

Celuloza



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
KOSIERSKICH Zakładów Papierniczych
ODZNACZONYCH ODDEBREM SZTANDARU PRACY II KLASY I ODZNAKĄ „ZASŁUŻONY DLA
ROZWOJU WOJEWÓDZTWA ZIELONOGÓRSKIEGO”

Nr 5 (89) Kostrzyn, 25 III — 8 IV 1976 r. Cena 1 zł

Produkcja dodana - zwierciadłem gospodarowania

Syntetycznym miernikiem oceny działalności przedsiębiorstwa w nowym systemie ekonomiczno-finansowym jest produkcja dodana. W pewnym uproszczeniu w warunkach naszego WOG-u przez produkcję dodaną należy rozumieć wartość sprzedaży produktów pomniejszoną o wartość zużycia surowców, materiałów paliw i energii, obcych usług transportowych i remontowych.

Miernik produkcji dodanej jest szczególnie ważny dla załogi przed przedsiębiorstwa gdyż stanowi on podstawę ustalania wielkości funduszu plac. Istnieje bowiem ścisła zależność matematyczna przynależności funduszu plac od przynależności produkcji dodanej.

W 1975 r., w porównaniu do roku 1974 przrost produkcji dodanej w KZP wyniósł 5,3 mln zł, tj. 1,9 proc. Oznacza to uwzględniając (parametr „R” w wysokości 0,5), że uzyskaliśmy dodatkowy fundusz plac w wysokości 0,7 proc. Wypracowania jego jednak znacznie więcej niż wygospodarowaliśmy. Faktem jest, że na zbyt niską dynamikę produkcji dodanej wpłynęły czynniki niezależne jak i zależne od przedsiębiorstwa. Nas interesują te ostatnie.

Jak wygląda w tym zakresie nasz rachunek sumienia? Na obniżenie produkcji dodanej wpłynęły następujące czynniki: 1. Zawyżenie jednostkowych norm zużycia drewna — 2,7 mln zł. 2. Wzrost jedn. norm zużycia chemikaliów do produkcji celulozy — 1,5 mln zł. 3. Przekroczenie kosztów remontów (usług rem. obca plus mat. do remontu — 11,5 mln zł. 4. Nie ekonomiczna praca energetyki (en. elektro. obca plus zużycie węgla — 1,5 mln zł. 5. Wzrost kosztów materiałowych na cele ogólnozakładowe — 1,8 mln zł. 6. Wzrost odsetek od kredytu podstawowego. (przrost zapasów osiem wyniósł 16,9 proc. — 1,1 mln zł. „Kosztowało” to nas 2 mln zł z funduszu plac.

Nowe zasady ekonomiczne dla naszej branży zostały sprzyjające w II połowie ub. roku. Przejął nowo niegospodarowaliśmy i w półroczu praktycznie nie było można odrobić. To nas w jakimś sensie tłumaczy realizację wyników 1975 roku. Argumentacja ta jednak upada oceniając gospodarowanie w 1975 roku.

Konferencja sprawozdawczo-wyborcza Rady Zakładowej

Ważnym wydarzeniem w zakładzie była konferencja sprawozdawczo-wyborcza Rady Zakładowej, której odbyła się 10 marca. Rangę konferencji podnosiły wybory nowego przewodniczącego. Kampania wyborcza prowadzona



Sekretarz Rady Zakładowej — Tadeusz Teraziński (drugi z lewej).

była na terenie zakładu już od dwóch miesięcy. Wszystkie wydziały wybierały swoich delegatów na konferencję. Wybrani w toku tej akcji przewodniczący Rad Oddziałowych kandydowali do Plenum Rady Zakładowej.

Otwarcia obrad konferencji do kłosa dotychczasowy przewodniczący Andrzej Włodarczyk. Powołano prezydium w składzie: przewodniczący Franciszek Gardzielewicz, dyr. nac. zakładu — Wincenty Galezak, dyr. do spraw pracowniczych — Michał Hajdasz i sekretarz KZP PZPR — Wiesław Mysna, przewodniczący Rady Zakładowej — Andrzej Włodarczyk oraz zaproszeni goście: naczelnik miasta tow. Krzysztof Cedro i przedstawiciel Związku Zawodowego Chemików — tow. Przybylski. Powołano także komisję roboczą konferencji: protokolarną, mandatową, uchwał i wniosków, skrutacyjną i wyborczą. Na wstępie dotychczasowy przewodniczący Rady Zakładowej oświadczył działalność 2-letniej kadencji (4 1975 — 2 1976) Rady Sprawocześnie zdobyły także komisje działające przy Radzie Zakładowej.

Na zakończenie głos zabrali zaproszeni goście: tow. Cedro i tow. Przybylski, którzy w swych wystąpieniach wysoko ocenili dotychczasową działalność rady zakładowej przy KZP, która cieszy się dużym uznaniem władz związkowych, a znajduje to swoje odzwierciedlenie w autorytecie jaki posiada wśród załogi zakładu.

Przyjęty projekt Uchwały zakładu dalszą pracę na rzecz poprawy kultury pracy, zabezpieczenia



Przewodniczący Rady Zakładowej — Edward Frętczowski

W skład Komisji Rewizyjnej weszli: Władysław Fałat, Czesław Szablowski i Andrzej Włodarczyk. Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy został — Leszek Pikulik. Delegatem na Krajowy Zjazd Zawodowców Chemików wybrana została Teresa Korman. Wybrano także delegatów na konferencję WRZZ, są to: Eugeniusz Bernat, Tadeusz Dyrnda i Jan Jankowski, oraz Halina Kolińska. Nowe Plenum ukonstytuowało się. Przewodniczącym Rady Zakładowej wybrano Edwarda Frętczowskiego, sekretarzem — Tadeusza Terazińskiego.

Kończącym fragmentem konferencji było przedstawienie pro-

interesów załogi, działalności w sferze społecznej i bytowej, bezpieczeństwa i higieny pracy (wenty lacja i likwidacja zapylania na niektórych wydziałach), kształtowania ideowych postaw pracowników i tworzenie dobrych stosunków międzyludzkich. Są to tylko niektóre zadania stojące przed nowo powołaną Radą Zakładową. Będziemy o nich pisać szerzej w następnych numerach naszej gazety i zdaniem relacje z ich wykonania.

Stawiamy na mistrza

Organizacja produkcji w każdym procesie wytwarzania w skali przemysłowej przewiduje stanowisko mistrza, który kieruje większym lub mniejszym zespołem ludzi w celu wykonywania określonych zadań produkcyjnych, a także zadań warsztatowych i remontowych, mechanicznych, elektrycznych, aparatury kontrolno-pomiarowej, budowlanych i energetycznych. Zespoły kierowane przez mistrzów wykonują często różne prace dotyczące wykonawstwa maszyn i urządzeń oraz montażu nowych linii produkcyjnych, wykonywanych przez przedsiębiorstwo systemem własnym (gospodarstwu).

W warunkach produkcyjnych Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych w systemie ciągłym funkcje mistrza spełnia kierownik zmiany. Administracja Zakładu od dawna zdawała sobie sprawę z tego, że dobrze zorganizowany zespół produkcyjny czy usługowy pod przewodnictwem kierownika zmiany czy mistrza stanowi podstawę sukcesów produkcyjnych, integracji załogi i pełnego jej zaangażowania w realizację zadań planowanych i ich przekraczanie, obniżanie kosztów materiałowych itd.

