracowanego w zakładzie pracy wypłacającym nagrodę.
- 9. Prawo do nagrody indywidualnej z zakładowego funduszu nagród posiadają uczniowie Przemysłowej Zasadniczej Szkoły Zawodowej oraz młodociani przyjęci na podstawie umowy o przyuczeniu do zawodu, którzy:
 - wyróżniają się nienaganną postawą w szkole,
 - nie posiadają ocen niedostatecznych,
 - aktywnie uczestniczą w życiu zakładu,
 - nie posiadają dni nieobecnych nieusprawiedliwionych, w szkole i na zajęciach praktycznych.
- 10. Wysokość nagrody indywidualnej dla uczniów i młodocianych przyjętych na przyuczenie do zawodu ustala się w granicach od 200 do 300 zł.
- 11. Wysokość nagród indywidualnych uczniów i młodocianych ustala naczelnik Zakładu Szkolnego w porozumieniu z Radą Pedagogiczną Zespołu Szkół Zawodowych.
- 12. Podstawa przyznania indywidualnej nagrody pracownikowi w wysokości określonej w punkcie 1 jest:
 - rzetelne wykonywanie zadań na powierzonym stanowisku pracy,
 - utrzymywanie stańskości pracy w ustalonym ładzie i porządku,
 - troska o powierzony majątek (maszynny i urządzenia) oraz miejsce pracy,
 - przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego,
 - przestrzeganie norm współzycia w kolektywie,
 - stwarzanie swojej postawą klimatu dobrej roboty,
 - właściwe reagowanie na wszelkiego rodzaju przejawy marnotrawstwa surowców, materiałów, części zamiennych,
 - przestrzeganie ustalonych regułom technologicznych oraz obowiązujących instrukcji techniczno-ruchowych w zakresie prawidłowej eksploatacji maszyn i urządzeń,
 - właściwe gospodarowanie tzw. czynnikami ludzkimi, czasem pracy i funduszem plac.

ZASADY PODZIAŁU FUNDUSZU NAGRÓD

1. Indywidualna kwota nagrody ustala się w takiej samej relacji do rocznego funduszu plac danego pracownika w jakiej relacji znajduje się naliczony zakładowy fundusz nagród zakładu w stosunku do osobowego funduszu plac (ogółem) zakładu.

- wyczerpanie postępu techniczno-organizacyjnego,
 - eliminowanie prac ciężkich i uciążliwych
 - przestrzeganie dyscypliny pracy.
- W każdym bez wyjątku oddziale można i trzeba we własnym zakresie usunąć to, co najbardziej przeszkadza w intensyfikacji produkcji, w każdym bez wyjątku oddziale można i trzeba za pomocą usprawnień, ograniczających zwiększać produkcję, poprawiać jej jakość, obniżać koszty wytworzenia. Pamiętać przy tym należy, że każde na weni najprostszym usprawnienie się liczy.
13. Naruszenie postanowień punktu 12 po wiodzie zmniejszenie nagrody indywidualnej lub całkowitą utratę prawa do jej otrzymania, po uprzednim zwróceniu pracownikowi uwagi na piśmie.
14. Zmniejszenie lub utrata prawa do nagrody indywidualnej następuje za:
 - każde opóźnienie — 10 procent,
 - każde ostrzeżenie — 15 procent,
 - za 1 dzień nieobecności nieusprawiedliwionej — 20 procent,
 - za 2 dni nieobecności nieusprawiedliwionej — 50 procent,
 - za więcej niż 2 dni nieobecności nieusprawiedliwionej pracownik traci całkowicie prawo do nagrody indywidualnej.

2. Do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalania wysokości indywidualnej nagrody zalicza się:

- wynagrodzenie za czas efektywnie przepracowany,
- wynagrodzenie za wykorzystany urlop danego roku wypłacone z osobowego funduszu plac,
- wynagrodzenie za okres choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy lub wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy bądź z wypadkiem w zatrudnieniu,
- wynagrodzenie za okres choroby zawodowej,
- wynagrodzenie za okres innej choroby trwającej więcej niż trzy dni,
- wynagrodzenie za czas urlopu macierzyńskiego,
- wynagrodzenie za czas efektywnie nieprzepracowany płatny z osobowego funduszu plac (zwolnienia do prac społecznych, na kontynuowanie nauki).

15. Indywidualna nagrody przyznaje i zwalnia do wypłat dyrektor zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową.

16. Wpłata nagród indywidualnych nie może nastąpić później niż do dnia 31 marca roku następnego po roku, którego dotyczy nagroda.

17. Termin podany w punkcie 16 nie dotyczy kierownictwa zakładu.

18. Różnice między naliczonym zakładowym funduszem nagród a kwota rzeczywiste wypłaconych indywidualnych nagród przekazuje się na odrębny rachunek i przeznacza się na opobieranie inicjatyw załogi w zakresie poprawy warunków socjalno-bytowych — 50 procent. Pozostałe 50 procent przeznacza się na:

- a) nagrody dla wyróżniających się brygad w współzawodnictwie pracy w przedsiębiorstwie,
- b) nadzwyczajne nagród indywidualnych dla zasłużonych pracowników KZP zgodne z uchwałą KSRR w tym zakresie,
- c) dodatkowe nagrody dla pracowników, którzy wnieśli szczególnie duży wkład w realizację zadań gospodarczych i społecznych zakładu oraz wyróżniających się mistrzów i wychowawców młodzieży.

3. Do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalania wysokości indywidualnej nagrody nie zalicza się:

- 50 i 100-procentowych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nagród wypłaconych ze środków objętych planowanym funduszem plac,
- premii i nagród ze środków nie objętych planowanym funduszem plac.

19. Kierownictwo zakładu określa wysokość nagrody indywidualnej i zwalnia do wypłaty jednostka nadzorna.

20. Wpłata nagród indywidualnych nie może nastąpić później niż do dnia 31 marca roku następnego po roku, którego dotyczy nagroda.

21. Termin podany w punkcie 16 nie dotyczy kierownictwa zakładu.

22. Różnice między naliczonym zakładowym funduszem nagród a kwota rzeczywiste wypłaconych indywidualnych nagród przekazuje się na odrębny rachunek i przeznacza się na opobieranie inicjatyw załogi w zakresie poprawy warunków socjalno-bytowych — 50 procent. Pozostałe 50 procent przeznacza się na:

- a) nagrody dla wyróżniających się brygad w współzawodnictwie pracy w przedsiębiorstwie,
- b) nadzwyczajne nagród indywidualnych dla zasłużonych pracowników KZP zgodne z uchwałą KSRR w tym zakresie,
- c) dodatkowe nagrody dla pracowników, którzy wnieśli szczególnie duży wkład w realizację zadań gospodarczych i społecznych zakładu oraz wyróżniających się mistrzów i wychowawców młodzieży.

4. Pracownik ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, jeżeli przepracował nienagannie w jednym zakładzie pracy rok kalendarzowy. Za pełny rok kalendarzowy pracy uważa się ten, jeżeli pracownik rozpoczął pracę nie później niż czternastego stycznia danego roku i pracował nienagannie do końca tego roku.

23. Zmniejszenie lub utrata prawa do nagrody indywidualnej następuje za:

- każde opóźnienie — 10 procent,
- każde ostrzeżenie — 15 procent,
- za 1 dzień nieobecności nieusprawiedliwionej — 20 procent,
- za 2 dni nieobecności nieusprawiedliwionej — 50 procent,
- za więcej niż 2 dni nieobecności nieusprawiedliwionej pracownik traci całkowicie prawo do nagrody indywidualnej.

5. Pracownicy zatrudnieni po dniu 31 grudnia 1972 roku otrzymują nagrody w wysokości:

- a) 50 proc. nagrody wliczonej zgodnie z punktem 1 za pierwszy rok pracy,
- b) 75 proc. za drugi rok pracy,
- c) 100 proc. za trzeci i dalsze lata pracy.

24. Postanowienia punktu 5 nie dotyczą:

- a) absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, szkół średnich oraz wyższych, którzy nie rozpoczęli pracy w zakładzie pracy — okres nauki w tych szkołach wlicza się do okresu zatrudnienia wymiszonego w punkcie 5.
- b) Pracownik nabywa prawo do nagrody indywidualnej z zakładowego funduszu nagród mimo nieprzepracowania pełnego roku kalendarzowego w następujących przypadkach:
 - a) przeniesienia służbowego,
 - b) powrotu do zakładu pracy po odbyciu czynnej służby wojskowej,
 - c) powrotu z bezpłatnego urlopu udzielonego matkom pracującym opiekującym się małymi dziećmi,
 - d) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką,
 - e) rozwiazanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia i bez winy pracownika,
 - f) przejścia z innego zakładu pracy za zgodą obu zakładów pracy o ile związane z przebiegiem przerwy w pracy nie trwała dłużej niż 10 dni,
 - g) rozwiazania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez zakład pracy lub w drodze porozumienia stron.

6. Pracownik ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, jeżeli przepracował nienagannie w jednym zakładzie pracy rok kalendarzowy. Za pełny rok kalendarzowy pracy uważa się ten, jeżeli pracownik rozpoczął pracę nie później niż czternastego stycznia danego roku i pracował nienagannie do końca tego roku.

25. Wypłata nagród indywidualnych nie może nastąpić później niż do dnia 31 marca roku następnego po roku, którego dotyczy nagroda.

26. Termin podany w punkcie 16 nie dotyczy kierownictwa zakładu.

27. Różnice między naliczonym zakładowym funduszem nagród a kwota rzeczywiste wypłaconych indywidualnych nagród przekazuje się na odrębny rachunek i przeznacza się na opobieranie inicjatyw załogi w zakresie poprawy warunków socjalno-bytowych — 50 procent. Pozostałe 50 procent przeznacza się na:

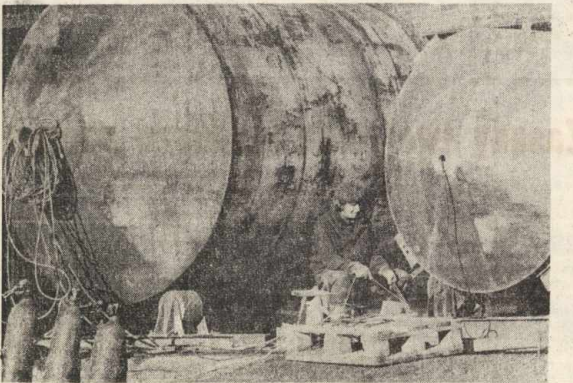
- a) nagrody dla wyróżniających się brygad w współzawodnictwie pracy w przedsiębiorstwie,
- b) nadzwyczajne nagród indywidualnych dla zasłużonych pracowników KZP zgodne z uchwałą KSRR w tym zakresie,
- c) dodatkowe nagrody dla pracowników, którzy wnieśli szczególnie duży wkład w realizację zadań gospodarczych i społecznych zakładu oraz wyróżniających się mistrzów i wychowawców młodzieży.