Jednym ze sposobów zapoznawania mistrzów całego zakładu z problematyką techniczną i ekonomiczną — produkcyjną także powołane ze szkoleń jest organizowanie „Dnia Mistrza”.

Obok planowanej informacji w zakresie podany wyżej i szkolenia, na tych spotkaniach w czasie zwanym „godzina szczerześci”, każdy z mistrzów może stawić dowolne pytania, interelacje, prosić o wyjaśnienia, które dyrektor Zakładu zobowiązuje się w krótkim czasie dać konkretną odpowiedź.

Jest to zatem wzajemny, bezpośredni kontakt dyrektora zakładu z mistrzem z wyłączeniem wszystkich pośrednich ogniw, który stanowi bank informacji, bez różnic przy „wyglądzie” zarządzających się przy przekazywaniu informacji, zgodnie ze schematem organu czynnym.

Czy łatwo jest być dobrym mistrzem? Na pewno nie! Podwójnym w stosunku do mistrza mając duże wymagania, żądają aby był dobrym fachowcem, dobrym organizatorem pracy. Bardzo wysoko ceni się takie cechy, jak: obiektywizm i sprawiłość, pomoc w trudniejszych sytuacjach życiowych, umiejętność szkolenia swoich ludzi, szczególnie tych młodych, obrona interesów członków grupy, w przypadku niesłusznego działania innych stron.

Niemniej ważne i trudne zadania stawiają przed mistrzem ich przełożeni. Mistrz winien w swoim działaniu być samodzielnym, efekty pracy jego załogi winny się charakteryzować dużymi wynikami. Pamiętaj wielokrotnie stwierdzenia ludzi z produkcji, którzy mówią: „Jeśli remont pomp wykonają ludzie mistrza „X” — to będą one pracowały 5-krotnie dłużej, niż wyremontowane przez ludzi mistrza „Y”. Co to w praktyce oznacza? Są to właśnie rezerwy, które należy wykorzystywać do zwiększenia zadań produkcyjnych, polepszenia jakości, zmniejszenia strat materiałowych, zwiększenia wydajności pracy, ograniczenia zatrudnienia. W sumie zaś podniesienia plac załogi.

Czy mistrz posiada dostateczne predyspozycje do sprawowania w sposób — bardziej właściwy swojej funkcji?

Na to pytanie na pewno najlepiej mogą odpowiedzieć sami mistrzowie. Dobry mistrz, cieszący się autorytetem wśród załogi te uprawnienia sam sobie wypracowuje, i na pewno spotyka się z pełnym poparciem pracowników. Jeśli zaś do mistrza, tego zaufania się nie ma, to i praktycznie jego uprawnienia maleją (może nawiązać „bigos”).

Należy dodać, że w związku ze zwiększeniem samodzielności i odpowiedzialności na szczeblu wydziałów i działów również rolę mistrza wzrasta. Winien on od spraw bieżących produkcyjnych oraz utrzymania ruchu maksymalnie odciążyć wyższy szczebel zarządzania, który w większym stopniu przeznacza swój czas na rzecz rozwiązywania problemów nowych, wprowadzania postępu technicznego itd.

Niejednokrotnie stwierdzano, że sekurytatem mistrzów, gdy trzeba było postawić konkretne dyscyplinarne wnioski w stosunku do niektórych członków swojego zespołu, (niech wnioski wysuwa kierownik wydziału, ja jestem jednakowo dobry dla wszystkich pracowników, dobrych i złych”).

W ten sposób autorytetu się nie wyrobi, jeśli trzeba — to należy brać pracownika, jeśli trzeba — należy ukarać, w obydwu wypadkach musi mistrz występować czynnie, a nie biernie.

Sądzę, że w tym wielkim problemie, jakim jest rola mistrza na miarę naszych potrzeb któremu poświęcono specjalną uchwale rządu, nie zabraknie głosu samych mistrzów.

Inżynierowie i technicy włączają się do realizacji uchwał II Plenum KC PZPR

Członkowie organizacji technicznych na terenie naszego przedsiębiorstwa aktywnie włączyli się do opracowania i realizacji zagospodarowania rezerwy produkcyjnych. Problem jest traktowany jako proces ciągły, planowany co najmniej w odstępach pięcioletnich. Press NOT prof. Jerzy BUKOWSKI stwierdził się do Kół Zakładowych Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych pismem z dn. 31 stycznia 1976 r. z apelem o jak najszersze włączenie się inżynierów i techników w realizację uchwał II Plenum KC PZPR.

Zarząd Główny STTP przeprowadził analizę stanu techniczno-produkcyjnego poszczególnych fabryk przemysłu celulozowo-papierniczego i wskazał ze swojej strony problematykę, na której powinna skoncentrować się działalność aktywistów stowarzyszenia.

Odnośnie naszych Zakładów wytypowano problematykę w zakresie: — zmniejszenia strat alkaliów do poziomu z lat 60-tych między innymi przez włączenie do eksploatacji elektrodializatorów, — zmniejszenie zużycia surowca drzewnego przez usprawnienie go spodarki na placu drzewnym,

W zakresie problematyki postępu technicznego w KZP wytypowano nadto następujące zagadnienia: — instalacja systemu komputerowego 1180 Accu-Ray na MPI, — chemizacja produkcji papieru (polepszenie jakości użytkowych, obniżenie gramatury), — obniżenie ładunku zanieczyszczeń w ściekach z papierni, — racjonalizacja gospodarki wodnej w bielarzni, — modernizacja części siłowej na MPI, — podniesienie jednorodności papieru do pisania i do druku w zakresie wilgotności, — opracowanie warunków technicznych dla zwiększenia zużycia makulatury do produkcji papierów pakowych, — użycia odpadów produkcyjnych (gaszcz z osadników ściekowych z papierni), — poprawa efektywności prania filców, — modernizacja wyładunku kaolinu, — mechanizm sódowego i siarczanu glinu.

W celu pomocy Oddziałom i Komitetom Zakładowym STTP, Zarząd Główny Stowarzyszenia powołał Zespół Konsultacyjny, w skład którego wchodzi przewodniczący wszystkich Sekcji Specjalistycznych działających przy Zarządzie Głównym Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Papierniczego, Zespół ten stoi do dyspozycji ogniw terenowych Stowarzyszenia przy rozwiązywaniu problematyki technicznej Zakładów. Wnioski w sprawie konsultacji na specjalistyczne tematy Zespołowi Specjalistycznemu prosimy składać do Działu Postępu Technicznego w celu ułatwienia nawiązania łączności.

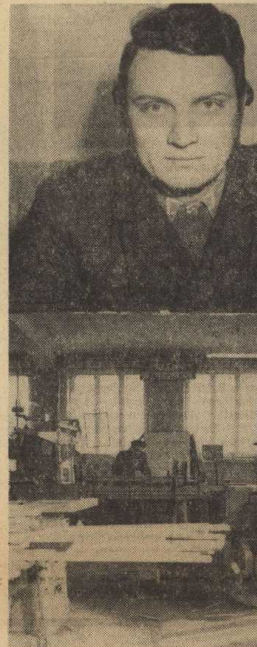


Przedstawicielki aktywizmu kobiecego na spotkaniu w klubie NOT-u. Relacje z obchodów Dnia Kobiet zamieszczamy na str. 2.