7. Pracownik nabywa prawo do nagrody indywidualnej z zakładowego funduszu nagród mimo nieprzepracowania pełnego roku kalendarzowego w następujących przypadkach:

- a) przeniesienia służbowego,
- b) powrotu do zakładu pracy po odbyciu czynnej służby wojskowej,
- c) powrotu z bezpłatnego urlopu udzielonego matkom pracującym opiekującym się małymi dziećmi,
- d) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką,
- e) rozwiazanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia i bez winy pracownika,
- f) przejścia z innego zakładu pracy za zgodą obu zakładów pracy o ile związane z przebiegiem przerwy w pracy nie trwała dłużej niż 10 dni,
- g) rozwiazania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez zakład pracy lub w drodze porozumienia stron.

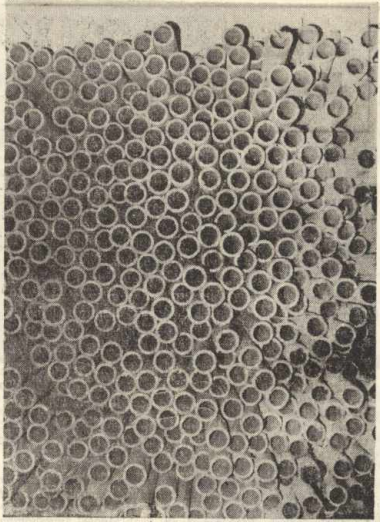
28. Kierownictwo zakładu określa wysokość nagrody indywidualnej i zwalnia do wypłaty jednostka nadzorna.

Warunkiem przyznania nagrody w przypadkach określonych w punkcie 6 i 7 jest prze-



Przygotowanie powierzchni wewnętrznych i zewnętrznych zbiorników do eksploatacji, należy do trudniejszych elementów zawodu metalowca.

Foto. J. Szalbierz



Go można zobaczyć przez papierową tuleję?

Ze zgłoszonych przez wydziały produkcyjne zamierzeń w zakresie obniżki kosztów materiałów na 1974 rok, zainteresowało mnie jedno zamierzenie: uruchomienie produkcji gilz czyli tulej papierowych. Obniżka kosztów w stosunku rocznym z tego tytułu wyniosłaby aż 2 mln zł. Warunek: zakupić odpowiednią maszynę (gilzarkę) i wygospodarować stosunkowo obszerne pomieszczenie — co, jak się zdaje — jest możliwe.

Dochyćsą gilzy kupujemy od Szczecińskich Zakładów Celulozowo-Papierniczych. Za 10 m-cy ubr. wydaliśmy na ten cel około 8 mln zł.

Gilzy te sprowadzamy transportem kolejowym albo — w przypadkach awaryjnych — samochodowym. Za przewożenie ten płacimy, i to sporo. Jednocześnie przysyłane nam gilzy są niedostatecznie wysuszone, w związku z czym pod czas transportu, rozładunku, przewożenia na stanowiska składowania, oraz na skutek zbyt wysokiego składowania (brak miejsca) ulegają „one piaszeniu” i krzywieniu się. Gilzy takie nie nadają się na nasze przewijarko-krajarki, z uwagi na bezstanogowe nawijanie papieru na krajarkach zwolów. Gilzy te wywózimy i jako odpad spalamy — częściowo też rozwłókniamy je, a w niewielkich ilościach (ostatnio) odpraszamy dla drukarni akcydensowej w Gorzowie, po cenie niższej o 50 proc.

Srednie zużycie gilz przypadające na 1 tonę wynosi u nas 2,5 mb, a wraz z wybrakowanymi gilzami tracimy przeszło 70 tys. zł. Posiadając własną wytwórnię gilz i wytwarzając gilzy w naszym zakładzie, zaoszczędzilibyśmy (jak podałem na początku) 2 mln zł.

Biorąc pod uwagę fakt, że 30 proc. produkcji stanowią papiery arkusowe, dla produkcji których w skali rocznej używamy 85 tys. mb gilz, oraz to, że krojenie papieru na przekrawacach — ze sztang o średnicy 74 mm przysparza wiele kłopotów takich jak: utrudnienia nabijania sztang, zdejmowania gilz ze sztang, oraz psucie papieru na przekrawacach na skutek krzywienia się sztang — straty od podanych w niniejszym artykule są jeszcze większe. Wobec tego — nie tylko należałoby zakupić i uruchomić gilzarkę, ale również, dla przekrawacza, zakupić sztangę rozprężną — o większej średnicy, co pozwoli na kilkakrotne wykorzystanie tych samych gilz.

W. Z.

„Przemia” woń wydzielać się z miejsc gdzie stoją Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze znana jest w całej okolicy. Najczęściej i najsilniej „czestują” się nią mieszkańcy pobliskich okolic. Zależy to od kierunku i siły wiatru pogody itd. W pogodny i wietrzny dzień w zależności od kierunku wiatru, napawają się nim obywateli po drugiej stronie Odry oraz mieszkańcy Górzycy, Słońska albo Dąbroszyna, Sarbinowa czy Drzewic. Problem wcale nie jest nowy — ale i nie stary, powiedzmy piętnastoletni, w ogóle to chodzi o jego rozwiązanie.

Zawołanie „Jedzie celulozą”, zbliżamy się do Kostrzyna, przesładuje każdego kostrzyńszczyka. Można powiedzieć: śmierdząca obsesja kostrzyńszczyków.

Wiadomo, że niektóre środowiska społeczeństwa Kostrzyna mają o ten fetor do zakładu pretensje. Mówią, że w kraju o tak wysokim poziomie techniki jak Polska, powinny istnieć urządzenia desodo rzujujące (odwadniająca), zdolne usuwać niepożądane smrody. Chodzi — jak mówią specjaliści — o merkaptany (ciecze o bardzo silnym, odrażającym zapachu, zawierające związki siarkowe). Takie urządzenia zakład nasz posiada, ich sprawność jest dosyć duża. Kilka procent merkaptanów, które zdołają „ucieć” do atmosfery, posiada stężenie aż solutnie dla zdrowia tych którzy muszą je wciągać.

nieszkodliwe. Cóż nam jednak z tego, skoro fetor ten wachamy, a związki te mają taką właściwość, że nawet najmniejsza ich ilość (zawartość małej ilości) potrafi „obużyć” wszystkie nosy w okolicy.

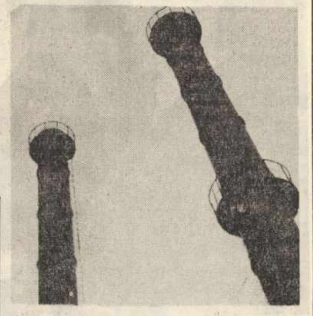
Nie wszyscy pracownicy KZP i mieszkańcy godzą się z takim stanem rzeczy — szczególnie kiedy przyjeżdżni już na horyzoncie poznają, czują, że zbliżają się do Kostrzyna.

W Finlandii np. nikogo ten problem nie obchodzi tam, gdzie fabryki celulozy stoją na bezludziu, ale w innych jest tak samo jak i u nas. Ludzie kłną i narzekają na ten zapach. Nigdzie, po prostu na świecie nie ma takich urządzeń żeby doprowadzały do całkowitej eliminacji zapachu merkaptanów.

Słaba w tym dla kostrzyńszczyków pojecha — ale zawsze... Na zachodzie istnieją instytucje naukowe, które zajmują się tym problemem, zajmuje się tym również Instytut Chemii Uniwersytetu Poznańskiego — w laboratoriach już podobno sprawa udało się rozwiązać, istnieje więc nadzieja, że jeden z problemów ochrony środowiska będzie wkrótce rozwiązany, a mieszkańcy Kostrzyna pozbędą się tej śmierdzącej obsesji.

L. BURSZYŃSKI

KOMINY PLAGA INDUSTRIALIZACJI?



Spółdzielnia mieszkaniowa oferuje

Spółdzielnia Mieszkaniowa oferuje mieszkania typu własciwościami i lokatorskiego w budownictwie wielokobrowym. Koszt mieszkania własnościowego w budownictwie wielokobrowym w zależności od powierzchni i wyposażenia w 1974 r. wynosił od 22,4 tys. zł do 41 tys. zł. Ostatecznie, każdy kto posiada własny mieszkanie w Spółdzielni Mieszkaniowej typu własnościowego i uzyska mieszkanie o powierzchni użytkowej do 59 m² (M-2) do 68,7 m² (M-6).

Istnieje możliwość realizacji tej formy budownictwa poprzez SOWI wówczas koszt w znacznym stopniu obniżył i wynosił one będą, za mieszkanie typu M-2 — 41 tys. zł z czego właściciel musi zapłacić 20,5 tys. zł. Mieszkanie typu M-6 — kosztować będzie 190,5 tys. zł, a właściciela tył ko 69,9 tys. zł.

Dla chętnych zakład udzielił pożyczek z ZEM w wysokości 15 proc. ceny kosztowności mieszkania. Oznacza to, że pożyczka dla budujących mieszkanie typu M-2 wyniosła będzie 18 tys. zł, a dla budujących mieszkanie M-6 — 30 tys. zł, wówczas je żeli budowa będzie realizowa na systemem zleconym.

Jeżeli budowe będzie realizował SOWI pożyczka wynosi 13 tys. zł, a w drugim 28,5 tys. zł. Ostatecznie, każdy kto posiada własny mieszkanie w wysokości od 22,4 tys. zł do 41 tys. zł może przystąpić do Spółdzielni Mieszkaniowej typu własnościowego i uzyskać mieszkanie o powierzchni użytkowej do 59 m² (M-2) do 68,7 m² (M-6).

Szczególnych informacji w powyższej sprawie udziela Rada Zakładowa. Pamiętaj, że dobre mieszkanie daje wiele satysfakcji niż naleszpie samochód!

LABORANTKI

Powiadają, że tematy do podjęcia przez reporterów leżą na ulicy, więc przemierzam we wszystkie strony za kładowe drogi. Na trop naprowadziła mnie tablica z napisem „Dział Kontrol Jakości i Badań Produkcji”.

Wchodzę do budynku tego działu. Spotykam ludzi, którzy schodzą się tu po wydatki — nie mam więc odwrotu. Same kobiety tu pracują. Tu, tzn. w centralnym — jak mówią — la boratorium. Bo są jeszcze w zakładzie inne laboratoria — wydziałowe, podległe temu działowi.

Laboratoria wydziałowe prowadzą kontrole międzyoperacyjne, tzn. sprawdzają prawidłowość procesu technologicznego. Ścisłe mówiąc, kontrole te przeprowadzają laborantki a nie laboratorjaliści. Jest ich pięćdziesiąt i jedna, i jak żartuje z-ca kierownika działu d/s laboratorium, mgr Irena Szalamacha, z tak sferminizowana załoga pracować bardzo łatwo. I zaraz podaję przykłady: wiek pracownic średnio nie przekracza 30 lat. Przeciętnie w miesiącu na urlopie macierzyńskim przebywa z nich 5-8 osób. Pogodzić więc sprawy ludzkie z interesami za kładu można łatwo — prawda?

W większości są to technicy po technikum chemicznym i celulozowo-papierniczym. Jest wśród nich wiele dobrych i wspaniałych pracowniczek, mimo że wiele z nich to młode matki, w pełni korzystające ze swych prawowniczych uprawnień. A w dodatku, każda z nich, tych młodych — chce i najczęściej pracuje na tej samej zmianie co i mac, Pracują i to jak!