Nasze prezentacje

Witold Szuszczewicz - starszy mistrz Oddziału Remontowo - Budowlanego

Pracę w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych rozpoczął z początkiem roku 1970. Przedtem pracował w MPKG - Kostrzyn. W naszym zakładzie zatrudniony został w Oddziale Remontowo-Budowlanym w jako mistrz Oddziałowy. Za wkład pracy, duże zaangażowanie, zdobyte zaufanie kierownictwa i współpracowników, swą wspaniałą siłą naszego mistrza. Jest pracownikiem doświadczonego, za co też niejednokrotnie otrzymuje nagrody i wyróżnienia. Związkiem jest od przeszło 10 lat i, mimo że nie zajmuje żadnych stanowisk społecznych działa czynnie z dużym zaangażowaniem. Pracę swoją lubi i jak twierdzi nie wyobraża sobie innej jak tej, którą w KZP Zakład traktuje jako swój drugi dom. Nic w tym dziwnego, bo spędza w nim prawie dwie trzecie swego czasu. Interesuje się na żywo sprawami zakładu i jego pracownikami. Mówi o nim, "można mieć satysfakcję pracując z tak operatywną i zaangażowaną załogą jaką jest nasza bratnia załoga. Wykonywanie planów czy też podjętych zadań społecznych nie jest niczym nowym dla naszej załogi. A wyniki tego są widoczne - osiedle domków, baseny, kregielnia itp. Jest też tam niezmiernie wkład pracy naszego oddziału remontowo-budowlanego. A to może cieszyć, że i my braliśmy czynny udział w poprawie warunków życia środowiska. To co osiągnęliśmy i osiągamy jest również wynikiem dobrej współpracy i wspólne go zrozumienia kierownictwa zakładu i załogi. Są jedni, którzy mówią, że to jest tak istotne, ale które nie raz utrudniają nam pracę i życie. Niejednokrotnie zarzuca nam się też, naszemu oddziałowi niedostatek terminów, ale nikt nie potrafi zrozumieć z jakimi by rykami się trudniliśmy. Ciągłe występowanie braku materiałów, a i jakość materiałów też nie jest najlepsza. Drugim problemem jest brak niektórych użytkowników o naszej dobro. Niejednokrotnie zdarzają się wypadki, że kilka godzin po naszym remoncie czy innej wykonanej pracy to co zrobiliśmy zostaje albo zdewastowane albo wykradzione. Są to przypadki, które nie najlepiej świadczą o nas, dyscyplina pracy właściwie nie mamy problemów. Jeżeli nawet czasami zdarzają się, to są one w jakimś nie zleci woli pracowników, ale zleci komunikacji, gdyż zbyt często zdarzają się przypadki opóźnienia pociągów i autobusów. Myślę jednak, że te sprawy można wyzeźkować od tych placówek komunikacyjnych. Wzrost bliżej przyjrzyj się organizacji pracy na stołówce i za rzutem stawianym przez



Witold Szuszczewicz

barach. W porze śniadaniowej tworzą się kolejki, a przy obłudzie nie dość operatywny pracownik traci wiele cennego czasu i przez dłuższe dookoła czasu przeznaczone na śniadanie. Ten problem trzeba byłoby rozwiązać i to jak najszybciej, gdyż w ten sposób tracimy cenne złotówki. Ten sam problem dotyczy kolejek do lekarza i załatwiania wszelkich badań w naszych placówkach służby zdrowia. Zdarza się często, że pracownik traci dzień a czasami nawet więcej chcąc zrobić sobie badania. Kursuje wówczas pomiędzy naszym ambulatorium zakładowym, szpitalem, przychodnią rejonową, a nawet i Gorzowem. To nie stwarza dobrych warunków przestrzegania dyscypliny

ze swego uroku gdyż "ozdobono" ją, zwalniając śmieci. Co najciekawsze nie są one odpadami z procesu produkcyjnego. Widok zwalniają śmieciami alej nie ma nic wspólnego z estetyką zakładu, nie mówiąc już o ochronie środowiska. Nie wiem tylko, dlaczego oprócz zwykłego z kołnierzem fabrycznym, mamy rączkę się "zapachem" o wchłonięciu. Nadechodzą wiosną i czas już pomyśleć o związanych z tą porą roku porządkach. A my jesteśmy tylko zdani na oglądanie wywrótki wyrzucających śmieci. Dla

Podstuchane podpatrzone

W tym, że żyłki typu "Posiwer" są dobre wiedzą wszyscy. Ale, że są one opakowane żyłki też potrafi służyć do górnictwa chyba nie. Z innej jednak założenia wycofa ekspedientka z Donu Handlowego "Piast" sprzedając same opakowania. Roztargniony klient kupując wiele rzeczy drogowych nie zawsze zwróci uwagę na to, że wydano mu zamiast towaru - opakowania. Klient ufa ekspedientce. Jednak nie zawsze jak się okazuje wychodzi mu to na dobre. Trudno pominąć tu fakt, że za towar się płaci, ważne jest czy to, że dana rzecz jest nam potrzebna. I właśnie w takich momentach spotykamy nas różne niemiłe niespodzianki. Zdało by się w momencie samej sprawy dać trochę więcej uwagi ze strony ekspedientki. Nieobojętne powinno im być zadowolenie klienta ze zrobionych zakupów. Półka topolowa droga prowadząca do zakładu straciła ostatnio wiele

konsumentów? Często zdarza się, że idąc na obiad ok. godz. 14.00 trzeba czekać na ziemniaki „bo podobno zabrakło”. A zdarza się też, że są niedogotowane. Problemem są też śniadania w

ny pracy. Tej sprawie też należałoby się przyjrzeć z bliska i wreszcie ją jakoś załatwić. Oddzielny problem, dość istotny w naszym życiu to brak mieszkań. Znam go ba

lekawym nowym wprowadzaniem wśród kobiet. O takim było uczynienie 8 marca dniem wolnym od pracy. Te inicjatywy dyrekcji spoiła się z dużym uznaniem wśród kobiet. O ciekawą oprawę tego miłego święta postarała się kierownictwo. Nie zabrakło dla wszystkich pań tradycyjnego kwiatka.

Dobrym zwróceniem uwagi byłoby zorganizowanie spotkania z rencistkami w klubie DMR-u. Jest to jeszcze jeden fakt podkreślający troskę o ludzi, którzy na rzecz naszego Zakładu pracowali wiele lat, a obecnie są na zasłużonym odpoczynku. Taki dowód miłości o kobietach rencistkach był wzniesieniem momentem spotkania.

Przyjemnie spędzony czas upłynął na wspomnieniach i pytaniach o obecne problemy zakładu. Kwiatki i lampki wina dopełniły całości, miłej atmosfery w jakiej spotkanie przebiegało. Z ramienia dyrekcji spotkanie prowadził sekretarz Rady Zakładowej - Edward Frąckowiak. Cieszący się dużą popularnością wśród rencistek, chociażby z racji urządzonych przez zakład wycieczek. Dzieki ta

KOBIETY naszego zakładu uroczystie obchodziły Dzień Kobiet



Spotkanie z rencistkami.

Wielkimi inicjatywami zostały zachowane kontakty byłych pracowników z Zakładem. Kobiety KZP reprezentowane były przez swój kobiecy aktywny w spotkaniu z kierownictwem Zakładu w Klubie NOT-u.

Dyrektkę reprezentowali: dyrektor naczelny - Wincenty Galezak, dyr. ds. pracowniczych - Michał Hajdasz, i sekretarz KZP EPPR - Władysław Mysion, sekretarz Rady Zakładowej - Edward Frąckowiak i kierownik ZDK - Kazimierz Hajduki.

Na spotkaniu podsumowano płon konkursu „Ulatwiajmy życie kobiecie pracującej”. Zdobyte I miejsce w skali województwa gorzowskiego jest wykładnikiem włożonej pracy w tym zakresie, a zarzem daje za siebie trywializację w skali krajowej. Przy tej okazji kobiety zgłosiły wiele wniosków, pomocnych w dalszej działalności Zakładu dla tego celu.

Przedstawiając sprawozdanie z przebiegu spotkania w klubie DMR-u jest to jeszcze jeden fakt podkreślający troskę o ludzi, którzy na rzecz naszego Zakładu pracowali wiele lat, a obecnie są na zasłużonym odpoczynku. Taki dowód miłości o kobietach rencistkach był wzniesieniem momentem spotkania.

Z ramienia dyrekcji spotkanie prowadził sekretarz Rady Zakładowej - Edward Frąckowiak. Cieszący się dużą popularnością wśród rencistek, chociażby z racji urządzonych przez zakład wycieczek. Dzieki ta

Wielkimi inicjatywami zostały zachowane kontakty byłych pracowników z Zakładem. Kobiety KZP reprezentowane były przez swój kobiecy aktywny w spotkaniu z kierownictwem Zakładu w Klubie NOT-u.

Dyrektkę reprezentowali: dyrektor naczelny - Wincenty Galezak, dyr. ds. pracowniczych - Michał Hajdasz, i sekretarz KZP EPPR - Władysław Mysion, sekretarz Rady Zakładowej - Edward Frąckowiak i kierownik ZDK - Kazimierz Hajduki.

Na spotkaniu podsumowano płon konkursu „Ulatwiajmy życie kobiecie pracującej”. Zdobyte I miejsce w skali województwa gorzowskiego jest wykładnikiem włożonej pracy w tym zakresie, a zarzem daje za siebie trywializację w skali krajowej. Przy tej okazji kobiety zgłosiły wiele wniosków, pomocnych w dalszej działalności Zakładu dla tego celu.

Przedstawiając sprawozdanie z przebiegu spotkania w klubie DMR-u jest to jeszcze jeden fakt podkreślający troskę o ludzi, którzy na rzecz naszego Zakładu pracowali wiele lat, a obecnie są na zasłużonym odpoczynku. Taki dowód miłości o kobietach rencistkach był wzniesieniem momentem spotkania.

Z ramienia dyrekcji spotkanie prowadził sekretarz Rady Zakładowej - Edward Frąckowiak. Cieszący się dużą popularnością wśród rencistek, chociażby z racji urządzonych przez zakład wycieczek. Dzieki ta

Wielkimi inicjatywami zostały zachowane kontakty byłych pracowników z Zakładem. Kobiety KZP reprezentowane były przez swój kobiecy aktywny w spotkaniu z kierownictwem Zakładu w Klubie NOT-u.

Dyrektkę reprezentowali: dyrektor naczelny - Wincenty Galezak, dyr. ds. pracowniczych - Michał Hajdasz, i sekretarz KZP EPPR - Władysław Mysion, sekretarz Rady Zakładowej - Edward Frąckowiak i kierownik ZDK - Kazimierz Hajduki.

Na spotkaniu podsumowano płon konkursu „Ulatwiajmy życie kobiecie pracującej”. Zdobyte I miejsce w skali województwa gorzowskiego jest wykładnikiem włożonej pracy w tym zakresie, a zarzem daje za siebie trywializację w skali krajowej. Przy tej okazji kobiety zgłosiły wiele wniosków, pomocnych w dalszej działalności Zakładu dla tego celu.

Przedstawiając sprawozdanie z przebiegu spotkania w klubie DMR-u jest to jeszcze jeden fakt podkreślający troskę o ludzi, którzy na rzecz naszego Zakładu pracowali wiele lat, a obecnie są na zasłużonym odpoczynku. Taki dowód miłości o kobietach rencistkach był wzniesieniem momentem spotkania.

Z ramienia dyrekcji spotkanie prowadził sekretarz Rady Zakładowej - Edward Frąckowiak. Cieszący się dużą popularnością wśród rencistek, chociażby z racji urządzonych przez zakład wycieczek. Dzieki ta

Podstawowe wyniki przeglądu rezerw społeczno - gospodarczych

Prace zespołów problemowych ds. ujawniania i zagospodarowania rezerw w naszym przedsiębiorstwie dotęgięła końca. Syntetycznie ujmując wyniki dokonane go przeglądu przedstawiają się następująco: - wzrost produkcji papieru o 1.400 ton, zwiększenie wartości sprzedaży o 36 mln złotych, - obniżenie kosztów materiałowych ponad 3 mln złotych, - zmniejszenie zapasów o 27 mln złotych.

Alarmująca sytuacja w gospodarce energetycznej

Porównując wyniki za dwa pierwsze miesiące br. z analogicznym okresem roku ubiegłego należy stwierdzić wyraźne pogorszenie gospodarczej energii elektrycznej i węgla. Zwiększenie węgla jest większe o ponad 6 tys. ton. Wzrost jednocześnie zapotrzebowania na energię elektryczną w zakładzie. W efekcie tego nastąpiło zmniejszenie produkcji dodanej za dwa miesiące br. o ponad 2,5 mln złotych, co odpowiada 350 tys. zł. niedostatkowi.

W telegraficznym skrócie

Ostreteckie Zakłady Celulozowe kierowane są systematycznie modernizacją. Instaluje się tu nowoczesne urządzenia do wyrobienia pulp i rozprószeń. W lutym br. rozpoczęła się montaż urządzeń do produkcji trójwarstwowej tektury falistej co umożliwi znaczne zwiększenie produkcji opakowań dla przemysłu meblarskiego i elektronicznego i spożywczo. Wprowadzenie nowej technologii przyniesie znaczne oszczędności drewna. Jednocześnie

w innym wydziale produkcyjnym prowadzona jest modernizacja polegająca na wprowadzeniu nowoczesnego ciągu technologicznego do produkcji worków. No wa linia technologiczna dostarczy rocznie ponad 77 mln worków.

Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Zielonej Górze i najstarsza tego typu uczelnia NRD - Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Poznaniu - rozwija współpracę. Obecnie uczelnia prowadzi wspólne badania w zakresie marksizmu i leninizmu, nauk poli-

tycznych, pedagogicznych, wychowania internacjonalistycznego, organo techniczne. Organizowane są wspólne konferencje naukowe, sesje i sympozja. Prowadzi się stałą wymianę wykładów i grup studiów oraz publikacji naukowych. Trwają przygotowania do utworzenia w zielonogórskiej uczelni - katedry filologii niemieckiej w pracach tych pomagają naukowcy z Poznania.

Wg Biuletynu „Nauka i Technika” Nr 832 i 834. podała: A.K.