W laboratoriach wydziałowych o prócz wspomnianych już kontroli procesów technologicznych, wykonują je szcze jak np: na Papierni — częściowo badania gotowego produktu. Tak samo na suszarni w Celulozowni. — W Zmleczalni kontrolują proces uzdatniania wody przemyślonej dla kotła beł, na Regeneracji — regenerację czarnego lezu i sodowego stopu, a także proces kaustyzacji. Punkt laboratorny znajduje się również na Bielarni. Pracownicy laboratorium centralnego wykonują analizy produktów gotowych, takich jak: celuloza, papier, olej talowy i terpentyna. Pro wadzą też badania przychodzących do zakładu surowców włóknistych i chemicznych. Wykonują także analizy ścieków, paliw, olejów oraz wycrywko

wo, niektóre analizy międzyoperacyjne.

W skład kadry kierowniczej — oprócz kierownika i zastępców — wchodzi dwaj asystenci zajmujący się sprawami Papierni i Celulozowni. W czasie swojej wizyty w dziale — miałem szczęście trafić na panią mgr I. Szalamachę — znana u nas działaczką społeczną, z którą nasled rozmawiać nie tylko o sprawach zawodu laborantek, ale i o sprawach socjalno-bytowych.

Pani Irena rozpoczęła pracę w KZP w 1961 r. — początkowo jako technolo gini. Prace w naszym laboratorium rozpoczęła na stanowisku asystenta, a od 1968 pracowała jako samodzielny pracownik komórki badawczej związanej z produkcją. W 1969 r. zorganizowała laboratorium toksykologiczne. Jest członkinią Rady Zakładowej do nadzoru nad działalnością stanowisko przewodniczącej Komisji Kobiec w tej radzie.

Rozmawiam z nią o tych właśnie sprawach; o pracy komisji i ogólnie mówiąc — o sytuacji kobiet pracujących. W pewnej chwili p. Irena wysuwa nieciekawą myśl. Moim skromnym zdaniem — mówi — żłobki należałoby w Polsce zlikwidować. To paradoksalne, ale zbyt duzo my jako społeczeństwo z utrzymywaniem żłobków tracimy. Nie zabezpieczają one przed zwałaniem matek na tzw. opiekę nad chorvm dzieckiem, i w dodatku ich działalność jest deficytowa. Przy kładowe, przy 31 kobietach zatrudnionych w laboratorium, średnio dziecko cznie płacimy 5 tys. zł tytułem choro bowego dla tych matek, których dzie ci przebywają w żłobkach. W mie sce żłobków proponowałabym prawo do 2-letniego płatnego dla matek małych dzieci — urlopu i ustawowy urlop macierzyński plus dwa lata urlopu płatnego na opiekę nad dzieckiem, razem 2,5 roku — a więc dziecko mo że już pójść do przedszkola. Tymczasem dzieci w żłobkach tak chorują, że ich matki i tak nagminnie korzystają z prawa opieki nad chorvm dzieckiem. Ale nie tylko o to chodzi: opieka w żłobkach nie może równać

się z opieką w domu. Sprawa warta więc przemyslenia od nowa.

Moja rozmówczyni jest w swoim ży wiole, znać, że była przez dwie kolej ne kadencje radną MRN.

W ubieżłej kadencji uczestniczyła w pracach komisji do spraw zaopatrzenia. Sa to właśnie sprawy, które szczególnie obchodzi każda z pracow nic laboratoryjnych, wszystkie kobiety, całe społeczeństwo.

To właśnie ta komisja załatwiła stały punkt sprzedaży lodów w Ko strzynie. Wyrukowała alkohol z „Jodełki” i ze sklepu obok sanatorium. To jej członkowie postuluwali przeniesienie na peryferie miasta — oślawio nej „Ponderosy”, na ich wniosek pozmienniano godzinę otwarcia niektóry sklepów na bardziej dogodnie.

Sprawa z zapasowaniem przedstawiła się mniej wiecej tak, jak to zda rzenie z brakiem pieprzu do flacz-

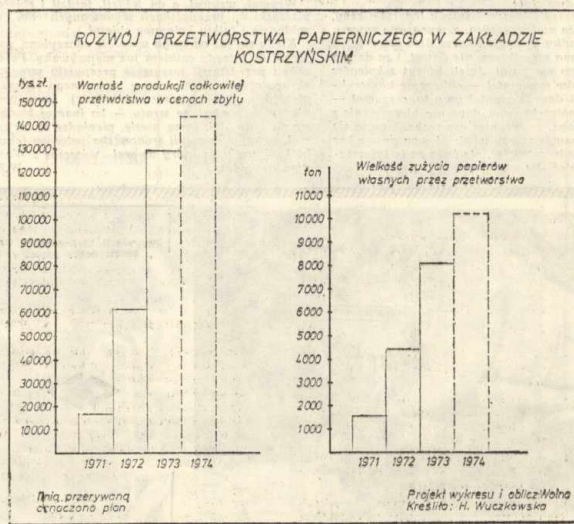


Mgr Irena Szalamacha. Foto. J. Szalbierz

ków, które mi opowiedziała. Nie chiano go konsumować, podać bo nie był (oczywiście pieprz wakkulowany w posiłek a ponadto był pieprzem prawdziwym. Działo to się w „Popularnej”.

Obecnie kobiety narzekają np: na zbyt małą ilość mleka dostarczanego do zakładowego kiosku. O god. 7.30 mleka już w kiosku nie uświadczysz. Czyż nie można sprowadzić go wiecej, a ewentualny nadmiar sprzedawać po południu w zakładowych barach? Pralnia nie pierze, magle zań stalowano przestarzałe — niepraktyczne.