„GAZETA LUBUSKA”

Mgr inż. Witold Gajewski - Przewodniczący Zarządu Oddziału Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Lecińskiego i Drzewnictwa w Zielonej Górze - porusza sprawę potrzeby kształcenia specjalistów dla przemysłu drzewnego - inżynierów i elektryków przez WSI w Zielonej Górze, gdyż jak stwierdza autor: „Brak potrzebnej specjalizacji nie pozwala na zasilenie rozwinianych branż naszego regionu fachowcami i zgodzić z potrzebami przygotowanymi absolwentami”. Jak wiadomo, woj. zielonogórskie i gorzowskie jest regionem dynamicznie rozwijającego się przemysłu drzewnego. Wybudowano i zmodernizowano tu mnóstwo zakładów. Między innymi, jak określa autor - „w chwili modernizacji znajdują się Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze”.

Prasa o Kostrzynie

„KIERUNKI” z dn. 15. 02. 1976 r. - zamieszczają obszerny, ilustrowany artykuł na temat budowy Kościoła w Kostrzynie pt. „Rośnie nowy Kościół”. Polecamy go uwadze zainteresowanych tą budową, która po ukończeniu stanowić będzie bardzo funkcjonalny i nowoczesny obiekt sakralny w naszym mieście.

„ZIEMIENI LUDOWY”

„ZIEMIENI LUDOWY” z dn. 26. 02. 1976 r. - wspomina o intensywnym współpracy fachowców z KZP i naukowców z Politechniki Łódzkiej - nad wybojem właściwej metody i zastosowaniem odpowiedniej technologii do produkcji drożdży paszowych z odpadów pocelestowych.

W swąskiu z listami Czytelników dot. odpowiedzialności

Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrócić lub zaliczenia się np.: z pieniędzy, papierów wartościowych, kosztowności, narzędzi i instrumentów lub innych przedmiotów oraz odzieży ochronnej, obecnej lub innego sprzętu ochrony osobistej - odpowiada w pełnej wysokości za szkód powstałą w tym mienu. Pracownik odpowiada również w pełnej wysokości również za szkody w mienu innym niż wymienione powyżej, a powierzonym mu z obowiązkiem zwrócić, albo wyliczenia się, nie od odpowiedzialności wymienionych powyżej pracowników może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Prawnik odpowiada

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowach. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda powstała w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

„GŁOS PRAĆ”

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowach. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda powstała w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Pracownik może się uwolnić, jeżeli wykazze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niespewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających za

Forum młodych Adaptacja społeczno-zawodowa młodzieży

Wychowanie, to proces posiadający cykl ciągły, którego podstawowym celem jest nauczanie norm kulturowych i wykształcenie postaw pożądaných z punktu widzenia społeczeństwa. Jednym z podstawowych misji wychowania jest zakład pracy, młodzi ludzie przychodzący do zakładu pracy posiadają jeden zakres wartości kulturowych i społecznych. Jednakże wartości te nie są dostatecznie ukształtowane, nie są dostatecznie utrwalone, a także nie wszystkie są akceptowane i politycznie społecznie. Stąd też zakład spełnia funkcję wychowawczą wychowując poprzez pracę, która jest czynnikiem do cyklicznego o końcowym efekcie socjalistycznego kształtowania postaw młodych ludzi.

Podstawowym zadaniem w kształtowaniu osobowości młodego człowieka jest akcentowanie, a nawet wzmocnienie pewnych wartości uznanych za pozytywne, dla dobra ogólnego i korygowanie lub eliminowanie strugach, które nie są uważane za naszej jednostki a tym samym dla ogółu.

Młody pracownik poddawany jest ciągłemu cyklowi wychowawczemu, jednakże początkowy okres pobytu w zakładzie jest dla niego najważniejszy. Okres ten nazywamy adaptacją społeczno-zawodową, a czas jego trwania zależy od cech osobistych człowieka. Na pojęcie adaptacji społeczno-zawodowej składa się bardzo wiele czynników do których między innymi należy: po znanie specyfiki przedsięwzięcia, bierstwa; jego funkcjonowanie, doskonałość wiedzy fachowej, umiejętności współpracy ze współpracownikami.

Głównym realizatorem adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie młodego pracownika jest jego bezpośredni przełożony, a nawet może nim być starszy kolega z brigady.

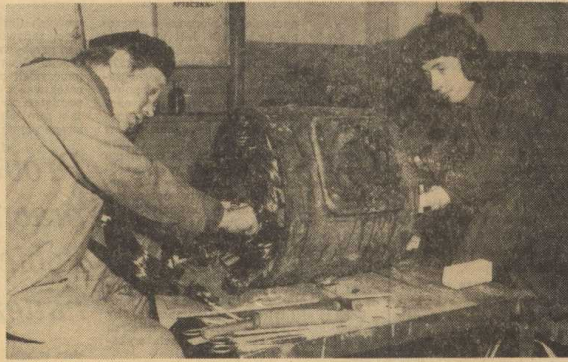
Dlatego uważanie należy śledzić ich pracę, pomagać i szkolić gdy zajdzie potrzeba, popularyzować sylwetki najlepszych wychowawców szczególnie zastępców w pracy z młodzieżą.

Takim celem studiów prowadzonych w plebiscytc na „Najlepszego Nauczyciela i Wychowawcę Młodzieży”. Plebiscytem należy objąć mistrzów, brigadystów, kierowników oddziałów, wydziałów, którzy przekazują młodzieży swoje najlepsze doświadczenia, udzielają pomocy w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych młodych pracowników. W naszym zakładzie pod patronatem ZZ ZMS został przeprowadzony Plebiscyt „na Najlepszego Nauczyciela - Wychowawcę Młodzi”. Udział wzięły wszystkie kwalifikujące się do Plebiscytu.

Ogółem objęto plebiscytem 41 mistrzów, brigadystów, kierowników współpracujących z młodzieżą. Zwycięzami plebiscytu oddziałowych i wydziałowych zostali: Wykaszczalnia - Rajmund Gruska, Przetwórstwo - Marianna Toboła, Zasadnicza Szkoła Zawodowa - Marian Godlewski, SOWI - Bronisław Wojdyga, Wydział Mechaniczny - Michał Gabrukiewicz.

Komisja Zakładowa z pomocą zwycięzców plebiscytu wydziałowych wydzieliła w plebiscytc na „Najlepszego Nauczyciela - Wychowawcę młodzieży” laureatów zakładowych, którymi są: Marianna Toboła, Rajmund Gruska, Bronisław Wojdyga.

Jednocześnie z uwagi na to, że tow. Marianna Toboła jest trzykrotnym laureatem plebiscytu Komisja Zakładowa postanowiła za pośrednictwem Zarządu Zakładowego ZMS wnioskować do Zarządu Wojewódzkiego ZMS o przyznanie dla tow. Tobołowej tytułu „Zasłużony Wychowawca Młodzieży”. Sylwetki wszystkich laureatów Plebiscytu będą popularyzowane w następnych numerach naszej gazety. W pracach przy przeprowadzaniu plebiscytu, wyróżnili się członkowie ZMS, do których należą: Byzard Paprocki, Kazimierz Słojak, Zbigniew Sommer, Mieczysław Kosłowski.