Oto problemy, którymi martwią się nie tylko laborantki. One zresztą o swoje sprawy potrafią dbać. Wy ciał dalszy na str. 4)



Czekamy na nowe mieszkania

Jak pamiętamy — wraz z budową Papierni — zakład nasz postawił osiedle na 365 mieszkań. Obecnie — mimo że nie prowadzi się żadnych inwestycji — zakład ponownie (jak się przewiduje) w pierwszym półroczu 1974 r. przekaże do zamieszkania 75 mieszkań.

Poprawi to znacznie — dodajmy do tego powstające osiedle domków jednorodzinnych (95 domków) — nasze zasoby mieszkaniowe. Poprawi ale nie zaspokoi Dlatego zakład czyni starania aby w oparciu o wykonstwo SOWI i własne prefabrykaty, wprowadzić do Kostrzyna budownictwo spółdzielcze typu własnościowego i lokatorskiego.

Stanisław Jurek — pracownik SOWI przy pracy na osiedlu domków jednorodzinnych. Foto. J. Szalbierz





Wnętrze naszej stołówki: tu i posilki wydają się smaczniejsze. Nową jadalnię stołową zakładową oddano do użytku z końcem ub. r.

Fot. J. Szalbierz

Mimiony cykl rozgrywek... Mistrzostwo klasy okręgowej należało zaliczyć dla naszych piłkarzy za dość udany. W rozegranych 13 obojach spotkań nasi zawodnicy zgromadzili 17 punktów, zdobywając 17 bramek, tracąc 18. Po niezbyt udanej inauguracji rozgrywek, pod czas których dosyć pechowo przegraliśmy dwa mecze; pierwszy w Głogowie 2:1 (0:1), drugi w Zielonej Górze 1:0 i, po prawdziwej klęsce z Teczą Krosno aż 0:5, kiedy w pierwszych 7 minutach przegraliśmy już 0:3, nastąpił przełom; i przyszyły sukcesy. Dzięki intensywnym pracom na treningach pod kierunkiem kol.

Piłkarze „Celulozy” wicemistrzem jesieni - klasy okręgowej

E. Orzecha, które odbywały się 5 razy w tygodniu, ze spot osiągnięciem kończąca pod dyktando i wyszkolenie, scem tował się i zanotowaliśmy szereg wartościowych wyników. Oto pełna lista wyników jesiennych: Zastal II Zielona Góra - Celuloza 1:0.

Chrobry II Głogów - Celuloza 2:1, Celuloza - Granica Gubin 1:1, Odra Stubice - Celuloza 0:6, Celuloza - Orzeł Międzyrzecz 3:0, Teczą Krosno - Celuloza 5:0, Celuloza - Budowlani Lubsko 1:0, Czarni Zagań - Celuloza 1:2, Celuloza - Lech Sulechów 2:1, Budowlani Z.

G. - Celuloza 0:1, Celuloza - Łuczniczka Strzelce Kraj. 0:0, Piast Czerwieńsk - Celuloza 1:1, Celuloza - Stal Jasiień 3:1. W drużynie należy wyróżnić wszystkich zawodników, którzy w pełni przyczynili się do sukcesu: Kol. Kol. Socha, Bratkowski, Brie mgr J. CHUCHLA

Mistrz Polski - trenerem koordynatorem

Po odejściu trenera naszej sekcji zapasniczej Włodzimierza Węgrzyna, sekcja mała i klub znalazł się w bardzo trudnej sytuacji kadrowej. Żeby nie zaprzepścić dotychczasowego dorobku zarząd klubu postanowił zatrudnić w charakterze trenera koordynatora naszej sekcji zapasniczej Jerzego Adama z „Pawafagu” Wrocław.

pańnicze. Zajęcia w szkołach prowadzi instruktorzy Mieczysław Was i Zdzisław Jendryka, oraz nauczyciele wychowania fizycznego a jednocześnie instruktorzy zapasów Wojciech Łaskiewicz i Zenon Szczęsny. W obu szkołach trenuje w sumie 6 razy w tygodniu 120 chłopców. Zabezpieczenie warunków treningowych jest bardzo dobre, gdyż w obydwu szkołach są pełnowymiarowe sale gimnastyczne, a instruktorzy mają do dyspozycji maty. W lipcu 1974 roku od-



brać się w Warszawie Izgryska Młodzieżowej Szkoły gdzie do reprezentacji OZZ Zielona Góra powinno się zakwalifikować 18 zawodników z ZKS „Celuloza” (nie 22 miejsca) - byłoby to duży sukces sportowy.

W 1973 roku wielu naszych zawodników odniosło spore sukcesy sportowe między innymi Jerzy Kozłowski zdobył mistrzostwo Polski młodzików, Adam Kozłowski mistrzostwo Polski juniorów CRZZ, a zawodnik Władysław Wojciechowski Sylwester Kalika i A. Korzeński awansowali do kadry narodowej juniorów a w niedługim czasie ma szansę awansować do kadry narodowej seniorów.

W. Z.

Przyjacieł „Delfin”

- dokończenie budowy sześciu hangarów na łódzie i sprzęt żeglarski,
- wybudowanie tawerny (inaczej - świetlicy klubowej),
- ogrodzenie przystani przystan,
- wybudowanie pracowni szkatolarskiej,
- położenie chodników i dróg.

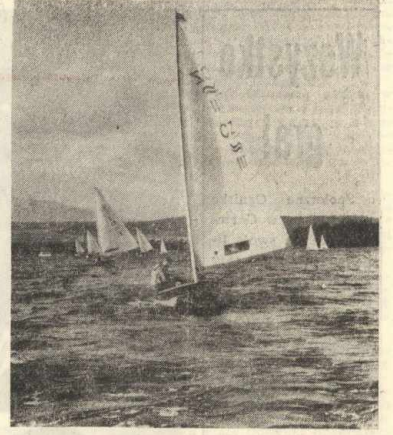
Klub wzbogaci się również o dziesięć plastikowych łodzi typu „Iwona”, kajaki i inny sprzęt żeglarski. Fundatorami tych łodzi, kajaków i sprzętu jest dyrektor KZP, w tym - 20 sterników jachtowych i 17 żeglarzy. Przeprowadzają oni rocznie po około 50 godzin, w czynie społecznym budując i porządkując swoją przystań. W 1972 r. zo-

stał przeprowadzony - również społecznie kurs sterników jachtowych i żeglarzy. Kurs ten zakończono egzaminem praktycznym przebywając przez tydzień na jeziorze Sławno.

Po wybudowaniu tawerny, już w lutym 1974 r. rozpocznie się nowy kurs, na który wszystkich chętnych zaprasza Zarząd Klubu. W 1973 r. delegacja naszego Klubu Żeglarskiego „Delfin” brała po raz pierwszy udział w Sejmiku Żeglarskim zorganizowanym przez Okręgowy Zarząd Żeglarski w Zielonej Górze. Należy podkreślić dużą troskę wojewódzkich władz żeglarskich, zwiazków zawodowych i dyrekcji KZP o rozwój żeglarstwa na Ziemi Lubuskiej.

Nowością w działalności OZZ było powołanie Komisji Żeglarskiej Śródlądowej. Postulowano również rozpoczęcie budowy pomorskiego jachtu - przeznaczanego dla żeglarzy z naszego regionu. Jacht nosiłby miano „Ziemia Lubuska”.

W.Z.



ebrańia bez papierosów

Liczne badania naukowe przeprowadzone w świecie wykazały wybitnie szkodliwe dla zdrowia następstwa działania nikotyny i dymu tytoniowego u palaczy, jak również u osób niepalących, przebywających z nimi w pomieszczeniach zamkniętych.



Na te tych naukowych stwierdzeń, w szeregu krajach podjęto na szeroką skalę przeciwdziałania zmierzające m. in. do wprowadzenia zakazu palenia tytoniu w miejscach publicznych. W wyniku licznych interpelacji poselskich, minister Zdrowia i Opieki Społecznej zwrócił się do wszystkich resortów - kierując się troską o zapewnienie ochrony zdrowia ludności - o wprowadzenie podobnych zakazów we wszystkich zakładach pracy w Polsce.

W związku z powyższym, minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego wprowadził w tym resorcie zasadę, że na wszelkiego rodzaju naradach i konferencjach będzie obowiązywał bezwzględny zakaz palenia tytoniu. W czasie obrad, natomiast mają być zarządzane przerwy, umożliwiające wypalenie papierosów w wydzielonych pomieszczeniach. Takie zasady wprowadzono też i w naszym zakładzie.

Medytacje na czasie

Obecnie jesteśmy świadkami pewnego łagodzenia procesu produkcji. Za wszelką cenę. Coraz częściej podkreśla się wagę aspektów „drugich” pomocniczych - bynajmniej nie małych ważnych - które by integralnie wpływały na harmonijność działania całej załogi zakładu. Zauważyliśmy, że jeszcze ciągle małą wagę przykłada się do organizowania dobrego środowiska pracy. I tu jarm o odpowiedzialności za ten stan spycham na mistrzów, kierowników brygad.

Niektórzy mistrzowie szukając usprawnienia dla swoich niespedagogicznych pochwał, mówią o planie, osiągnięciu dobrych wyników w produkcji czy też o jakości, która w przypadku KZP jest - uważam - coraz lepsza.

Oczywiście, że fakty te niewątpliwie świadczą o dobrym opanowaniu sztuki technologicznej. Jednak brak jest nam dobrych pedagogów wśród tzw. średniego dozoru technicznego. Dzieje się tak dlatego, że nie mamy dostatecznego wyobrażenia o ważności nauk humanistycznych, społecznych, w kształtowaniu dobrego środowiska pracy. Bochem w głównej mierze od mistrza zależy jaki duch panować będzie w brygadzie. I oni to (ci mistrzowie) nie tylko powinni świecić cnotami mistrza dane-

Medytacje na czasie

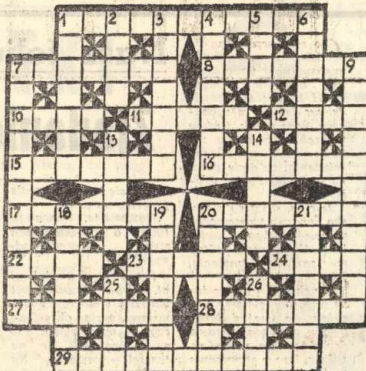
go przedmiotu, ale przede wszystkim dbać o wychowanie ludzi przesyłanych i stworzenie odpowiedniego klimatu wobec spraw produkcji, kultury bycia współistnienia itp. Mistrzowie powinni pokazać na sobie samych jak można urzeczywistniać zalety, przez ogół przyjętych jako zalety dobrej roboty. I wtedy tylko, kiedy mistrz posiada zdolność przekazywania wszelkiej wiedzy społeczno-technicznej do głów „swoich ludzi”, możemy mówić o sprawnym opanowaniu mistrzostwa mistrza. Ale dzielny mistrz wychowawca musi być prawdziwym, musi być przeświadczonego o słuszności tego co robi, a w tym celu musi docierać do rzeczywistych źródeł prawdy. Efekty tego działania będą imponujące, załoga znacznie realnie myśleć o swoim miejscu pracy. A sformułowania „mój zakład” „moja maszyna” „nasz szef”, „nasz fajny szef” świadczą będą o ukochaniu pracy. Również będzie tam dbałość o imię społeczeństwa, bo to wszystko przecież będzie „moje”, „nasze”!