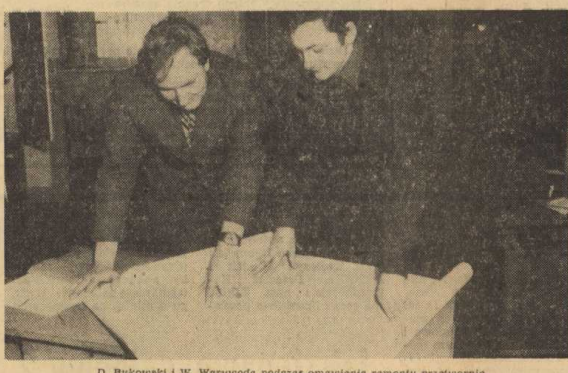
Naujolazce. Od lewej brigadysta J. Barański i Zb. Szezczyk przy przelotowaniu silnika.



Brigadysta J. Briese i K. Jarnut przy montażu silnika elektrycznego.



Starszy elektromonter dyżurny Celulozowni K. Wojtasek przy wymianie bezpieczników.



D. Bukowski i W. Warywoda podczas omawiania remontu przetwornic.



W. Wilczek przy układzie pomiarowym.

Wydział Elektryczny

Rozpoczynając charakterystykę tego wydziału można by się pokusić o stwierdzenie, że jest on „rozrusznikiem” naszego zakładu. Wszyscy zdajemy sobie sprawę z jego ważności w procesie produkcyjnym, w zapewnianiu prawidłowego funkcjonowania maszyn i urządzeń, oprócz działów bezpośrednio zaangażowanych w podstawową produkcję zakładu, istnieją po mniejsze działy. Ale właśnie one spełniają bardzo ważną rolę i bez nich nie dałoby się produkować w rzeczywistości. Takim właśnie jest Wydział Elektryczny.

W pierwszych latach istnienia zakładu był Oddział Elektryczny, a w 1966 roku z połączenia Warsztatu Elektrycznego, Oddziału Ruchu Elektrycznego powstał Wydział Elektryczny. Obecnie wydział zatrudnia 124 osoby wysoko kwalifikowanej kadry. Z tego 22 osoby posiadają wykształcenie średnie - techniczne, część pracowników uzupełnia w dalszym ciągu swoje kwalifikacje zawodowe. Czynniki to poprzez użycie specjalnego wykształcenia średniego bądź też na kursach mistrzowskich.

W ciągu kilku ostatnich lat wydział kierował swoich pracowników na kursy kwalifikacyjne. Dużą rolę w koordynowaniu i organizacji pracy odgrywa mistrzowie. Jest ich pięciu, kierują oni poszczególne oddziały. Są to dwaj mistrzowie utrzymania ruchu, Celulozowni i Papierni, mistrz laboratorium elektrycznego, dwóch mistrzów warsztatowych (odpowiedzialnych za remonty instalacji i maszyn). Kierownik wydziału inż. Stefan Smektański mówi: „Oceniam bardzo

wysoko rolę mistrzów na naszym wydziale, jako kierowników poszczególnych oddziałów naszego działu. Wykazują się oni pełnym zaangażowaniem i fachowością. Umiejętnie potrafią zorganizować i prowadzić prace ze swoimi ludźmi. Dużą pomocą w ich pracy jest autorytet i zaufanie, jakim się cieszą wśród naszych „pracowników”. Charakterystycznym dla wydziału jest długoletni staż jego pracowników, przeciętnie wynosi 7-10 lat. Szerzej osobę może pochwalić się już 25-letnim okresem pracy. Wśród nich: Jan Duda, który jest przewodniczącym Rady Oddziałowej, Edmund Ryglewski, Henryk Musiał, Franciszek Rażyk i Zbigniew Pogierneki.

Wielu z pracowników wyróżnia się dobrą pracą i zaangażowaniem. Postawa, jest to m. in. brigada napędowa obsługująca maszyny papiernicze, które ze względu na charakter wykonywanej pracy, często pracuje po godzinach pracy, brigada Błażeja Donke, brigada wysokiego napięcia Władysława Samigier (długoletniego działacza związkowego) oraz brigada zabezpieczeń Jana Rośnawskiego. Duże zasługi ma także brigada pomiarowa Bogdana Cieślaka, która wykonuje wszelkiego rodzaju pomiary eliminując w ten sposób konieczność sprowadzania obcych firm do wykonywania tych czynności.

Na wyróżnienie zasługują także pracownicy: Bolesław Nowicki, Henryk Leńarczyk, Remigiusz Szkopek, Henryk Paluszek, Kazimierz Madaj, Andrzej Prokopowicz.

Są to ludzie, którzy swoją dobrą pracą, wysławiają dobrą markę wydziału, a terminowa wykonywaniem pracami dają dobre świadectwo swoich fachowych umiejętności.

Wydział poza utrzymaniem maszyn na ruchu prowadzi remonty maszyn i urządzeń elektrycznych oraz pomiarów elektryczności. Ze względu na charakter zakładu zmechanizowanego istnieje u nas duża ilość urządzeń elektrycznych, toteż poza podstawową działalnością wydziału, wykonuje się instalacje elektryczne do budowy nowych maszyn i urządzeń.

Wiele prac wykonał wydział na rzecz działalności społecznej zakładu. Instalacja elektr. Okrędko Rekreacyjnego, Klubu Zeglarskiego „Delfin”, stadionu, Amfiteatru, osiedla domków jednorodzinnych i oświetlenie dróg parkowych - to praca wydziału widoczna niemalże na każdym kroku.

Na terenie samego zakładu pionem wydziału jest instalacja na maszynę kredowej, papieru światłoczułego, śniadaniowce rotacyjnej, przekrawacza. Zmodernizowano maszyny odwadniające, pompownię III, drukarki i instalacje torkobarni.

Ponadto zmodernizowano instalację starego Domu Kultury przy jego adaptacji na przełotownię. Na wydziale istnieje sieć wysokiego napięcia w ruchu racjonalizatorskim, szczególnie w rozwiązaniach napędowych maszyn papierniczych, występuje brak części z importu. Ma się tu na uwadze stworzenie co najmniej jednego zapasowego bloku napędowego dla obu maszyn. Po zwolnieniu czasu postępu maszyn. Następny, to problem materiałowy - kable wysokiego i niskiego napięcia, od szeregu lat mimo usilnych starań występuje ich brak, co z kolei nie pozwala na remont tras kablowych. Ze względu na małe zainteresowanie pracowników obsługi i kierownictwa wydziałów produkcyjnych maszynami i siłniami

instalacji w nowym magazynie paliw”. Mimo niewątpliwych osiągnięć wydziału ma on także swoje problemy i trudności. Jest to między innymi sprawa zapewnienia rezerwy układu napędowego dla maszyn papierniczych, występuje brak części z importu. Ma się tu na uwadze stworzenie co najmniej jednego zapasowego bloku napędowego dla obu maszyn. Po zwolnieniu czasu postępu maszyn. Następny, to problem materiałowy - kable wysokiego i niskiego napięcia, od szeregu lat mimo usilnych starań występuje ich brak, co z kolei nie pozwala na remont tras kablowych. Ze względu na małe zainteresowanie pracowników obsługi i kierownictwa wydziałów produkcyjnych maszynami i siłniami

Wśród wyróżniających się racjonalizatorów jest: Zygmunt Futro, Włodzisław Warywoda, Leopold Romanowski oraz kier. Wydz. Stefan Smektański. Pracownicy Wydziału nieraz inicjowali czy nie społecznie Wybudowano nową podstację wysokiego napięcia zastępującą przetwórstwo oraz obiekty zlokalizowane wokół SOWI, a także nową rozdzielnicę wysokiego napięcia i ułożenie około 1000 m. kabla wysokiego napięcia. Pracownicy Wydziału nieraz inicjowali czy nie społecznie.

Ogólna wartość czynu oświetlenia na sumę 800 tys. zł.

Czynny społecznie załogi wydziału inspirowane były przez prężnie działającą Oddziałową Organizację Partyjną.

Henryk Paluszek - aktywny członek Egzekutywy OOP mówi: „W początkach kierownictwa wydziału biorą czynny udział pracownicy i działacze egzekutywy. Idą one w kierunku poprawy warunków socjal-

kami elektr., wydział ma wiele trudności z remontami, spotyka się przypadki zalewania silników wodą i dewastację instalacji elektr. Ponadto trudne są warunki pracy - wilgoć, zapalenie. Widzi się tu celowe ustalenie trybu egzekutywania od osób, które przetrwały się do dewastacji urządzeń.

Widzi się tu celowe ustalenie trybu egzekutywania od osób, które przetrwały się do dewastacji urządzeń.

Wiele prac wykonał wydział na rzecz działalności społecznej zakładu. Instalacja elektr. Okrędko Rekreacyjnego, Klubu Zeglarskiego „Delfin”, stadionu, Amfiteatru, osiedla domków jednorodzinnych i oświetlenie dróg parkowych - to praca wydziału widoczna niemalże na każdym kroku.

Na terenie samego zakładu pionem wydziału jest instalacja na maszynę kredowej, papieru światłoczułego, śniadaniowce rotacyjnej, przekrawacza. Zmodernizowano maszyny odwadniające, pompownię III, drukarki i instalacje torkobarni.

Nabrzmiałym już problemem są mieszkania, około 20 osób oczekuje na mieszkanie lub poprawę warunków mieszkaniowych. Poza tym organizujemy wspólne wycieczki, zabawy i spotkania.

Z okazji VII Zjazdu wykonałszy w czynie społecz-



M. Pobitecki i Z. Pogierneki. Spawanie głowicy silnika.

Wśród wyróżniających się racjonalizatorów jest: Zygmunt Futro, Włodzisław Warywoda, Leopold Romanowski oraz kier. Wydz. Stefan Smektański. Pracownicy Wydziału nieraz inicjowali czy nie społecznie Wybudowano nową podstację wysokiego napięcia zastępującą przetwórstwo oraz obiekty zlokalizowane wokół SOWI, a także nową rozdzielnicę wysokiego napięcia i ułożenie około 1000 m. kabla wysokiego napięcia. Pracownicy Wydziału nieraz inicjowali czy nie społecznie.

Ogólna wartość czynu oświetlenia na sumę 800 tys. zł.

Czynny społecznie załogi wydziału inspirowane były przez prężnie działającą Oddziałową Organizację Partyjną.

Henryk Paluszek - aktywny członek Egzekutywy OOP mówi: „W początkach kierownictwa wydziału biorą czynny udział pracownicy i działacze egzekutywy. Idą one w kierunku poprawy warunków socjal-

kami elektr., wydział ma wiele trudności z remontami, spotyka się przypadki zalewania silników wodą i dewastację instalacji elektr. Ponadto trudne są warunki pracy - wilgoć, zapalenie. Widzi się tu celowe ustalenie trybu egzekutywania od osób, które przetrwały się do dewastacji urządzeń.

Widzi się tu celowe ustalenie trybu egzekutywania od osób, które przetrwały się do dewastacji urządzeń.

Kierownik Wydziału Elektrycznego - Stefan Smektański.

Przedstawiamy zakłady naszego miasta

Przedsiębiorstwo «ZREMB»

Rozpocynamy na łamach naszej gazety nowy cykl, w którym będziemy w kolejnych numerach przedstawiać w skrócie i zakłady pracy naszego miasta. Chcemy w ten sposób przybliżyć naszym czytelnikom problemy ludzi i Zakładu, poznać ich osiągnięcia i perspektywy. Jest to tym bardziej celowe, że nie wszyscy mieszkańcy wiedzą o istnieniu danego zakładu. Chcąc wypełnić te nasze rozporządzone prezentacje o Przedsiębiorstwie Zaopatrzenia Technicznego «ZREMB» znajdującym się na Osiedlu Leśnym.

Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Technicznego Budownictwa «ZREMB» istnieje od 1963 r. Jest to 13-letni okres działalności przedsiębiorstwa, które zatrudniało w swoim koncie wiele dobrych wyników gospodarczych i osiągnięć. Przedsiębiorstwo jest jednym z czterech oddziałów w kraju, a swój Zakład maturalny ma w Warszawie. Zakład prowadzi i sprzedaje maszyny oraz urządzenia do robót ziemnych, urządzeń dźwigowo-transportowych, obrabiarków, środków transportu i innych urządzeń technicznych. Druga ważna działalność Zakładu są prace zamienne do maszyn i urządzeń budowlanych i drogowych, w które zaopatrują się cały kraj.

Oddział konstruktorski (obok Oddziału znajdującego się w Gliwicach, Poznaniu, Warszawie) jest Przedsiębiorstwem handlowym specjalizującym się w sprzedaży części zamiennych. Mimo, że Zakład jest nieduży, zaopatrzonego jest 118 ludźmi, a i powierzchnia magazynowa jest niewystarczająca, może się on poszczycić bardzo dobrymi wynikami gospodarczymi. Odrot handlowe przedsiębiorstwa w 1978 roku wyniosły 622 mln zł w stosunku do zaplanowanych 470 mln. Jest to liczba mówiąca sama za siebie i świadcząca o niezaprzeczalnym sukcesach konstruktorskiego Oddziału «ZREMB». Tak duże przekroczenie planu było możliwe dzięki zwiększonej wydajności pracy, mobilizacji zalety i dobrej organizacji pracy. Dobre wyniki gospodarcze wpłynęły także na wzrost średniej płacy z 1973 r. do 3487 zł. W 1979 r. i właśnie w tym zakladzie potwierdziła się zasada „jaka praca taka płaca”, ma ją swój wyraz w rozrachunku ekonomicznym. Tegoroczny plan zakłada obrót handlowy na sumę 530 mln zł. Za to na posiedzeniu KSR-u dając wyraz swego poparcia dla polityki państwa, analizując możliwości zakładu poprzez poszukiwanie rezerw, przedłożył wniosek o podwyższenie planu o dalsze 20 mln zł. Dzięki to możliwe dzięki zmobilizowaniu działań zakupu do zwiększenia masy towarowej w magazynach przy obecnym rozliczeniu i premiovaniu pracowników magazynowych za efektywność sprzedaży.

Wzrost jest cenniejszy, że ma być osiągnięty przy istniejącym stanie zatrudnienia. Bardzo istotnym obok gospodarczych jest społeczno-bytowe zaopatrzenie. Zakład posiada ośrodek wczasowy w Stegnej Górze, ponadto prowadzi się także zatrudnianie pracowników przydzielonych z PWP a dzieł z kolonij letnich w atrakcyjnych miejscowościach.

Zadbane także o sprawy oświatno-bytowe na terenie samego Zakładu. Istniejący baryc zaopatrujący w niezbędne artykuły, nie jest w tej chwili w stanie służyć w pełni jako bar śniadaniowy dla pracowników ale jeszcze w tym roku rozpoczęto prace przy organizacji baru. Dla tego celu zamówiona została lada chłodnicza. Istnieje potrzeba zwiększenia pomieszczeń na

dyńch z całego kraju. Ich pracą jest od razu widoczna, co jest dla wszystkich dobru, w składnia wozowego trudu. Za kład objął patronat nad Komitetem Blokowym Osiedla Leśnego, istnieje ścisła współpraca POP z organizacją partyj-



Jerzy Zieliński — ślusarz — brzygdalista.

na działająca w Komitecie Blokowym. Zakład udziela pomocy materialnej przy organizowaniu świetlic dla młodzieży zamieszkałej na Osiedlu. Współpracuje to ma już wieletni staż.

Na tak dobre wyniki gospodarce i prężną działalność organizacji składa się wyjątkowo dobra zorganizowana praca, a także duża przeciętna wieku załogi i jej zawodowe kwalifikacje. Pozostawia wyjątkowo wysoką efektywność w dalszym ciągu zdobywania

Włodzimierz Krychki

Wzrost jest cenniejszy, że ma być osiągnięty przy istniejącym stanie zatrudnienia. Bardzo istotnym obok gospodarczych jest społeczno-bytowe zaopatrzenie. Zakład posiada ośrodek wczasowy w Stegnej Górze, ponadto prowadzi się także zatrudnianie pracowników przydzielonych z PWP a dzieł z kolonij letnich w atrakcyjnych miejscowościach.

Wzrost jest cenniejszy, że ma być osiągnięty przy istniejącym stanie zatrudnienia. Bardzo istotnym obok gospodarczych jest społeczno-bytowe zaopatrzenie. Zakład posiada ośrodek wczasowy w Stegnej Górze, ponadto prowadzi się także zatrudnianie pracowników przydzielonych z PWP a dzieł z kolonij letnich w atrakcyjnych miejscowościach.

Zadbane także o sprawy oświatno-bytowe na terenie samego Zakładu. Istniejący baryc zaopatrujący w niezbędne artykuły, nie jest w tej chwili w stanie służyć w pełni jako bar śniadaniowy dla pracowników ale jeszcze w tym roku rozpoczęto prace przy organizacji baru. Dla tego celu zamówiona została lada chłodnicza. Istnieje potrzeba zwiększenia pomieszczeń na

REDAKCJO! Przynajmniej się narzekać na nasz handel. Początkowo myślałem, że jest tylko ko, ale to prosta sztuczka dziury w całym. Ale czasami są sytuacje, które są dla nas trudne...

Redakcji Listy do redakcji

Przynajmniej się narzekać na nasz handel. Początkowo myślałem, że jest tylko ko, ale to prosta sztuczka dziury w całym. Ale czasami są sytuacje, które są dla nas trudne...

STALY CZYNIK SZANOWANA REDAKCJO!

Co się dzieje z zapotrzebowaniem na lekki sprzęt? Chyba od przelotu tygodnia i nie chodzi tu o wybór, ale o wykupienie. Jest to bardzo trudne...

Bezcenny lek ciągle potrzebny

Nieraz czytaliśmy i słyszeliśmy o bardzo dużym znaczeniu krwi w organizmie. Można o tym nie wiedzieć, że krew, która płynie w naszych żyłach, to przede wszystkim lek, którego jak do tej pory nie można zastąpić żadnym innym środkiem...

Wobec w kraju krewodawcy oddali do „Banku Krwi” około 300 tys. litrów. Krewodawca może być więc każdy zdrowy człowiek, który ukończył 18 rok życia i nie przekroczył 58 lat. Oddanie krwi nie szkodzi zdrowiu, a o tym czy możesz oddać krew decyduje lekarz.

Na terenie naszego województwa działa kilkanaście kół. Do najliczniejszych i najaktywniejszych należą nasze koła „Honorowych Dawców Krwi” przy KZP, które w swych szeregach ma członków także z innych instytucji.

Wzrost jest cenniejszy, że ma być osiągnięty przy istniejącym stanie zatrudnienia. Bardzo istotnym obok gospodarczych jest społeczno-bytowe zaopatrzenie. Zakład posiada ośrodek wczasowy w Stegnej Górze, ponadto prowadzi się także zatrudnianie pracowników przydzielonych z PWP a dzieł z kolonij letnich w atrakcyjnych miejscowościach.

Zadbane także o sprawy oświatno-bytowe na terenie samego Zakładu. Istniejący baryc zaopatrujący w niezbędne artykuły, nie jest w tej chwili w stanie służyć w pełni jako bar śniadaniowy dla pracowników ale jeszcze w tym roku rozpoczęto prace przy organizacji baru. Dla tego celu zamówiona została lada chłodnicza. Istnieje potrzeba zwiększenia pomieszczeń na

Z WĘDKARSKO PODWÓRKA

Gdybyśmy cofnęli się w czasie do dnia, kiedy powstało koło PZW „Celuloza”, prawdomówność i szlachetność wywarła na tak licznego jakim było ostatecznie zadanie sprawozdawcze. Wtedy to wyjątkowo w otulinie kroniki naszego Koła...

Wobec w kraju krewodawcy oddali do „Banku Krwi” około 300 tys. litrów. Krewodawca może być więc każdy zdrowy człowiek, który ukończył 18 rok życia i nie przekroczył 58 lat. Oddanie krwi nie szkodzi zdrowiu, a o tym czy możesz oddać krew decyduje lekarz.

Taka sobie bajeczka

Za górmi nad dwoma rzekami mieszkał sobie bogaty ojciec, który miał dwóch synów. Jeden był dobry i mądry, a drugi też był mądry ale niedobry, i tak sobie żyli długo i szczęśliwie (i żyją nadal). Jednego syna twardo kochał (tego dobrego), a tego niedobrego twardo nienawidził i nie a nie nie chciał mu dać.

Wobec w kraju krewodawcy oddali do „Banku Krwi” około 300 tys. litrów. Krewodawca może być więc każdy zdrowy człowiek, który ukończył 18 rok życia i nie przekroczył 58 lat. Oddanie krwi nie szkodzi zdrowiu, a o tym czy możesz oddać krew decyduje lekarz.

Wobec w kraju krewodawcy oddali do „Banku Krwi” około 300 tys. litrów. Krewodawca może być więc każdy zdrowy człowiek, który ukończył 18 rok życia i nie przekroczył 58 lat. Oddanie krwi nie szkodzi zdrowiu, a o tym czy możesz oddać krew decyduje lekarz.

Wobec w kraju krewodawcy oddali do „Banku Krwi” około 300 tys. litrów. Krewodawca może być więc każdy zdrowy człowiek, który ukończył 18 rok życia i nie przekroczył 58 lat. Oddanie krwi nie szkodzi zdrowiu, a o tym czy możesz oddać krew decyduje lekarz.

Zadbane także o sprawy oświatno-bytowe na terenie samego Zakładu. Istniejący baryc zaopatrujący w niezbędne artykuły, nie jest w tej chwili w stanie służyć w pełni jako bar śniadaniowy dla pracowników ale jeszcze w tym roku rozpoczęto prace przy organizacji baru. Dla tego celu zamówiona została lada chłodnicza. Istnieje potrzeba zwiększenia pomieszczeń na