Niech powyższe rozważania będą zachętą do przeanalizowania swoich dyrektyw - co się týczy mistrzów, kierowników, etc.

JERZY ADAMCZEWSKI

KRZYŻÓWKA

Znaczenie wyrazów poziomo: 1. Ten co organizuje; 7. Słynny wódz; 8. Coś do spełnienia; 10. Rekwizyt kłusownika; 11. Mocne zasady do zabezpieczenia drzwi; 12. Legnicki Głogowski Okręg Miedziowy; 15. Sklep tytoniowy; 16. Odmiana kaczki; 17. Ostra odpowiedź na zarzut; 20. Zautomatyzowana łopata; 22. Strzelak do jaskółki umieszczonego na głowie syna; 23. Część nogi; 24. Do zimnych nóg; 27. Słynny aktor i reżyser teatralny (1855-1947) je go imię noszą teatry w Gorzowie i Lublinie; 28. Leczenie; 29. Nauka o ptakach. Pionowo: 1. Gliniany instrument muzyczny; 2. Stary, zniszczony mebel; 3. Witamina PP; 4. Kwiat wiosenny; 5. Waga opokowania; 6. Popularna nazwa aparatu do przesłaniania; 7. Dąbienie do unowocześnienia; 9. Uczestnicząca w życiu ruchu oporu, towarzysząca broni; 13. Wyskok z koni; 14. Grupa wędrownych artystów; 18. Działka ziemi służąca przeważnie doświadczeniom w uprawie roślin; 19. Między aktami przedstawienia teatralnego; 20. Jedno z siedmiu wizerów Rzymu; 21. Upoważnienie do nabycia leków w aptece; 25. Tłuszcz wiewiórki; 26. Alkohol, na gorąco.



Rozwiązanie poprzeczne krzyżówki: 1. Organizator; 7. Wódz; 8. Zadanie; 10. Kłusownik; 11. Zasady; 12. Okręg; 15. Sklep; 16. Kaczka; 17. Zarzut; 20. Łopata; 22. Strzelak; 23. Noga; 24. Zimno; 27. Teatr; 28. Leczenie; 29. Ptaki; 1. Harmonium; 2. Stół; 3. Witamina; 4. Kwiat; 5. Waga; 6. Aparat; 7. Dąbienie; 9. Uczestnik; 13. Bronia; 14. Grupa; 18. Działka; 19. Akt; 20. Wizerunek; 21. Upoważnienie; 25. Apteka; 26. Alkohol.



W zakresie przewozu wydzielają mają do dyspozycji 6 ciągników, 4 samochody o ładowności 6,9 ton, 2 samochody stryżniowe o ładowności 5 ton, ponadto mają do dyspozycji 2 samojezdne żurawie o udźwigu 10 i 13 ton, koparkę, 3 wywrotki i spychacz. A oto przykład przemurowanego wyłączenia z ruchu jednego z ciągników: Jak pech to pech!

Fot. J. Szalbierz

se, Wallóre, Pawlarczyka, Sańczyka, Bogdańskiego, Kreczore, Owslannego, Śo teckiego, Milanowskiego, Śo bisia, Furola, Jankowskie, Sipa, Kowalczyka, Karpa, Kollakowskiego a przede wszystkim trenera Kol. E. Orzecha. Zespół nie sprzął na laurach i intensywnie przygotowuje się do rozgrywek w drugiej rundzie, wio sennie. Dzięki pomocy Rady Zakładowej i Działu Socjalnego zespół przebywał od 8 do 21 grudnia w Zakopanem, gdzie przeprowadził jeden z obozów przygotowawczych. Do szeregów zwyciężczych rozważa na ten temat perspektywy i zamierza sekcji piłki nożnej powrócić niebawem.

Bajeczki UKARANA CHYTROŚĆ

Lis tak kłamał w potrzebie, że przechytrzył sam siebie: chwalił gęsi zalety, zalecał się do niej - aż w końcu wziął sobie głupią gęś za żonę.

OWCA I WILK

Rzekła owca widząc, że jej wilk dogania: - Bądźmy przyjaciółmi! Wtedy wilk zabrał ją.

WYCHOWANIE

Kukułka, dobra mama, chowała dzieci sama: kiedy podostały - ją sobie podrzucały.

MANIERY

Wilki jagnięcia nie pożarł - nie miał widelca i noża.

MIEDZY GOLABKAMI

- Gruchu - gruchu - to tylko słodkie słówka; gruchu, gruchu chcą też - cukirowka.

DWIE MOŻLIWOŚCI

Na zieloną trawkę osła posłano - ktoś miał rozum w głowie, albo siano.

BAJKA I PRAWDA

Gonił zając - uciekał pies. Kto powie, że to jest bajka, uzna, że prawdy część w tym jest.

BOHATERKA

Gęś wywiłdła w pole lisa - nikt nic więcej o niej nie słyszał.

„Celuloza” - organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Redaguje kolegium w składzie: Bolesław Florczak, Eugeniusz Bernat, Franciszek Gardziejewicz, Janusz Wierciorak, Kazimierz Modliborski - redaktor naczelny, Stanisław Borek - przewodniczący kolegium, Szczepan Zawadzki, Tadeusz Romański, Wincenty Zdriniowski.

Skład, lamina, chemigrafia oraz druk: BSW „Prasa” - Książka - Buch” - Zielonogórskie Wydawnictwo Pracowe, Zam. 37; U-3/7.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYŃ