



8 marca — Dzień Kobiet
PAMIĘTAJ O KWIATKU DLA EWY!

Fot.: B. Bugiel

Zadania dla przedsiębiorstw przemysłu celulozowo - papierniczego

Dyrektor Zjednoczenia ustala dla przedsiębiorstwa następujące normatywy wieloletnie, roczne zadania i limity:

1. Normatywy wieloletnie (na okres trzech lat):

- normatyw określający relację pomiędzy wzrostem funduszu płac a wzrostem produkcji dodanej (parametr „R”). Ustalony dla naszego przedsiębiorstwa parametr „R” wynosi 0,5. Oznacza to, że jeżeli osiągniemy przyrost produkcji dodanej np. o 8 proc. (liczony jako wykonanie roku bieżącego do roku ubiegłego) (uzyskujemy przyrost funduszu płac o 4 proc. (w porównaniu do funduszu bazowego roku ubiegłego).
- normatyw określający poziom odpisu z zysku netto na fundusz przedsiębiorstwa tzw. „próg”. Dla przedsiębiorstwa naszego „próg” ten wynosi 1,1 — oznacza to, że odpis na fundusz przedsiębiorstwa wolny od opodatkowania ustala się obliczając 1,1 proc. od wartości brutto środków trwałych i obrotowych.
- normatyw określający poziom odpisu z zysku na fundusz premiiowy kierownictwa.

2. Zadania i limity roczne:

- dostawy ważniejszych wyrobów wg ilości na rynek krajowy i na eksport,
- wartość dostaw rynkowych,
- wartość eksportu w złotych dewizowych z podziałem na obszary płatnicze (I obszar — kraje socjalistyczne, II obszar — kraje kapitalistyczne),
- węzłowe tematy postępu technicznego,
- limit w złotych dewizowych na import inwestycyjny i zaopatrzeniowy z podziałem na obszary płatnicze,
- zadania inwestycyjne o-

raz limit nakładów inwestycyjnych w ramach ogólnych możliwości Zjednoczenia.

W porównaniu do dotychczasowych praktyk planistycznych należy stwierdzić — pomimo wyżej wykazanych ograniczeń — wzrost samodzielności planistycznej przedsiębiorstwa. Ober na liczbę zadań obligacyjnych (obowiązkowych) wynosi 5 — poprzednio ponad 30.

Przedsiębiorstwo na podstawie norm i normatywów, obligatoryjnych wielkości planu oraz wytycznych kierunkowych w zakresie inwestycji, postępu technicznego oraz zapotrzebowania na produkcję opracowuje plany wieloletnie (pięcioletnie) i roczne.

Elastyczność planowania ma być zachowana poprzez zasadę równoległości sporządzania planów na poszczególnych szczeblach.

Zasada równoległości planów zakłada, że plany tworzone są równoległe na poszczególnych szczeblach zarządzania (ministerstwo, zjednoczenie, przedsiębiorstwo). W tej sytuacji np. plan zjednoczenia nie stanowi arytmetycznej sumy planów podległych przedsiębiorstw. Nie zachodzi więc bezwzględnie pod porządkowanie planów niższych instancji planom wyższych instancji.

Równoległe sporządzanie planów umożliwia wykorzystanie większej liczby alternatyw, co prowadzi do wzbogacenia treści planów.

W skład Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego wchodzi następujące jednostki organizacyjne:

- jednostki podstawowe (zakłady produkcyjne, Zakłady Mechaniczne Przemysłu Papierniczego, Centralne Biuro Techniczne Przemysłu Papierniczego),
- inne jednostki organizacyjne (Biuro Projektów Przemysłu Papierniczego, Instytut Celulozowo - Papierniczy, Centrala Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego).

Cena czasu

Przyspieszenie rozwoju gospodarczego w ostatnich latach przyczyniło się nie tylko do zwiększenia potencjału ekonomicznego naszej gospodarki i zmniejszenia dystansu dzielącego nas od krajów wysoko rozwiniętych, ale wywołało także ogromne potrzeby społeczne. Pragnienie możliwie najszybszego zaspokojenia tych potrzeb traktujemy wszyscy jako prawi dławość naszego życia. Dobrze, że oczekiwane cele społeczne co raz powszechniej wiążemy z wynikiem naszej pracy, powinniśmy jednak pamiętać również, iż „nie wszystkie owoce naszej pracy dojrzewają w jednym roku”, a więc jest to także sprawa czasu.

Wśród czynników przyspieszonego rozwoju gospodarczego czynnik czasu spełnia bardzo ważną rolę. O zależnościach między

(Ciąg dalszy na str. 2)

Celuloza



ORGAN SAMORZĄDU ROBOCZNICZEGO
KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH
ODZNACZONYCH ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY I ODZNAKĄ „ZASŁUŻONY DLA
ROZWOJU WOJEWODZTWA ZIELONOGORSKIEGO”

Nr 3-4 (110-111)

Kostrzyn, 28. II. — 10. III. 1976 rok

Cena 1 zł

Dobra praca załogi w 1976 roku

Pomyślny start do wykonania planu 5-letniego na lata 1976-80 jest w znacznym stopniu uzależniony od wyników uzyskanych w pierwszym roku jego realizacji.

Rezultaty gospodarcze osiągnięte w 1976 roku są pomyślne i świadczą o dobrej pracy załogi.

Podstawowe wskaźniki rozwoju uzyskane w 1976 roku w porównaniu do roku ubiegłego są następujące:

	1975 = 100,0
Sprzedaż w cenach zbytu	— 106,2
Zatrudnienie	— 97,9
Osobowy fundusz płac	— 103,6
Wydatność pracy	— 108,5
Srednia płaca	— 105,9

Na podkreślenie zasługuje znaczna dynamika wartości sprzedaży, która jest wyższa również od założen planu. To niewątpliwie osiągnięcie uzyskano m. in. dzięki pełnej realizacji zatwierdzonego przez KSR programu zagospodarowania rezerw.

Przyrost wartości sprzedaży o 6,2 proc. w 1976 roku w porównaniu do 1975 roku, wartościowo stanowił 106,1 mln zł, a udział poszczególnych zakładów w ogólnym przyroście wynosił:

Zakład Kostrzyn	53,6 mln zł
Zakład Drezdenko	39,2 mln zł
Zakład Nowa Sól	13,3 mln zł

Wzrost wartości sprzedaży w mierniku wartościowym jest głównie wynikiem zwiększo-

nej ilości produkcji papieru i przetworów papierowych takich jak: papier śniadaniowy, obrosy papierowy, papier wzorzysty, pudełka z tektury falistej, taśma powleczona klejem. Szczególnie korzystnie zrealizowano zadania w zakresie dostaw rynkowych, które wykazują szybszą dynamikę wzrostu od sprzedaży ogółem.

Wzrost produkcji osiągnięto przy jednoczesnym obniżeniu zatrudnienia o 33 osoby w odniesieniu do planu 1976 roku i o 66 osób w porównaniu do wykonania w 1975 r. Świadczy to o spełnieniu wymogu racjonalizacji zatrudnienia, tak istotnego w aktualnej sytuacji gospodarczej kraju.

Podstawowe relacje ekonomiczne kształtują się korzystnie, gdyż:

- przyrost sprzedaży osiągnięto w 100 proc. w drodze wzrostu wydajności pracy,
- przyrost wydajności pracy wyprzedza przyrost średniej płacy.

Odnotować również należy poprawę w wykorzystaniu czasu pracy, gdyż godziny nie przepracowane na 1 robotnika grupy przemysłowej uległy obniżeniu w porównaniu do 1975 roku o 6,3 proc.

Również planowane koszty produkcji pomimo szeregu perturbacji uległy nieznacznemu obniżeniu o 0,2 proc. Dobre wyniki pracy powinny w pewnym stopniu wpłynąć na wzrost „trzynastki”. Blżej na ten temat będzie jednak można powiedzieć po dokonaniu aktualnie trwającej weryfikacji bilansu za rok 1976.

O analizie wartości raz jeszcze

Spośród różnych metod i technik organizacji, analiza wartości jest metodą szczególnie przystosowaną do wyzwalania twórczej inicjatywy pracowników, ponieważ opiera się na rozwiązywaniu problemów przez bezpośrednio zainteresowanych. Dotychczasowe osiągnięcia o stosowaniu analizy wartości w kraju są na ogół znane.

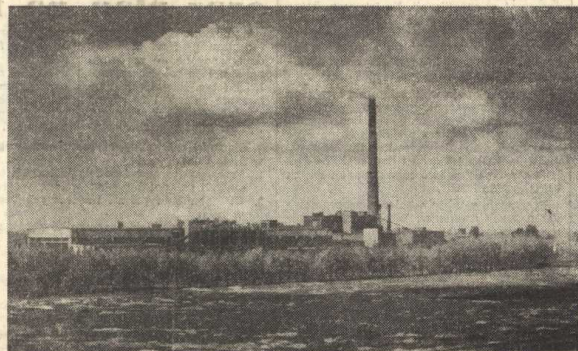
Również w naszym przedsiębiorstwie zastosowano metodę analizy wartości do rozwiązania problemu obniżenia kosztów opakowań.

Efektom tego było wprowadzenie nowego systemu pakowania papierów arkusowych w folie termokurczliwą. Efekt w skali rocznej — 13 mln zł. Wynika z tego — wyjątkowo duża

efektywność nakładów ponoszonych na przeprowadzenie badań metodą AW oraz realizację opracowanych rozwiązań.

Niestety, na tym jednym opracowaniu zaprzestano i od tej pory nie podjęto żadnych badań. Pozostaje pytanie, dlaczego tak jest?

(Ciąg dalszy na str. 8)



Nasz
zakład

Nasze prezentacje

Bogusław Dadok przewodniczący ZZ ZSMP

W tej rubryce zwrócić uwagę na prezentacje pracowników naszego zakładu, którzy leżą tuż przed...

zeczytanych OGP. Powołała to na aktywne uczestnictwo w zarządzaniu na wydziale...

— Wiele do tej pory mówiliśmy o sprawach pracy młodzieży, lecz nie mniej ważną kwestią jest zabezpieczenie wypoczynku...



Bogusław Dadok — przewodniczący ZZ ZSMP.

Bogusław Dadok do takich właśnie należy. W październiku 1975 roku wybrany...

— Po podjęciu pracy w KZP, zaczął działać jako instruktor d.s. turystyki, obecnie kieruje...

— Jak jest udział organizacji młodzieżowej w efekcie w wynikach gospodarczych...

— Jak jest miejsce w programie pracy organizacyjnej...

— Wiele w tym kierunku zrobiliśmy, szczególnie w ostatnim roku...

— Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe młodzieży...

— Jak się przedstawia obecnie udział młodzieży w zarządzaniu?

— Organizacja młodzieżowa ma swoich przedstawicieli w radach oddziałowych...

Cena czasu

(Ciąg dalszy ze str. 1) dzy wykorzystaniem czasu w gospodarce, w zakładzie, na każdym stanowisku...

- JEDEN DZIEŃ PRACY TO: — 2200 prałek, 2800 oków rączy, 2700 lodówek...

- JEDEN DZIEŃ PRACY W NASZYM ZAKŁADZIE TO: — celuloza bielona — 87.433 kg wartości...

- 229.360 kg wartości — 3.509.208 zł. — Przetwory papiernicze: torby i torbki — 18.411 kg wartości...

Kultura pracy — to mniejsza ilość wypadków, większa wydajność i lepsza jakość pracy

Ogólnie można powiedzieć, że pod pojęciem „kultura pracy” rozumiemy ten rodzaj stan i celową dążność...

— Jak widać, jest to pojęcie bardzo złożone i można przyjąć, że kultura pracy polega na stosowaniu wszelkich współczesnych zdobyczy nauki...

— W naszych warunkach nie będzie nigdy za często powtarzanie, że podstawą sprawnej i bezpiecznej pracy są ład i porządek w obrębie całego zakładu...

— Należy przypomnieć, iż statystyki i badania naukowe wykazują: — 62 proc. wypadków w przemyśle w skali...

— Ponadto należało stale kontrolować bodźce, wywołujące u pracującego emocje umienne...

— W miesiącu maju 1976 roku przeprowadzono na terenie zakładu komisję społeczną...

— począwszy od natychmiast, a kończąc ich realizację w miesiącu grudnia ubiegłego roku...

— Wydaje nam się, że nie wiemy dostatecznie wiele o tym, że ostatnie lata stworzyły naukę o kolorach...

— Stwierdzono, że niemal wszystkie odczucia naszych zmysłów mają kolorystyczne powiązania...

— Należy również wspomnieć o ostatnim w układzie naszego artykułu, ale w życiu pracy...

— Pamiętamy, że nawet ustawiczne patrzeć nie na podwójnym drzewo, lub w ten sposób, jakby się go w ogóle nie dostrzegano...

— Chodzi tu nie tylko o normalne, codzienne życie, ale i o wyjątki, które w odpowiedzi na wielokrotne pisemne zapytania...

— Wreszcie ciągle nieprzerwanie odnieć wzajemnego współzycia towarzyszy pracy. To właśnie jeden z najważniejszych czynników...

Gospodarka funduszem plac w roku 1976

oraz plan na 1977 r.

Wykonanie osobowego, funduszu plac za 1976 rok doprowadzone do porównania w wysokości 4 proc. w stosunku do roku 1975...

Kierunki rozchodu przyrostu osobowego funduszu plac w roku 1976:

- 1. Przeszerokowania i podwyżki innych stałych składników plac — 2.430 tys. zł. 2. Utruchomienie premii bodźcowych — 1.450 tys. zł...

przemysłowej i ppoż. oraz mistrzów. Powyższe te w skali ubr. stanowią kwotę 650 tys. zł...

1. Zatrudnienie (bez uczniów)

Table with columns: Wykon., plan, dyna, 1976, 1977, mikra. Rows include Ogółem KZP, Zakład Kostrzyn, Zakład Drezdenko, Zakład Nowa Sól, etc.

Rozmawiała: L. S.

Kierunki zmian w zarządzaniu przemysłem

Podstawowe kierunki doskonalenia gospodarki wytyczyła Uchwała VI Zjazdu PZPR. Jednym z nich jest usprawnienie organizacji zarządzania i ekonomiczno-finansowych zasad działania przedsiębiorstw przemysłowych.

Naczelnym zadaniem doskonalenia systemu gospodarowania — jak głosi Uchwała VI Zjazdu — jest stworzenie warunków dla racjonalnej i dynamicznego postępu podstawowych jednostek społeczno-gospodarczych, którym są przedsiębiorstwa socjalistyczne.

Rozrachunek gospodarczy ma wiele aspektów techniczno-finansowych, które tu można pominąć. Ma on jednak szczególny sens. Określa bowiem podstawową zasadę „rozliczania się” przedsiębiorstwa ze społeczeństwem — porównanie tego, co dane przedsiębiorstwo bierze ze środków społecznych, z tym co przedsiębiorstwo to daje społeczeństwu. Oparcie działalności przedsiębiorstwa na rozrachunku gospodarczym polega więc na konsekwentnym wprowadzeniu zasady, że przedsiębiorstwo powinno dawać społeczeństwu więcej niż od niego bierze i z tego punktu widzenia ocenia się jego działalność i jego postęp. Aby rozrachunek zaczął rzeczywiście działać, wprowadzone zostały zasady zmiany w kryteriach oceny działalności i postępu przedsiębiorstw. Sprawa podstawową jest odwołanie od oceny działalności przedsiębiorstwa na podstawie wykonania planu produkcji, planu zysku, a przechodzenie do ich oceny na podstawie rzeczywistego osiągniętego postępu w porównaniu do okresu poprzedniego.

Główne kierunki usprawnień polegają na:

- zwiększeniu samodzielności i odpowiedzialności przedsiębiorstw w zakresie bieżących decyzji ekonomicznych,
- oparciu ich działalności na zasadzie powiązań z planem centralnym,
- możliwości uzyskania przez przedsiębiorstwa korzyści wynikających z lepszej gospodarności i potężniejszej konkurencyjności zlego gospodarowania,
- opracowaniu nowych mierników oceny pracy przedsiębiorstw.

Istotnym założeniem nowego systemu ekonomiczno-finansowego organizacji gospodarczych jest — wyeliminowanie tych wszystkich jego dotychczasowych elementów, które w sposób niezamierzony hamowały rozwój gospodarczy i wprowadzenie takich rozwiązań, które przyczyniłyby się do przyspieszenia tempa wzrostu ekonomicznego kraju. W oparciu o Uchwałę VI Zjazdu PZPR oraz wyniki prac Komisji Partyjno-Rządowej dla Unowocieszenia Systemu Funkcjonowania Gospodarki i Państwa, z dniem 1 stycznia 1973 roku, wprowadzono nowy system planowania i zarządzania w szeregach organizacji gospodarczych. W kompleksie zmian w systemie funkcjonowania gospodarki za podstawowe ogniwo rozwoju społeczno-gospodarczego zostały uznane wielkie organizacje gospodarcze, zwane w skrócie WOG-ami.

Przez WOG rozumie się zjednoczenia grupujące przedsiębiorstwa, kombinaty oraz wielkie przedsiębiorstwa produkcyjne, w których wprowadzone są nowe zasady systemu ekonomiczno-finansowego. Jednostki gospodarcze, w których wprowadzono nowy system określa się również jako jednostki inicjujące.

Zmiany w strukturze zarządzania polegające na powołaniu wielkich organizacji gospodarczych, wiążą się przede wszystkim z wymogami nowoczesnej organizacji procesów gospodarczych i potrzebą jeszcze bardziej racjonalnego organizowania całego cyklu działalności gospodarczej.

Należy zaznaczyć, że jest to tendencja ogólnosiłowa.

Wielkie organizacje gospodarcze nie są jednostkami typu administracyjnego, ale organizmami ekonomicznymi, tj. przedsiębiorstwami, które mają określony zakres samodzielności. Ich działalność jest bowiem oparta na zasadach rozrachunku gospodarczego. Uznać można, że duża część mankamentów naszej gospodarki, wyrażająca się w niegospodarności i małej racjonalności ekonomicznej, wiązała się z tym, że rozrachunek gospodarczy przedsiębiorstw działał niezwykle słabo i bardzo ulomnie.

Usprawnienia systemu ekonomiczno-finansowego polegają przede wszystkim na uaktęwnieniu zawartych w nim instrumentów. W kierunku wykorzystania wewnętrznych rezerw, rozwoju inicjatyw kolektywów pracowniczych przedsiębiorstw zwiększenia efektów gospodarowania. Tak ogólnie zarysowany cykl doskonalenia systemu powinien być osiągnięty m. in. dzięki stowarzyszeniu ścisłym powiązaniom między wynikami gospodarowania a sytuacją materialną ludzi pracy.

Postanowiono, że powołanie to kształtuje się wg określonych reguł w okresie wieloletnim. Ma to na celu eliminację dotychczasowych antybudów do poprawy gospodarności przedsiębiorstw przy stosowaniu zasadzie corocznego, dyrektywnego ustalenia szczegółowych planów rzeczowych i finansowych. Nie oznacza to jednak ostateczną bądź pomijania nadrzędnej roli planu centralnego na rzecz wiążącego się z planem przedsiębiorstwa za pomocą instrumentów ekonomicznych. Zmienia się natomiast rola planu centralnego w stosunku do organizacji gospodarczych. Zasadniczą rolę ogrywa plan wieloletni, określający podstawowe kierunki rozwoju całej gospodarki. Punkt ciężkości w sterowaniu przedsiębiorstwem nie rzecz realizacji zadań planu, lecz realizacji zadań planu w ramach środków i limitów — na instrumenty pośrednie, którym są parametry ekonomiczno-finansowe (np. wzrost funduszu uzależnionego od wygospodarowanych efektów ekonomicznych).

Najbardziej zasadnicze zmiany wprowadzono w jednostkach inicjujących nowy system dotychczas kształtowania wymagań pracowników.

Proces doskonalenia zarówno samego systemu ekonomiczno-finansowego, jak i zawartych w nim instrumentów ma charakter ciągły i długi — mimo dużego kręku naprzód, którego dokonano w tym zakresie, dalszy postęp zostaje zawsze problemem otwartym.

Wstępne oceny funkcjonowania nowego systemu ekonomiczno-finansowego w jednostkach inicjujących wskazuje na ogół słabszą przyjętych rozwiązań, które przejawiają się w rezultacie końcowym w efektach ekonomicznych.

Kiedy najlepiej Ci się pracuje?

Organizuj swój dzień pracy i wypracuj pamięć! Złotwiec jest najaktywniejszy w godzinach od 10 do 12. W te dni też popielnia najmniej błędów. Przez następne 2 go dziny wydajność pracy jest

naład dobra, ale zmniejsza się jej dokładność. Między godzinami 14-15 występuje powolny spadek wydajności i największa ilość błędów. W tym właśnie czasie jest notuje się najwięcej wypadków samochodowych i wypadków przy pracy.

W godzinach od 16-18 na stopie pewna poprawa, ale wydajność jest już mniejsza niż przed południem i w miarę upływu czasu systematycznie maleje.

Najbardziej osłabiony jest organizm między godzinami 24 a 2 w nocy.

Punkty dla szkoleniowców

Praca trenera często przynosi dużą satysfakcję, niekiedy jednak i żgrozy. O satysfakcji można mówić wówczas, gdy za wodnicy osiągną dobre wyniki, a ich opiekun cieszy się uznaniem, otoczony jest sprzyjającą atmosferą. Gorsze rezultaty, a zwłaszcza ich wewnątrzrodzowa wiskowy odbiór, to z kolei powod do zmartwień. Trener podobnie zresztą jak sportowiec, egzaminowany jest przy okazji każdej konfrontacji na boisku czy macie. Zdawałoby się, że praca trenera jest łatwa do oceniania, istnieją przecież bar do konkretne kryteria. A jednak, choć to rzadko, ktoś bywa chwalony na wyrost, a choć przed długie lata zbiera owoce jeuno go sukcesu, którego nawet mógł nie być samodzielnym autorem.

I otworzono — szkoleniowców działający systematycznie mający szerokie plany i perspektywy ich pomysłowej realizacji, traci niekiedy swoje miejsce w klubie jeśli drużyna nie spełnia do rżnia nadmienionych wymagań działaczy. Określenie kryteria traca więc na warokci, klesny w grę wchodzi tak bardzo związane ze sportem emocje i subiektywne odczucia.

Ostatnio dowiadujemy się o coraż to nowych postanowieniach Polskiej Federacji Sportu, która wkłada wiele wysiłku w ulepszenie sportowego gospodarstwa i właśnie w systemie oceny trenerów i instruktorów, a także sekcji i klubów, zrobinny został kolejny krok na przód. Stanowi go wydany i ciekawej na wtrócenie do codziennego działania „Regulamin oceny pracy szkoleniowców”. Po legać to będzie na wypełnianiu kart ocen poziomu sekcji sportów indywidualnych, sekcji gier zespołowych, a także kart ocen pracy trenerów i instruktorów. W kartach tych zawarte są szczegółowe pytania na które będzie się udzielać szczegółowych odpowiedzi — przeworzony następne na punkty.

Krótko mówiąc za konkretnie osiągnięcia — konkretna ocena.

Na tej podstawie będzie można co roku ogłaszać listę najlepszych sekcji, klubów i szkoleniowców. Niekoniecznie listy te niepoprawniejszych, lecz najlepiej działających. Należy jednak do tej punkcji podchodzić ostrożnie, ponieważ włączanie do nich sekcji, Artyzmetyka z nich stanowi pewną podstawę, lecz w stosunkach międzynarodowych nie powinna zależeć chyba rzeczywistego. Atmo sfera panująca w klubie, specy fika dyscypliny, srodowiska. Bardzo wiele czynników składa się na koncowy rezultat.

Uzyskanie wcale nie największej ilości punktów może oznaczać osiągnięcie największego sukcesu, jeśli na drodze do niego go trzeba było przełamać nadzwyczajne przeciwdy.

M.D.



Przygotowanie sadzonek

Praca podstawowym kryterium oceny postawy patriotycznej

W hierarchii społecznych i moralnych wartości współczesnego patriotyzmu polskiego praca zajmuje miejsce pierwszoplanowe — stanowi podstawowe kryterium oceny postawy patriotycznej.

Ma to głębokie uzasadnienie, albowiem w warunkach ustroju socjalistycznego praca: — jest jednym źródłem dobrobytu narodu i jego osiągnięciem we wszystkich dziedzinach, jest to ponadto praca dla społeczeństwa, nie zaś dla prywatnego pracodawcy, ponieważ podstawowe środki produkcji stanowią własność społeczną, — stanowi główny czynnik wzrostu siły ekonomicznej, międzynarodowej pozycji i autorytetu państwa, — wyraża najpełniej stosunek do ludzi, ich potrzeb, interesów społecznych i narodowych, — kształtuje i uzupełnia podstawowe więzi społeczne i narodowe, — odgrywa zasadniczą rolę w rozwoju osobowości człowieka i kształtowaniu oblicza socjalistycznego narodu.

Dlatego sumienna, wydajna i dobra jakościowo praca jest dziś najwyższym nakazem patriotycznym i najwyższą cnotą obywatelską, a jej znaczenie dla Polski współczesnej da się porównać jedynie ze znaczeniem w przeszłości walki wyzwoleńczej, w której udział — podobnie jak dziś przedwojennym w pracy dla kraju — był sprawą honoru, podstawą satysfakcji moralnej i prestiżu społecznego, miarą zasługi dla narodu.

Oczywiście, żadnych analogii historycznych nie można pojmować w sposób uproszczony, dosłowny. Bohaterstwo pracy i bohaterstwo walki wyzwoleńczej są najpełniejszym wyrazem postaw patriotycznych, ale postaw kształtowanych w diametralnie

odmiennych warunkach bytu narodowego i wyrażających się w odmiennych formach działania.

Toteż bezpodstępnie są np. dyskusje na temat, czy patriotyzm walki zbrojnej trudniejszy był od patriotyzmu pracy (pomijając nawet fakt, że ofiara życia jest ofiarą najwyższą, znajdującą się poza wszelkimi porównaniami).

Natomiast ogromne znaczenie ma ukazywanie roli pracy we wszystkich jej wymiarach oraz ukazywanie bohaterstwa pracy. Cech bohaterstwa nie ma tylko praca mierna, zrutyinizowana, bez ambicji, natomiast ma je zawsze każda praca dążąca do kresu, dynamizująca rozwój społeczno-gospodarczy, budująca ekonomiczną i polityczno-moralną siłę Polski, kształtująca nowoczesne, socjalistyczne oblicze narodu.

Codziennie życie dostarcza nieustannie przykładów tego, jak trudno być nowotrenem, ile odwagi wymaga przeciwstawienie się konserwatyzmowi i biurokracji, przeczyczenie niedbalstwa, niskiej kultury pracy, ujawnianie i uruchamianie rezerw itp.

Sukcesy narodu, tworzone jego wysiłkiem, ofiarą i wydajną pracą, nie są sukcesami łatwymi. Tym więcej trzeba więc deklarować starania, aby upowszechnić i umocnić patriotyczne motywacje pracy, zwiększając siłę i wytrwałość działania narodu, jego odporność na trudności zawsze towarzyszące realizacji śmiałych i ambitnych zamierzeń.

Szczególnie dużą rolę w rozwijaniu patriotycznych motywacji pracy odgrywa upowszechnienie wzorców tworzonych przez klasę robotniczą, w której postawie patriotyzm pracy i bohaterstwo pracy wyrażają się najpełniej.

PLENUM KM PZPR W KOSTRZYNY

Musimy lepiej wykorzystywać rezerwy w gospodarce rolnej

10 lutego obradowało wspólne plenarne posiedzenie Komitetu Miejskiego PZPR i Miejskiego Komitetu ZSL. Tematem obrad plenum było omówienie zadań w dziedzinie rozwoju produkcji roślinnej i hodowli oraz lepszego wykorzystania rezerw gospodarki rolnej w świetle Uchwał VI Plenum KC PZPR.

Obrady otworzył I sekretarz KM PZPR, który w swoim wystąpieniu zapoznał zebranych z decyzjami VI Plenum KC PZPR oraz przedstawił zadania dla rolników i pracy partyjnej.

Do najważniejszych zadań związanych z rolnictwem wysunęły się sprawy produkcji zwierzecej. Pod koniec pięcioletnia nastąpił spadek pogłowia zwierząt w gospodarstwach indywidualnych spowodowany nieurodzajem zbóż i niekiedy roślin pastewnych. Wywołalo to, do pewnego stopnia, trudności w zaopatrzeniu rynku. Trwała poprawa zależy jednak od odbudowy pogłowia trzody chlewnej i bydła oraz dalszego jego wzrostu w lalach następných. Stworzony spis zaliczony do planu na terenie Kostrzyna wykazał 16 proc. spadek pogłowia bydła i 17 proc. spadek trzody chlewnej, w stosunku do spisu lipcowego.

Dlatego obecnie, w oparciu o dokonane oceny i wyniki spisu, trzeba podjąć energiczne kroki w kierunku dalszego wzrostu pogłowia łoch i wykorzystania każdej sztuki na tzw. jednorozówki. Czynnikiem sprzyjającym tym przedsięwzięciom są lepsze zbiory ziemniaków. Aby lepiej wykorzystywać te zasoby zniszczono górna granicę cięcia tuczników i obecnie planuje się za sztukę ciężej w cenie dla klasy I. Cenne działanie w zakresie zwiększenia produkcji zwierzecej podjęły gospodynie zrzeszone w Kole Gospożny Wiejskich w Osiedlu Warknicki, które zobowiązały się wydobywać 20 sztuk bydła więcej poza kontraktacją.

Obecnie chodzi o to, aby w oparciu o uchwały VI Plenum KC zwiększono aktywność i wydajniejszą pracę w szerszym zakresie i pracownicy państwowi pomóc w realizacji słusnej, służącej wszystkim ludziom pracy polityki naszej partii. W aktywności pracy nad uźródłowieniem siły polskiej rolnicy wyrażamy dzisiaj zasady sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Konsekwentnie umacniając rolnictwo, tworząc coraz korzystniejsze dla jego rozwoju warunki ekonomiczne i produkcyjne, musimy sobie zdawać sprawę, że około 80 proc. produkcji towarowej naszego rolnictwa dostarczą gospodarstwa indywidualne. Siad w materiałami VI plenum jako główne zadania dalsze umacnianie zaufania rolników do polityki rolnej, upowszechnianie znajomości jej zasad, pogłębianie zrozumienia jej istoty.

Chodzi o to, aby w pracy partyjnej ukazywać w sposób praktyczny możliwości produkcyjne rolników, wspierać ich inicjatywę i skutecznie dążyć do poprawy obsłu gi gospodarstw przez instytucje i urzędy. Dotyczy to także gospodarki ziemią. Musi ona ulec poprawie.

Obok gospodarstw upowszechnionych trzeba widzieć w zagospodarowaniu ziemi także rolę i miejsce rolników indywidualnych.

Po wystąpieniu I sekretarza KM, tow. Mirosława Pezowicz odczytała list tow. E. Gierka do rolników w którym czytamy:

„Obecnie zwracamy się do Was osobliwie. Do rolników indywidualnych, spółdzielców, pracowników państwowych gospodarstw rolnych, do wszystkich pracujących w rolnictwie i dla potrzeb rolnictwa. Zapoznajcie się z materiałami VI plenum. Przedstawiają one i ustanawiają nam ten, co każdy z Was może zrobić dla zwiększenia produkcji zwierzecej i roślinnej w swoim gospodarstwie, wsi i gminie, dla zapewnienia krajowi większej ilości mięsa, mleka i innych artykułów rolnych...”

W dyskusji brało udział 11 towarzyszy, którzy postulowali:

- umożliwienie dzierżawy gruntów rolnikom indywidualnym,
- zagospodarowanie las nad Odrą,
- zwiększenie kontroli nad materiałem hodowlanym dostarczczanym przez POZH,
- lepsze wykorzystanie gruntów ornych i użytków zielonych,
- możliwościach produkcji ziarna ziemniaczanego.

Na zakończenie obrad Plenum przyjęło Uchwałę o zadaniach w dziedzinie wzrostu produkcji roślinnej i zwierzecej oraz lepszego wykorzystania rezerw gospodarki rolnej.

TER



Kostrzyńscy kominarze

Kompania sprawo zdawczo - wyborcza PTTK, odbyła się w okresie wakacyjnym i uchwaliła VII Zjazd Partii oraz VIII Kongres Związków Zawodowych, które to zjazdy w toku swych obrad, wiele miejsca poświęciły zagadnieniom rekreacji i wsiadki mu wypracownikowi, warunkom pracy powinny być spełnione aby podnieść i nadać właściwą rangę zdrowiu psychicznemu i fizycznemu w dziedzinie pracy. Zmiany w podziale administracyjnym państwa pociągnęły za sobą także zmiany i reorganizację okręgów PTTK, i tak w obecnej chwili nasza jednostka nadrzędna jest Zarządzeniem w Gorzowie Wlkp.

W warunkach naszego ustroju - państwa socjalistycznego organizacja wypracownika pracy dla pracowników i ich rodzin jest zagadnieniem o dużej wadze społecznej i gospodarczej.

Nowoczesny proces produkcji i rytmiczność pracy osiada coraz większe cele ekonomiczne i z tego też powodu zapewnienie właściwego wypoczynku i regeneracji sił staje się pilną koniecznością.

Jedną z form czynnego wypoczynku jest turystyka, która obok walorów wypoczynkowych spełnia istotną funkcję wychowawczą w kształtowaniu wartościowych cech osobowości oraz rozbudowy wianu zainteresowań i poznania wycieczek krajoznawstwa.

Nasza organizacja zrzesza dorosłych i młodzież, dla których umiarkowane wycieczki, chęć poznania piękna, łączy się z wolą służenia krajowi i daje możliwość poznania nowych osób, które powstały w ostatnim czasie.

W okresie sprawozdawczym obchodziliśmy wice rocznicę 30-letnia PRL, 25-letniej działalności PTTK. Wzmocniona działalność w szeregach zakładu z pierwszoplanowym celem popularyzowania dorobku naszego kraju i Towarzystwa, przyczyniła się do realizacji zadań, na rzecz naszej krajowej i całego środowiska.

Przed naszą organizacją PTTK stoją coraz to nowe i większe zadania w rozwinięciu potrzeb naszych członków.

STAN ORGANIZACJI I JEJ ROZWOJ

Oddział na dzień 31. 12. 1976 roku liczył 276 członków, zrzeszonych w 9 kołach, w tym 8 koł zakładowych z 233 członkami i jedno koło szkolne z 43 członkami oraz członkostwo zbiorowe SKK w Zarządzie ZHP z 93 członkami.

Terenowa przynależność koł przedstawiła się następująco: 7 koł przy Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych, 1 koło „Zdrowie” przy ZOZ w Kostrzynie oraz jedno koło „Alchemik” przy Technikum Chemicznym.

Stani członków utrzymuje się na poziomie lat poprzednich dlatego też w najbliższym czasie Zarząd powinien poczynić starania o rozbudowę naszego Towarzystwa. Należy wypracować, że działalnością PTTK objęte są w naszym mieście tylko dwa zakłady a poza to działalność pozostaje m. in. wężel PKP.

Srodowiskowa działalność Oddziału PTTK - biorąc

za punkt wyjścia, że koło PTTK jest podstawową komórką w zakresie turystyki, komórką inicjującą i organizującą czynny wypoczynek po pracy i nauce. Z obserwacji kulturalnej pracy tych komórek wynika, że na leży w najbliższym czasie po ważne umocnić rolę koła, dążyć do przetrwania i rozwoju. W związku z niemobilnością dotarcia do wszystkich pracowniczych szeregów mniejszych zakładów pracy w Ko

Owocna działalność Zarządu Oddziału Zakładowego PTTK

stryżnie należałoby się zastanowić w najbliższym czasie nad możliwością powołania koła terenowego PTTK.

DZIAŁALNOŚĆ KRAJOZNAWCZA

Przy naszym oddziale istnieje Poradnia Krajoznawcza, która w swoich zbiorach zgromadziła 936 pozycji, takich jak: przewodniki, poradniki, informatory, monografie, mapy oraz roczniki czasopiśm turystycznych. Znajdują się również tam materiały dla szkoleń i wewnątrzorganizacyjnych.

Działający przy Biurze Obsługi Ruchu Turystycznego punkt Informacji Turystycznej jest systematycznie zaopatrywany w aktualne materiały i informacje. Występuje tu jednak trudność w postaci zbyt małej powierzchni biurowej jaką dysponuje nasz oddział. Wszystkie wyżej wymienione materiały są składowane w jednym pomieszczeniu, które nie posiada nawet najmniejszego regalu czy półki.

TURYSTYKA KWALIFIKOWANA

Dominiującą działalnością turystyki kwalifikowanej w naszym oddziale PTTK jest turystyka piesza górską i linowa oraz kolarstwo. Rozwój tej dyscypliny turystycznej wynika z jednej strony ze skromnych możliwości dofinansowywania wyjazdów jak również z tego, że w innych dziedzinach specjalizacji są inne komórki (Działalność) na terenie zakładu. Przeszkolona kadra w tym zakresie jest przewodniczący turystyki górskiej na obszar Tatr i pieszej linowej na obszar naszego regionu.

Należy podkreślić, że poza dofinansowaniem imprez turystyki kwalifikowanej jej uczestnicy korzystają bezpłatnie z sprzętu naszej wypracownicy. Komisji statutowej mamy - 6, ogólna lista ba zdobytych odznak - 63.

ORGANIZACJA WYCIECZEK I OBSŁUGA RUCHU TURYSTYCZNEGO

Koło przewodników zakładowych zrzesza dziewięć

sób, które posiadają uprawnień: dwóch drugiej klasy, a siedmiu trzeciej w tym te renowi - 4 (jedną drugiej klasy i trzech trzeciej) oraz zakładowi - 8 (dwóch w drugiej klasie i sześciu w trzeciej).

Oprawadza oni w ubiegłym roku po Zakładzie 48 wycieczek (III grup wycieczek liczących 2961 uczestników, poświęcając na to 233 godziny. Czesz tych wycieczek była oprawadzana

społecznie. W przeliczeniu na jednego przewodnika wypada sześć wycieczek (12,3 grup wycieczkowych i około 48 godzin pracy). Należy tu zaznaczyć, że większość tych wycieczek przybyła do Zakładu w okresie miesiąca kwietnia i maja oraz w okresie wakacyjnym.

W roku 1976 nasze Biuro Obsługi Ruchu Turystycznego obsłużyło 186 wycieczek liczących 10.475 uczestników - wobec analogicznego liczb z okresu poprzedniej kadencji (okres dwuletni) - 252 wycieczek z 10.687 uczestnikami.

W roku ubiegłym nastąpiło nowe zjawisko, które nie było notowane w poprzednich latach. W 1976 roku zgłoszono około 40 wycieczek na rok 1977. Przeważająca liczba wycieczek wiąże się z otwartą granicą między PRL a NRD, co znacząco ożywiło turystykę i zapotrzebowanie na usługi tu turystyczne.

W omawianym okresie nie przyjęto do realizacji ewentualnie anulowano czterdzieści cztery wycieczki przy czym około 2/3 z tej liczby wycieczek nie doszło do skutku z powodu braku noclegów, możliwości żywienia i pilotażu. Sygnalizuje to konieczność dalszego rozwoju bazy turystycznej. Dotyczy to zresztą nie tylko Kostrzyn. Aby zabezpieczyć zwiek szacując się liczbę wycieczek i jednocześnie licząc uczestników jak najlepiej warunki, zmuszeni byliśmy odnowić naszą bazę noclegową w tym stacji turystycznej „Stokrotka”. Baza ta pozwoliła nam realizować się od GPT „Warta” - „tourist” i znacznie zwiększyć liczbę obłożonych wycieczek a tym samym nasze wpływy. Wskażując to że nasze Biuro dostosowuje się do nowych warunków i jest potrzebne na tym terenie. Należy jednak podkreślić, że dotychczasowa obsada personelu obsługującego w obecnej chwili jest niewystarczająca i należałoby zastanowić się nad zmianami w tym zakresie.

Większe zadania w wyposażeniu odczuwa Biuro ORT, co stanowi dodatkowy element utrudniający pracę.

WYDAWNICTWA I PROPAGANDA

W ubiegłym roku przystąpiło do wydania dużego druku ORT-owskiego, który w całości ma pokryć zapotrzebowanie z terenu całego kraju. Działalność w zakresie propagandy ograniczyła się do kolportażu oryginalnych wydawnictw, organizacja i wysyłka i spotkań oraz rozpowszechniania otrzymanych z zewnątrz materiałów z dziedziny turystyki kwalifikowanej i informacyjnej turystycznej.

Pożyteczne hobby

wystawili zebrane prace amatorów plastyków z terenu naszego województwa. Miło nam zakomunikować, że prace dwóch plastyków kostrzyńskich zakwalifikowały na wystawę ogólnopolską.

Rzeźbiarstwo - Witold Jagiello - rzeźba „Kobieta z koszem” i „Janusz Łysak” - cztery obrazki dwa krajozaby o tematyce związanej z naszym miastem i dwie martwe natury. Prace te, wraz z innymi będą ekspozowane na wystawie w Zamku Książąt Pomorskich w Szczecinie. Nie wiemy czy w tym wypadku można mówić o sukcesie. To słowo nie wydaje mi się tutaj adekwatne, ma ono trochę posmaku sloganu. Jest w tym raczej duża osobista satysfakcja dla naszych plastyków, że to co robią znajduje uznanie w oczach ludzi zadowolonych z mających się plastyków. Ponadto ważną jest sprawa wyjścia ze swoimi pracami na zewnątrz. Pokazania innym swojej pracy.

Mieszkańcy Kostrzynie niejednokrotnie mieli okazję obejrzenia prac obu plastyków.

Nie tylko ich. Czestymy dniem dzisiejszym. Jest to jedna inicjatywa ZDK propagowania twórczości plastyków naszego środowiska, pokazania szerszym kręgom mieszkańców miasta ich pracy.

Obecnie mamy okazję za-

Biuro nasze w zadanie świadczy usługi w zakresie: przewodnictwa, noclegów, żywienia oraz organizacji wycieczek na imprezy kulturalne.

Na ogólną liczbę 186 wycieczek: czterdzieści osiem zwiedziło nasz Zakład, dwa dziesiąte jeden wycieczek zorganizowano dla naszych pracowników i ich rodzin a pozostałe 121 wycieczek to wycieczki tranzytowe. Dla każdej z tych grup wycieczek konieczne było zabezpieczyć inny rodzaj świadczeń. O ile w pierwszej grupie, przede wszystkim należy zabezpieczyć usługi w zakresie przedwodnictwa to druga grupa wymaga przy kompleksowej obsłudze, znacznie większego nakładu pracy, zaczyna się od programu i kalkulacji, poprzez zabezpieczenie wszystkich powyższych świadczeń, a kończąc na ostatecznym rozliczeniu.

Tranzytowe wycieczki wymagają zabezpieczenia usług noclegowych, żywieniowych oraz pilotażu na terenie NRD, gdyż te wycieczki prze wlewać obierają sobie ten kierunek. Problem w tej grupie stanowić może ich ilość, gdyż ostatnio obserwowaliśmy ich wzrost, czego dowodem był rok ubiegły i wynikające trudności przy obsłudze dużej ich ilości.

Świadczyć też pewne usługi dla obywateli wycieczek w postaci wywożenia sprzętu turystycznego oraz niezbędnych materiałów do turystyki kwalifikowanej.

Szeroką działalność i sprostanie osiągnięcia notujemy w zakresie pamiętkarstwa, co stało się możliwe dzięki naszym kontaktom z Zakładem Produkcyjnym Fotopam PTTK. Działalność handlowa prowadzona jest w za kupionym przez Dyrekcję KZP kiosku, „Nierozminalka” zaopatrzona jest zgodnie z umowami zawartymi na giełdach oraz zamówień realizowanych w hurtowniach i u producentów.

Wypożyczalnia sprzętu tu turystycznego wyposażona jest przede wszystkim w sprzęt biwakowy oraz niewielkie ilości sprzętu turystycznego wartości około 100 tys. zł. Sprzęt ten służy już dobrych kilka lat i z tego też powodu nie nadaje się w pełni do użytku. Dlatego też w okresach świąt i wolnych dni od czasu do czasu za spolekół zapotrzebowania.

Nadal występują trudności z przechowywaniem tego sprzętu, gdyż nie mamy odpowiednich pomieszczeń magazynowych. Duże trudności wylaniają się w związku z brakiem etatów i pracowników, którzy zajmowaliby się wypożyczaniem sprzętu oraz jego konserwacją.

W ubiegłym roku przystąpiło do wydania dużego druku ORT-owskiego, który w całości ma pokryć zapotrzebowanie z terenu całego kraju. Działalność w zakresie propagandy ograniczyła się do kolportażu oryginalnych wydawnictw, organizacja i wysyłka i spotkań oraz rozpowszechniania otrzymanych z zewnątrz materiałów z dziedziny turystyki kwalifikowanej i informacyjnej turystycznej.

Wycieczki i wypoczynek

Wycieczki i wypoczynek w naszym mieście ma coraz to większe znaczenie. W tym roku wycieczki i wypoczynek w naszym mieście ma coraz to większe znaczenie. W tym roku wycieczki i wypoczynek w naszym mieście ma coraz to większe znaczenie.

Musimy lepiej i efektywniej gospodarować funduszem socjalno-bytowym

W dniu 31 stycznia bieżącego roku na posiedzeniu Dyrekcji z udziałem Rady Zakładu analizowano wykonanie zadań rzeczowych i finansowych za 1976 rok oraz podsumowano podstawowe założenia efektywności świadczeń socjalno-bytowych i lepsze wykorzystanie środków przeznaczonych na ten cel.

Zakładowy fundusz socjalny stanowi źródło finansowania wczasów pracowniczych, wypoczynku dzieci i młodzieży, sportu i rekreacji, opieki nad dziećmi i młodzieżą i przedświadczeń kulturalno-owsiawotowej, zwrotu kosztów za przyjazdy z urlopu, pomocy materialną dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życia i w.

Naliczany fundusz socjalny w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych wynosił w 1976 roku 5.324 tys. zł i jest to kwota stała od 1974 roku niezależna od osobowego funduszu plac, ponieważ suma ta stanowi więcej niż 2 proc. tegoz funduszu.

W związku ze stałym wzrostem osobowego funduszu plac, osiągnięcie na określonych latach tej samej sumy przy stałym funduszu socjalnym stanowiłoby 2 proc., to w latach następnym fundusz na cele socjalne będzie przetrwał wprost proporcjonalnie do funduszu plac. W roku 1976 zakładowy fundusz socjalny wyniósł 3,85 proc. osobowego funduszu plac z czego wynika, że w najbliższych latach fundusz ten stanowiłby kwotę niezmienną, co jest zjawiskiem niekorzystnym, gdyż ogranicza możliwość pełnego zaspokajania stałe rosnących potrzeb socjalnych załogi.

Fundusz socjalny może być powiększony o dochody własne uzyskane ze sprzedaży usług socjalnych, które w 1976 roku wyniosły 1.657 tys. zł oraz dotacji docelowych, których na naszą prośbę otrzymaliśmy 870 tys. zł. Tak więc łączna kwota funduszu socjalnego badana w dyspozycji zakładu pracy wyniosła 7.851 tys. zł. Wydatkowanie większe niż ta suma powoduje, w związku z wynikiem minusowym na rok następny, natomiast każda oszczędność jest dodawana do funduszu socjalnego w roku następnym.

Z powyższego wynika, że oszczędna i racjonalna gospodarka zakładowym funduszem socjalnym jest naszym celem. Po dobieć jak w całej gospodarce obywateli musi odpowiedzialność i dyscyplina. Przestrzeganie tej zasady pozwolił szerzej i pełniej zaspokajać potrzeby socjalne załogi.

Srednio na „kolejnego zatrudnionego w 1976 roku wydatkowane z zakładowego funduszu socjalnego około 2.000 zł, co nie oznacza jednak, że o taką właśnie sumę wzrosła ich dochód rodzinny pracownika.

Jest to przecież fundusz o wyraźnie sprężynowanym przeznaczeniu. Służyć ma lurownikom, którzy summiennie wykonują obowiązek

wiązki zawodowe, a na utrzymaniu mają wielodzietne rodziny, osobom osiągającym niskie dochody, matkom samotnie wychowującym dzieci, lub pracownikom i wypracownikom dotkniętym wypadkami losu wnymi.

Prawo więc do usług socjalnych mają wszyscy zatrudnieni, ale nie na równych zasadach, co realizuje się poprzez zróżnicowaną odpłatność za dziecko w przedszkolu, żłobku, na kolonjach i odpłatność za wczasy pracownika i rodziny. Pierwszeństwo w przydziale wszelkich usług mają najbardziej potrzebujący.

Wydatki zakładowego funduszu socjalnego dla dzieci i młodzieży stanowią 47 proc. ogolu wydatków. Warto przedstawić jak ze środków tych korzysta niejedna rodzina pracowniczka. Za dwutygodniowy pobyt na wczasach w Zakopanem czy Swino ujęciu pracownik przy średnich zarobkach płaci 420 zł od osoby. Koszty przedsiębiorstwa wynoszą średnio 3 tys. zł, co znaczy że od każdego skierowania z funduszu socjalnego dopłaca się 2380 zł. Zakładając, że każda rodzina składa się z czterech osób, to do pobytu na wczasach takiej rodziny zakład dopłaca 10.320 zł.

Podobnie przedstawia się sprawa z pobytami dzieci i młodzieży na kolonjach czy obozach gdzie udział odpłatności w ogólnych kosztach na jedno dziecko wynosi za ledwie od 5 do 8 proc. Inni pracownicy korzystają z urządzeń sportowych i rekreacyjnych oraz kulturalno - oświatowych oplananych z funduszu socjalnego.

Plany na 1977 rok zakładają zasadę oszczędnego gospodarowania funduszem socjalnym. Postulat ten nabiera szczególnego znaczenia obecnie. Systematycznie bowiem wzbogaca się szereg zakładowych placówek socjalnych. Z konieczności w 1977 roku na planowano nie organizować zimowisk dla dzieci i młodzieży w górach, ograniczone będą również obozy wędrowne w okresie letnim. Są to postanowienia wynikające z konieczności i należy przypuszczać, że w przyszłym roku stan funduszu socjalnego ulegnie poprawie i te formy wypoczynku będą organizowane.

Zakłada się również ograniczenie ilości zakupionych wczasów w Koloobzregu, w zamian za to lepiej wykorzystamy ośrodki wypoczynkowe w Lubiewie koło Drezdenka i w Lubiatowie koło Jeziora Ślawa.

Na działalność bytową wydatkowane w 1976 roku wg danych bilansowych 11.117 tys. zł z czego na poszczególnych rodzajach działalności w procentach wydano: gospodarka mieszkaniowa 8,6 proc., hotele i kwatera 21 proc., stołówka i bary 44,2 proc., szklarnia 47 proc., Szkoła Zawodowa 3 proc., Praktyczny Plan 1,2 proc., Szkoła Zdrowia 17,3 proc.

Jeszcze o butelce

Sprawy związane z butelką występują w artykułach lub listach do redakcji już niejednokrotnie. Chodziło o butelki z etykietami lub bez, butelki po śmietanie, butelki dla niemowląt itd. Myśle, że Czytelnicy wybaczą mi to, że „oklepany” temat poruszę jeszcze raz.

Nie byłoby tego artykułu, gdyby nie było Janusza. A przeliczenia, przeliczenia. Tym razem chodzi o zwrot pustych butelek po napojach. W sklepach spożywczych w centrum miasta sprzedawczyce z żelazną konsekwencją przyjmują puste butelki tylko i wyłącznie w wymiarze, gdy takie same butelki napojem nie płynnym kupuje się w danej chwili w sklepie. Niby wszystko jest w porządku: klient przynosi np. dziesięć pustych butelek po oranżadzie do SAM-u, bierze do Koszka dziesięć pełnych butelek, z tą „dziesiątką” wchodzi do kasy, tam „oddaje się” oddając (jako wymianę) pu ste butelki, a z pełnymi wychodzi ze sklepu. Nadmieniam, że wycieczkowanie w kolekcje do kasy z pełnymi i pustymi butelkami oraz innym jeszcze towarzysz na bytym w sklepie nie należy do przyjemności, gdyż trochę tego za dużo.

Ale to już odrębna sprawa. Co się jednak dzieje w analogicznym wypadku, gdy oranżady zabrakło w sklepie, a jest np. pepsi-cola. Wtedy klient może nabyć dowolną ilość owej „pepsi”, ale butelek po oranżadzie przy taseczonych z domu nikt w sklepie nie przyjmie.

Klient dzwiga więc pełne i puste butelki do domu.

A jeżeli po kilku dniach będzie chciał nabyć piwo, to dołupni jeszcze „baterię” butelek i piwo i będzie mógł w miarę czasu ładnie kolekcje. Podobna sytuacja jest z butelkami po śmietanie i mleku. Wprawdzie każdy mieszkaniec miasta wie, że punkt skupki butelek ma swoje lokum na Osiedlu Leśnym, ale nie każdy ma czas i siły, by odbyć podróż do Zakładowej Kuchni, a przynajmniej do przydzielonej mu, by oddać butelki.

Nie wiadomo, dlaczego zlokalizowano taki punkt skupki na skrajnym mieście. Względnie zdrowotnie (spacer) nie wchodzi tu do rachuby, gdyż mamy w Kostrzynie punkt skupki zdrowotny, która spełnia lepiej ten cel.

Po wielokrotnych uwadkach z pus tymi butelkami na trasie dom-sklep, sklep-dom, prosty nabycie i oddanie w kostrzyńskich placówkach handlowych napoje chłodzące, które jak wiadomo artykułom pierwszeństwo potrzebuje nie są to w tym sposobu - nie ma sprawy. Oczywiście dla mnie.

Pytałem, jak zatulają się zwróty butelek w innych miastach. Dowiedziałem się, że klient może wurdować w sklepie, sprzedawcy sprzedają danego napoju, każdą ilość butelek nawet wtedy, gdy np. zdaje piętnaście pustych, a kupuje dwie pełne i to bez kwitków i innych formalności!

Tumaczenie się brakiem transportu, brakiem miejsca w magazynie itp. nie wytrzymuje krytyki. Tak można się tłumaczyć przez pewien okres, ale nie stale.

Jeżeli nasze sklepy nie mają warunków na „zawracanie sobie głowy” drobiazgi (bo podobno napoje chłodzące to wagi i wagi, a mosty i marginesy zapotrzebowania) to można przeczec otworzyć specjalny punkt sprzedaży napojów, który będzie się zajmował wyłącznie tym zagadnieniem lub uruchomić do dotkowny punkt skupki butelek w centrum miasta.

Na zapleczu Domu Handlowego „Stawki” stoi nieużywany od dwóch lat barak, pozostałość po formie budowlanej. Zmortyzowany mieszkaniec pobliżskich bloków miał swego czasu chęć na dzieje, że urządził się tam garaz samochodowy. Podpowiadano to nawet komitetowi osobom.

Opowiadał brzmiała, że obiekt ten przeznaczony jest na inne cele. Wychybny byłoby putać, na jakie potawia jednak od dwóch lat budynek ten ściecić pustką i potoczniczymi szymbami, proponując by skromną jego część przeznaczyc na punkt skupki butelek.

Byłoby to wygodne z uwagi na centralne (a zarazem nie eksploatowane) położenie, bliskość SAM-u spożywczego, któremu oddałbyby kłopoty związane z przyjmowaniem na wymianę pustych butelek i ze względu na wygodę można byłoby dojeżdżać tamochodami odbierających opakowania.

Przy Zakł. Domu Kultury działa wycieczki plastyków amatorów. Praktycznie malują oni we własnych domach, ZDK zaprasza im tylko w tym zakresie zakup farb i płócien. Baza lokalowa ZDK nie pozwala na wygosparowanie osobnego pomieszczenia dla działalności sekcji plastycznej, mimo że znalazło się wielu chętnych.

Leżąc pomimo tych trudności, plastycy wielo osobu po święcą na swoje hobby - malarstwo i rzeźbiarstwo.

Odnoszą też na tym polu wiele sukcesów. Ostatnio zorganizowano Ogólnopolski Konkurs Plastyków Amatorów. Wojewódzki Dom Kultury w Gorzowie Wlkp.

wystawili zebrane prace amatorów plastyków z terenu naszego województwa. Miło nam zakomunikować, że prace dwóch plastyków kostrzyńskich zakwalifikowały na wystawę ogólnopolską.

Rzeźbiarstwo - Witold Jagiello - rzeźba „Kobieta z koszem” i „Janusz Łysak” - cztery obrazki dwa krajozaby o tematyce związanej z naszym miastem i dwie martwe natury. Prace te, wraz z innymi będą ekspozowane na wystawie w Zamku Książąt Pomorskich w Szczecinie. Nie wiemy czy w tym wypadku można mówić o sukcesie. To słowo nie wydaje mi się tutaj adekwatne, ma ono trochę posmaku sloganu. Jest w tym raczej duża osobista satysfakcja dla naszych plastyków, że to co robią znajduje uznanie w oczach ludzi zadowolonych z mających się plastyków. Ponadto ważną jest sprawa wyjścia ze swoimi pracami na zewnątrz. Pokazania innym swojej pracy.

Mieszkańcy Kostrzynie niejednokrotnie mieli okazję obejrzenia prac obu plastyków.

Nie tylko ich. Czestymy dniem dzisiejszym. Jest to jedna inicjatywa ZDK propagowania twórczości plastyków naszego środowiska, pokazania szerszym kręgom mieszkańców miasta ich pracy.

Obecnie mamy okazję za-

Sylwetki honorowych dawców krwi

O Honorowych Dawcach Krwi piszemy prawie, że wyłącznie przy okazjach szczególnych. Ostatnio z okazji Dnia Krwiodawcy. Jak cennym lekiem jest krew wszyscy wiemy. Dlatego też chcemy obecnie pokazać ludzi, którzy od wielu lat oddają swą krew dla ratowania życia innych. Ważna jest tu krew, nie mierzona ilość, ale sam humanitarny postępek ludzi, którzy tego dokonują.

Nasz zakładowy klub HDK może poszczycić się tym, że wśród swoich członków ma wielu oddanych tej sprawie ludzi. Przedstawiamy dwóch z nich — **Stefana Gryguca i Tadeusza Niewinowskiego**, którzy poza spełnianiem swej powinności (oddawania krwi), działają jeszcze społecznie w klubie. Pełnią w nim odpowiedzialne funkcje.

Stefan Gryguc jest prezesem zakładowego klubu Honorowych Dawców Krwi. Krwiodawcą jest od 1957 roku. W ciągu 20 lat oddał przeszło 19 litrów krwi. Za swoje zasługi otrzymał wiele odznaczeń, m.in. Odznaczenie PCK III klasy, odznakę „50-lecie PCK”, Zasłużony Honorowy Dawca Krwi, Brązowy Krzyż Zasługi, Odznakę „Za zasługi do rozwoju woj. zielonogórskiego”.

Pełniąc od wielu lat funkcję prezesa klubu organizuje imprezy dla członków klubu. Stałym niemałym punktem w programie są wycieczki, których jest kilka w ciągu roku. W ubiegłym roku zorganizowano wycieczki do NRD, Kolobrzegu, Swinoujścia, wyjazdy do teatru. Ponadto organizuje akcje oddawania krwi, 4-5 razy w roku. Każda akcja przynosi około 20 litrów niezastąpionego leku — krwi.

W zamierzeniach na rok bieżący przewiduje się dalsze uaktywnienie działalności klubu, m.in. poprzez pozyskanie nowych dawców krwi.

Członkowie klubu, poza akcjami, nie ma już zbyt wielu okazji do spotykania się. Brają im klubowego pomieszczenia, gdzie mogli by spotkać się przy kawie w szlaimie gronie.

Tadeusz Niewinowski jest czynnym krwiodawcą od 1952 roku. W naszym zakładzie pracuje od 1963 roku i od tego też roku jest członkiem zakładowego klubu HDK. Wielokrotnie nagradzany i wyróżniony za swą działalność, posiada złotą odznakę HDK I stopnia, odznakę Zasłużony Ho-

norowy Dawca Krwi, Honorową Odznakę PCK IV stopnia. Obecnie jest wiceprezesem klubu i jego aktywnym członkiem. Warto przy tej okazji nadmienić, że nasz klub jest najstarszym klubem w województwie. Ma więc już swe wieloletnie tradycje. W przyszłym roku będziemy obchodzić 20-lecie jego istnienia. Skupia on w swych szeregach około 10 proc. załogi i ma na swym koncie 1400 litrów zebranej krwi. Są to liczby niemałe, świadczące o dużym zaangażowaniu członków Klubu. Aż 95 z nich posiada odznaki Zasłużony Dawca Krwi (średnio oddali po 7 litrów krwi).

Opiekę nad klubem sprawuje obecnie instruktor rejonowy ze Ślubic, oddawana krew przekazywana jest do szpitala w Skwierzynie (nasz szpital punktu odbioru krwi nie posiada). Pomimo wieloletniej tradycji i aktywności klub nie zyskał sobie łaski (można pokusić się o takie stwierdzenie), w Zarządzie Wojewódzkim PCK.

Praktycznie nie ma żadnego zainteresowania Zarządu działalnością naszego klubu. Nikt z przedstawicieli nie raczy się pojawić chociażby na doroczne spotkanie z krwiodawcami, mimo wysyłanych zaproszeń. Myślę, że jest tutaj coś nie w porządku. A może Zarząd Wojewódzki uważa, że klub tak dobrze działa, iż nie ma po co przyjeżdżać. Lecz czy tylko Zarząd ogranicza się do wizytowania klubów źle działających. Uważamy, że takowych nie ma, gdyż w końcu efekty pracy klubów wynikają z ludzkiej ofiarności i dobrowoli, a takiej i takiej z kolei nie można nakazywać. Lecz mimo tak małego zainteresowania ze strony Zarządu Wojewódzkiego PCK, członkowie Klubu są wyróżniani i nagradzani na terenie naszego zakładu. Jednym z przykładowych może być coroczny przydział 6 bezpłatnych miejsc wczasowych w Ośrodkach Zakładowych. Jest to wyróżnienie dla najbardziej aktywnych.

Ponadto Dyrekcja i Rada Zakładowa pomagają w zorganizowaniu wycieczek. Gazeta także dołączyła się do tego i przedstawiać będzie na swych łamach sylwetki aktywnych i zasłużonych krwiodawców. Ludzie ci zasługują na szczególne słowa uznania za czyn ze wszech miar godny ludzkiego szacunku. Oddają tak cenny lek, pomagając do uratowania wielu istnień ludzkich.

(l.s.)



Tadeusz Niewinowski



Stefan Gryguc

Odpowiedzialna praca kostrzyńskiej ORMO

Z okazji święta ORMO chcielibyśmy zapoznać naszych czytelników z pracą kostrzyńskiej organizacji i jej osiągnięciami. A ma ona ich wiele.

Ważny choćby kilka przykładów. W roku ubiegłym członkowie ORMO przepracowali na terenie naszego miasta przeszło 4000 godzin w różnych służbach.

Przepracowano szereg służb powołanych kontroli na kostrzyńskich drogach na łączną ilość 543 godziny, gdzie ujawniono 223 wykroczeń, z czego mandatami ukarano 47 osób i 3 skierowano do Kolekcji karno-administracyjnej. Warto wspomnieć, że duże osiągnięcia na swym koncie ma też sekcja wodna ORMO, która pilnuje porządku i bezpieczeństwa na wodach przepracowała 623 godziny.

Dużo miejsca w swej pracy organizacja poświęca działalności profilaktycznej. I tu również „ludzie w niebieskich uniformach” mają duże zasługi.

Rok ubiegły zamknęto przeszkoleniem 254 osób na kartę rowerową, w tym 176 uczniów szkół podstawowych.

Niejednokrotnie członkowie ORMO działając w środowisku pomagają w rozwiązywaniu trudnych problemów rodzinnych. Niejednokrotnie jesteśmy świadkami ich pomocy i troski o nasze mienie. Jest to niewątpliwie działalność pozytywna, ale ciężka i odpowiedzialna. Tym bardziej mają oni prawo czuć satysfakcję z tego co robią.

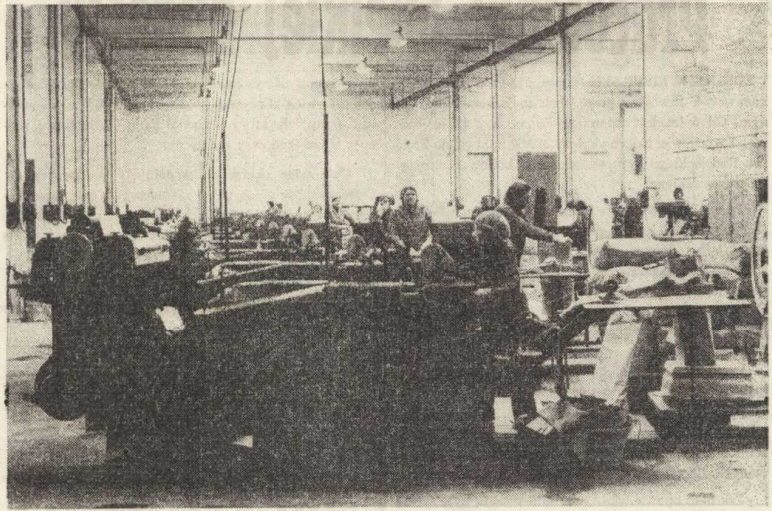
Są to przecież ludzie działający tylko na zasadach społecznych. Tym bardziej należałoby im się duże słowa uznania.

Pokazaliśmy jedynie wycinek pracy włożonej przez kostrzyńską ORMO w życiu codziennym. Do tematu tego jeszcze wrócimy.

Z okazji święta chcielibyśmy wszystkim członkom naszej ORMO złożyć serdeczne życzenia, dziękując za wkład pracy społecznej w zabezpieczeniu ładu i porządku w naszym mieście.



Józef Kwidziński



Nowa hala taborbakerek

W naszym zakładzie

naszym zakładzie opracowano w Dziale Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Komplexowy Zakładowy System prewencji wypadkowej. Opracowanie to zawiera m.in. materiały dotyczące miejsc i stanowisk pracy szczególnie zagrożonych dla zatrudnionych pracowników. Powinno być one pomocne dla kierowników oddziałów i wydziałów oraz dla dozoru przy organizowaniu i zapewnieniu podległym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a co za tym idzie zmniejszenia liczby niebezpiecznych wypadków przy pracy. System prewencji jaki jest wprowadzony w KZP będzie także pomocny w celu szkolenia pracowników nowoprzyjętych, a także przy szkoleniu okresowym, które przeprowadza dozor dwa razy w ciągu roku w wymiarze 8 godz.

Opracowanie zawiera wiele uwag z zakresu bhp między innymi:

1. Obowiązki dozoru w świetle obowiązujących przepisów.

Obowiązki zakładu, a więc i pracownika określa ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku w Kodeksie Pracy (Dział IV).

Powyższa ustawa jest aktem normatywnym o doniośnym znaczeniu dla załóg pracowniczych, ponieważ kompleksowo ujęła zagadnienia bhp oraz zobowiązuje je do wykonywania zadań produkcyjnych w warunkach, które wykluczają powstawanie wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych. Działalność gospodarstwa i podejmowane zadania produkcyjne muszą być realizowane w aspekcie zapewnienia załogom warunków, które gwarantują ich bezpieczne wykonanie.

2. Obowiązki pracowników.

Przestrzeganie zasad i przepisów bhp stanowi podstawowy obowiązek pracowników.

3. Szkoldliwość.

Podjęmowane w tym zakresie działania, w ciągu minionych lat w dużym stopniu przyczyniły się do ograniczenia występujących szkodliwości. Lecz mimo to

wielu pracowników jest na rażonych na negatywne ich działanie. Do tej pory nie znaleziono skutecznego rozwiązania w zakresie walki z hałasem, który na wielu stanowiskach przekracza doпустalne normy. Ponadto substancje toksyczne takie jak: chlor, dwutlenek chlo-

sto nie stosują niezbędnego sprzętu ochrony osobistej.

7. Olimpiada bezpieczeństwa pracy.

Jedną ze skutecznych form działalności prewencyjnej jest przeprowadzanie Olimpiad bezpieczeństwa pracy, w których udział bie-

- wspólne kontrole stanowisk pracy z lekarzem zakładowym w aspekcie ergonomicznym
- higienie stanowisk oraz miejsc pracy,
- kontrole urządzeń higieniczno - sanitarnych,
- kontrole stanowisk gdzie sa substancje szkodliwe dla zdrowia,
- sprawny przebieg badań okresowych,
- zaopatrzenie w medykamenty apteczki wydzielone.

11. Szczegółowe zadania dotyczące działalności prewencyjnej w oddziałach i wydziałach w wszystkich stanowiskach pracy.

12. Plan poprawy warunków pracy na lata 1976-80.

13. Część informacyjna dotycząca funkcjonowania, zakresu działania i ugrupowania organów państwowych i związkowych nad warunkami pracy.

Wśród organów nadzoru rozróżnia się:

- nadzór społeczny — sprawowany przez społecznicę inspekcję pracy oraz inspekcję pracy,
- nadzór państwowy — stowowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Urząd Dozoru Technicznego, organy nadzoru budowlanego oraz organa prokuratury.

Najbardziej powszechnym i licznym organem nadzoru nad warunkami pracy jest społeczna inspekcja pracy. W zakładzie naszym działa ja:

- grupowy społecznic inspektorzy pracy przy grupach związkowych,
- oddziałowi społecznic inspektorzy pracy przy Radach Oddziałowych,
- Zakładowy Inspektorat pracy przy Radzie Zakładowej.

14. Wykaz niektórych aktów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedstawione powyżej zagadnienia nie wyczerpują całej problematyki związanej z prewencją wypadkową na terenie naszego zakładu. W następnym numerze gazety będziemy szczerze głośno omawiać sprawy za ważne w Komplexowym Zakładowym Systemie Prewencji Wypadkowej.

(l.s.)

Zakładowy system prewencji wypadkowej

ru, dwutlenek siarki, siarkowodor, tlenek węgla, występujące w naszych procesach technologicznych, mogą na znaczenie ograniczyć przy spełnieniu odpowiednich warunków m. in. przestrzeganie reżimów technologicznych i odpowiedniej wentylacji.

4. Prace szczególnie niebezpieczne.

W tej kwestii wiele już zrobiono. Wprowadzony przed 14-laty system pisemnego zlecenia na te prace spowodował, że w tym okresie przy pracy szczególnie niebezpiecznych nie wydarzyły się ani jeden nieszczęśliwy wypadek przy pracy. Ponadto opracowany został wykaz prac na poszczególnych oddziałach wraz z instrukcjami postępowania przy wykonywaniu poszczególnych robót.

5. Szkolenie załogi w zakresie bhp.

Wszystkie pracownicy zakładu podlegają obowiązkowi szkolenia, dokształcania i doskonalenia kwalifikacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na szkoleniach a) wstępnych

b) podstawowych (kursy I, II, III stopnia)

c) uzupełniających.

Pracownicy nie wolno do puścić do pracy, do której nie ma o dostatecznej znajomości zasad i przepisów bhp.

6. Wypadkowość.

Głównymi przyczynami były: wadliwa organizacja pracy; — nie zachowanie środków ostrożności. Zbyt mało uwagi poświęca się metodom pracy, jakie stosują podlegli pracownicy. Także sami pracownicy bardzo ce-

rze cała załoga. Olimpiada ma na celu:

- zainteresowanie załogi problematyką bhp przez pogłębianie i nabywanie praktycznych wiadomości,
- przeciwdziałanie wszystkim niekorzystnym zjawiskom zagrażającym zdrowiu i bezpieczeństwu pracowników,
- ucylenie pracy bezpieczniejszej poprzez podnoszenie stanu kultury pracy.

8. Informacja i propaganda.

Jest skuteczną formą zmierzającą do poprawy stanu bhp. Plakaty z aktualnymi tematami problematyki bhp w gablocie i gazeta zakładowa winny te zadania między innymi spełniać.

9. Rehabilitacja zawodowa.

Działalność tę prowadzi Dział Kadry, bezpośrednio zajmuje się tym wyznaczony do tych spraw pracownik. Do odbycia rehabilitacji na wniosek lekarza kierownicy są:

- pracownicy po wypadkach przy pracy,
- pracownicy po przebytych różnych innych chorobach,
- pracujący w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, zagrożeni chorobą z wodową i wymagają przekwalifikowania.

Na odpowiednie stanowisko pracy kierowani są przez Zakładową Komisję do spraw Rehabilitacji.

10. Służba Zdrowia.

Współdziałanie z przemysłową służbą zdrowia należy poszerzyć poprzez:



Nowoczesne i wygodne stanowisko pracy



Pracownik wielkiej budowy

ZBIGNIEW PIEPRZYK — pracuje w Wydziale Wykonawstwa Inwestycyjnego. Jest malarzem budowlanym. Od 5 lat jest członkiem organizacji młodzieżowej. I właśnie ze skierowaniem ZSMP udał się do Związku Radzieckiego by uczestniczyć w budowie rurociągu orenburskiego.

Ta wielka inwestycja budowana w ramach RWPG, ściągając młodych ludzi z całego kraju. Warunkiem wyjazdu były odpowiednie do potrzeb kwalifikacje zawodowe i nienaganna opinia. Zbigniew Pieprzyk pracował tam od 6 grudnia 1975 r. do 21 września 1976 r. Pierwszym jego miejscem pobytu i pracy była baza budowniczych rurociągu w Nowoposkowie, później Pierwo majska.

Pracował przy budowie zaplecza socjalnego dla załogi.

Przywiózł stamtąd wiele ciekawych i niezapomnianych wrażeń. Miał okazję poznać wiele miast Związku Radzieckiego, uczestnicząc w wycieczkach organizowanych dla załogi.

Jak nam opowiedział, „warunki pobytu były wręcz idealne. Hotele, w których mieszkał wraz z kolegami, pięknie urządzone. Pomyślano także o zorganizowaniu czasu wolnego od pracy”. Otrzymywali regularnie pra-

cę polską i filmy. Sami urządzili kawiarnię. Wnętrze jednej z nich „Przystań” w Pierwomajsku, zdobi wiatrak z zapalek, który wykonał sam. Na budowie pracują także fachowcy radzieccy.

Była więc okazja do wspólnych spotkań, zabaw. Oprócz codziennych zajęć zawodowych Zbigniew Pieprzyk w wolnych chwilach po pracy malował. Jego akwarele zdobyły duże uznanie wśród kolegów. Na

FORUM MŁODYCH

budowę przyjechała także na krótki urlop jego żona, która miała okazję zobaczyć jego miejsce pracy.

Za swą pracę zdobył także uznanie u przełożonych. Dowodem tego może być list pochwalny, który Dyrekcja „Energopolu” z Warszawy, patronująca budowie rurociągu przesłała do zakładów „Domont”.

„Naczelną Dyrekcją Budowy Gazociągu orenburskiego wyraża koleżeńskie serdeczne podziękowanie za pracę, którą wykonał przy urządzeniu klubu-stołówki dla naszych pracowników. Dzięki Waszemu wysiłkowi nastąpiła znaczna poprawa warunków socjalno-bytowych, uzyskaliśmy możliwość lepszego organizowania życia kulturalnego naszej załogi. Przekazując Wam podziękowanie za wykonanie powierzonego zadania, jesteśmy przekonani, że swoją postawą oraz zaangażowaniem w pracę zawodową i społeczną przyczyniliście się na miano przodującego pracownika Budowy Rurociągu orenburskiego”.

Gratulujemy Zbigniewowi Pieprzykowi tak miłego wyróżnienia, a i samego pobytu podczas którego miał okazję poznać wielu ciekawych ludzi i zobaczyć kraj naszych przyjaciół.

(L. S.)



Zbigniew Pieprzyk

Nowe koło wydziałowe ZSMP

Związek Socjalistycznej Młodzieży Polskiej na terenie naszego zakładu wzbogacił się o nowe koło, które powstało przy Wydziale Transportu. Pierwsze zebranie koła (28 stycznia) miało charakter uroczysty. Nowi członkowie ZSMP otrzymali legitymacje organizacyjne. Wręczanie odbyło się w obecności kierownika wydziału Transportu tow. Syryjskiego, sekretarza OOP tow. Markiewicza oraz przewodniczącego ZZ ZSMP tow. Dadoka.

Inicjatywa utworzenia koła wyszła od młodych pracowników Transportu. Jest ich obecnie piętnastu. Do zawiązania się koła duży wkład pracy społecznej włożył tow. Markiewicz, który pracując jeszcze w SOWI, doprowadził także do utworzenia koła ZSMP na tym wydziale. Jest to przykład dobrej współpracy organi-

zacji partyjnej z młodzieżą. Członkowie partii pomagają młodym, służąc swym doświadczeniem z zakresu pracy społecznej.

Tow. Markiewicz jest właśnie jednym z wielu działaczy partyjnych, którzy lubią pracować z młodzieżą.

Członkowie koła ZSMP będą obecnie mogli aktywnie uczestniczyć w pracach Rady Oddziałowej i OOP. Wnioską swój wkład nie tylko w realizację zadań wydziału. Już teraz natrafia się okazja do wykazania się pracą społeczną. W celu poprawy warunków socjalnych w bieżącym roku na wydziale planuje się wykonanie urządzeń sanitarnych. Młodzież zadeklarowała już swój udział w tych pracach. Nowemu kołu ZSMP, jego członkom należałoby życzyć tylko ciekawej i aktywnej pracy w organizacji młodzieżowej.



Nowi członkowie ZSMP otrzymują legitymacje organizacyjne.

Regulamin spartakiady zakładowej

Celem Spartakiady zakładowej jest popularyzacja, upowszechnienie i rekreacja, zalogi kostryńskich Zakładów Papierniczych, poprzez uczestnictwo masowe w roz-

1. Dyscypliny lekkoatletyczne — skok wwyż; kobiety i mężczyźni, skok w dal; kobiety i mężczyźni, biegi sprinterskie i przełajowe; pchnięcie kulą; kobiety i mężczyźni;
2. Marsz na azymut.
3. Tenis stołowy i kometka indywidualnie:

Zgłoszenia do tenisa i kometki do dnia 15.04.1977 r.

Szczegółowy regulamin turniejów przedłoży organizator po zamknięciu listy zgłoszeń zawodników.

Turniej zostanie rozegrany według przepisów PZTS.

4. Szachy — indywidualnie:

Zgłoszenie do indywidualnego turnieju szachowego przyjmowane będą do dnia 15. 04. 1977 r.

Szczegółowy regulamin turnieju zostanie opracowany przez prowadzącego po zamknięciu listy zgłoszeń.

Turniej zostanie przeprowadzony na zasadach PZSZ.

4. Strzelanie z KBKs — indywidualnie:

Zawodnicy występują w ubiorze dowolnym, zezwala się na używanie kurtek strzeleckich lub kufajek walowych z tym, że pod kurtką lub kufajką może być tylko jedna warstwa odzieży (swe try — bluza dresowa). Nie zezwala się na używanie w czasie strzelania z postawy kłęczącej, butów z kwadratowym noskiem lub o podstawie drewnianej. Zezwala się na używanie podczas strzelania sprzętu pomocniczego jak lunety ze statywami, woreczków pod kolano o średnicy 15 cm do strzelania w postawie kłęczącej. Strzelanie zostanie odbyte z broni typu szkolnego z otwartymi przyrządami celowniczymi. Do strzelania nie będzie dopuszczona broń przerabiana oraz niesprawna, która może spowodować niebezpieczny wypadek oraz taka, która posiada przyspiesznik spustu.

Równocześnie zobowiązuje się gospodarz zakładu strzeleckich do zabezpieczenia nieodpowiedniej ilości broni typu szkolnego oraz amunicji. Zawody przeprowadzone będą indywidualnie w kategorii mężczyzn i kobiet, a o kolejności decydujące będzie ilość uzyskanych punktów.

Warunki strzelania: trzy postawy, odległość 50 m, tarca o wymiarach 16x11 cm.

Strzelanie w postawie leżącej odbywać się będzie bez podparcia. Zezwala się na wykorzystanie pasa nosącego oraz rękawicy.

Głównym koordynatorem i opiekunem Spartakiady jest dyrektor Gałczak.

5. Konkurencje lekkoatletyczne:

Zgłoszenie do konkurencji lekkoatletycznych dokonuje się u prowadzących tą dyscyplinę. System rozegrania konkurencji lekkoatletycznych zostanie ustalony przez prowadzących po zamknięciu listy zgłoszeń.

Zawody zostaną przeprowadzone zgodnie z przepisami PZLA.

W skład konkurencji lekkoatletycznych wchodzi:

- a) skok w dal i wwyż męczyzn i kobiet,
- b) pchnięcie kulą kobiet i mężczyzn,
- c) 100 m kobiet — sprint,
- d) 100, 400, 1000 m — mężczyźni.

6. Brydzi:

Rozrywki prowadzone będą wg regulaminu PZBS.

Zgłoszenia u prowadzącego konkurencję.

7. Wędkarstwo:

Zgłoszenia u prowadzącego konkurencję.

Zawody prowadzone będą wg regulaminu PZW.

PUNKTACJA:

1. Piłka nożna —
 - I miejsce — 60 pkt.
 - II miejsce — 40 pkt.
 - III miejsce — 30 pkt.
 - IV miejsce — 20 pkt.

2. Piłka siatkowa —
 - I miejsce — 60 pkt.
 - II miejsce — 40 pkt.
 - III miejsce — 30 pkt.
 - IV miejsce — 20 pkt.

3. Kometka, tenis stołowy, szachy, strzelanie —
 - I miejsce — 20 pkt.
 - II miejsce — 15 pkt.
 - III miejsce — 10 pkt.
 - IV miejsce — 8 pkt.
 - V miejsce — 6 pkt.
 - VI miejsce — 4 pkt.

Pozostali zawodnicy wstępujący w tych konkurencjach otrzymują po 2 pkt.

4. Lekkoatletyka — wszystkie konkurencje —
 - I miejsce — 20 pkt.
 - II miejsce — 18 pkt.
 - III miejsce — 16 pkt.
 - IV miejsce — 14 pkt.
 - V miejsce — 12 pkt.
 - VI miejsce — 10 pkt.

Pozostali zawodnicy wstępujący w tych konkurencjach otrzymują po 3 pkt.

6. Wędkarstwo —
 - I miejsce — 20 pkt.
 - II miejsce — 18 pkt.
 - III miejsce — 16 pkt.
 - IV miejsce — 14 pkt.
 - V miejsce — 12 pkt.
 - VI miejsce — 10 pkt.

Po raz pierwszy w tym roku w Spartakiadzie Zakładowej weźmą udział pracownicy zakładów z Drezdenka i Nowej Soli.

7. Brydzi —
 - I miejsce — 20 pkt.
 - II miejsce — 18 pkt.
 - III miejsce — 16 pkt.
 - IV miejsce — 14 pkt.
 - V miejsce — 12 pkt.
 - VI miejsce — 10 pkt.

Po raz pierwszy w tym roku w Spartakiadzie Zakładowej weźmą udział pracownicy zakładów z Drezdenka i Nowej Soli.

REGULAMIN DISCYPLIN SPORTOWYCH

1. Piłka nożna:

W rozrywkach biorą udział reprezentacje, które składają się z trzonu reprezentującego dany Wydział, Oddział plus zawodnicy rezerwowi. Zawodnicy występują w trampkach.

W finale w wypadku remisu, sędzia zarządza dogrywkę 2x10 minut. Jeśli dogrywka nie przyniesie rozstrzygnięcia — sędzia zarządza 5 rzutów karnych. Rzut wykonuje: 1 zawodnik — 1 rzut karny.

Jeżeli i one nie przyniosą rozstrzygnięcia sędzia dyktuje dalsze rzuty karne aż do rozstrzygnięcia. Mecze odbywają się zgodnie z przepisami PZPN.

Czas gry — 2x35 minut. System rozrywek — pułcharowy, w finale, każdy z każdym w eliminacjach.

2. Piłka siatkowa:

W rozrywkach udział biorze drużyna składająca się z 6 zawodników plus rezerwowi.

Mecz rozgrywa się do dwóch wygranych setów. Obowiązują przepisy gry PZPS.

System rozrywek — w zależności od ilości zgłoszeń.

5. Szachy,

grywkach sportowych i turystycznych.

Wszyscy uczestnicy Spartakiady zobowiązani są do godnego reprezentowania Oddziału, Wydziału, którego są reprezentantami oraz kulturalnego i społecznego zachowania się w czasie trwania zawodów.

Organizatorami Spartakiady Zakładowej są: Dyrekcja, ZZ ZSMP, Rada Zakładowa.

W Spartakiadzie Zakładowej biorą udział wszyscy pracownicy KZP, którzy ukończyli 18 lat. W zawodach mogą brać udział zawodnicy, którzy nie brali udziału w zawodach mistrzowskich od czerwca ubiegłego roku. Rozrywki będą trwały od marca do sierpnia 1977 r. Zawody rozgrywane będą na wolnym powietrzu, w hali sportowej i Kregielni. Zawody odbywać się będą po godz. 15.00 za wyjątkiem dni wolnych od pracy. Gospodarze Spartakiady zabezpieczą prawidłowy przebieg konkurencji. Zabezpieczą odpowiednie obiekty sportowe, opiekę lekarską, odpowiedni sprzęt do rozegrania konkurencji.

Zwycięzcy zawodów otrzymają dyplomy i upominki. Zespół, który zdobędzie największą ilość punktów otrzyma pułchar przechodni Dyrektora KZP.

UWAGI OGÓLNE:

— ewentualne koszty uczestnictwa w Spartakiadzie Zakładowej pokrywa Dyrekcja i Rada Zakładowa,

— otwarcie i zamknięcie Spartakiady będzie miało charakter uroczysty,

— ekipy uczestniczące w Spartakiadzie muszą być ubezpieczone w PZU przez zakład,

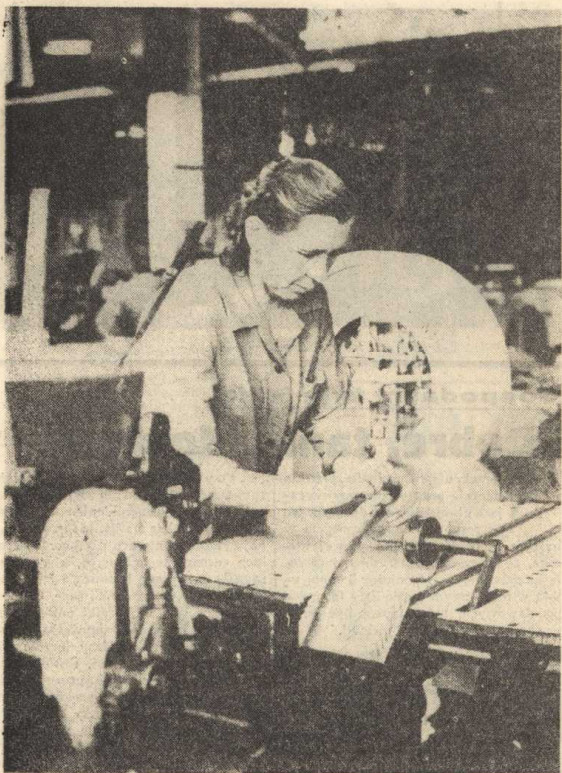
— wszystkie zespoły obowiązują stroje sportowe,

— zgłoszenia zespołu do rozrywek dokonuje kierownik zespołu u gospodarzy i on również załatwia wszystkie sprawy związane z uczestnictwem zespołu w Spartakiadzie,

— w turniejach indywidualnych przyjmuje się również zgłoszenia indywidualne zawodników.

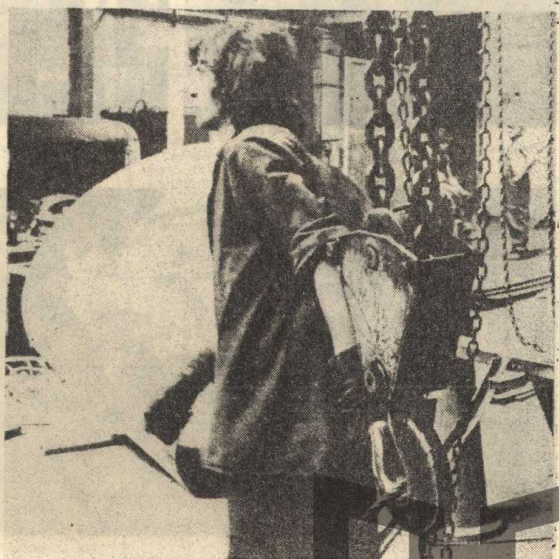
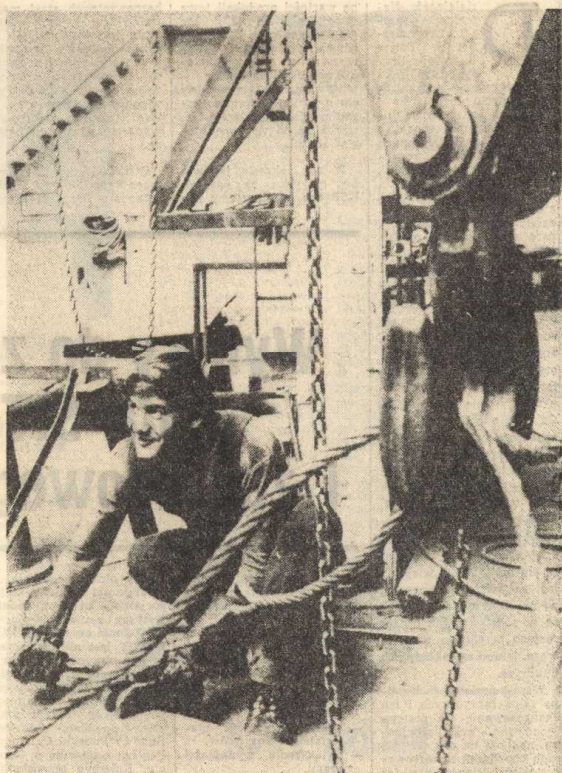
DISCYPLINY:

1. Piłka nożna,
2. Piłka siatkowa — kobiety i mężczyźni,
3. kometka,
4. Tenis stołowy,
5. Szachy,



Praca
jest
fotogeniczna

Fot.
Jerzy Szalbierz



Działalność Naczelnej Organizacji Technicznej w Polacie Ludowej liczy się od 1945 roku i jej program: — organizowanie ogółu inżynierów i techników w budowę ustroju socjalistycznego i tworzenie socjalistycznych warunków pracy, rozwijanie polskiej techniki, podnoszenie poziomu kadry technicznej, unowocześnienie gospodarki przy współdziałaniu z administracją państwową i gospodarczą — jest ciągle aktualny.

Gospodarka naszego kraju musi się dynamicznie rozwijać, likwidować narosłe wcześniej opóźnienia w stosunku do innych krajów, aby stworzyć osiemu społeczeństwu dostatek dóbr materialnych w socjalistycznym systemie społecznym. Ożywienie polityczne i gospodarcze w naszym kraju, jakie związane jest z realizacją uchwały VI i VII Zjazdu Partii oraz ostatnie uchwały V Plenum KC PZPR, nakładają szczególne obowiązki na kadrę techniczną. Postęp techniczny wykazał, że nie tylko w wielkich instytucjach badawczych, wyższych uczelniach, ale także w podstawowych organizacjach przemysłu państwowego, jakimi są zakłady produkcyjne.

Wzrost poziomu fachowego załóg fabrycznych i ich zaangażowanie dla postępu techniczno-organizacyjnego, nakłada na nas wszystkie obowiązki zintegrowania tej działalności. Śladem na zbieranie wyborczych zaproszeń zostali producenci racjonalizatorzy, członkowie zakładowego KTR. Praktyka w Kostrzynie potwierdziła, że talent zawodowy na tych operatorów, brygadziści, ślusarzy, elektryków i innych fachowców w polaczeniu z wysiłkami kadry technicznej może dawać najłepsze efekty.

W fabryce-pięciolatce nie mamy w programie działalności inwestycyjnej, która by przyniosła nowe, pokaż

ne wartości produkcji towarowej. Zainwestowany obecnie majątek musi być w maksymalnym stopniu wykorzystany w celu zwiększenia produkcji na drodze intensywności, właśnie w oparciu o postęp techniczno-organizacyjny. Aby lepiej żyć, trzeba na to wygospodarować środki.

W tym zakresie, jak wemy co roku na naszych KSR-ach przyjmujemy no-

szepowrotnych strat materiałowych, wędzie tam gdzie jest to możliwe, „odchudzać” nasze produkty bez pogorszenia ich wartości użytkowych, znaleźć zagospodarowanie dla naszych odpadów produkcyjnych. Założą nasza jest wysoko oceniana przez instancje partyjne.

Otrzymałmy nadany przez Radę Państwa „Order Sztandaru Pracy II klasy”.

dy: L. Machowski, J. Kłapotez i M. Bukowski. Latwo obliczyć, że organizacja notowska w tym roku będzie obchodzić swój jubileusz, 25-lecie.

Z tego okresu w kronice zakładowej, czytamy: „główna cecha wszystkich poczynań organizacji notowskiej był entuzjazm, pragnienie jak najszybszej odbudowy Celulozowni, podnoszenie kwalifikacji i wiedzy fachowej, podnoszenie miasta

Wybory do zarządu koła SITPP i zakładowego KRIT

wie ambitne zadania, które z kolei są otwarciem na rzecz dalszych efektywnych przedsięwzięć.

- wzrost jakości i ilości produkcji ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb rynkowych,
- obniżenie zużycia materiałów i surowców,
- zwiększenie wydajności pracy,
- polepszenie warunków oświetlenia-bytowych,
- wzrost eksportu.

W najbliższym czasie czekają nas dodatkowe zadania, związane z odtworzeniem majątku i modernizacją kotłowni sodowej, waznelni, bielarni i sortowni masy celulozowej. Musimy naszą technologię ulepszać, wprowadzać nowoczesne elementy i materiały do naszego parku maszynowego. Musimy zmniejszać zużycie wody, nie dopuszczając do

Mamy określone wyniki i działalności produkcyjnej i socjalno-bytowej. Jednak wszyscy zauważyliśmy, że działalność organizacji NOT i KRIT jest niewystarczająca i równocześnie odczuwamy, że przez jej uaktywnienie możemy wiele zyskać. W tym miejscu warto przypomnieć, że w 1951 roku, kiedy powołano Dyрекcję Budowy Fabryki Celulozy i Papieru z siedzibą w Poznaniu, Kostrzyn przedstawiał sobą przysłowiową „polską Hirozimę”. I właśnie wtedy, w tych bardzo trudnych warunkach 5 czerwca 1952 roku na podstawie decyzji Zarządu Głównego SITPP powstaje Koło Zakładowe SITPP w Kostrzynie nad Odrą.

Historia Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych to również historia organizacji notowskiej i rozwoju jej załogi.

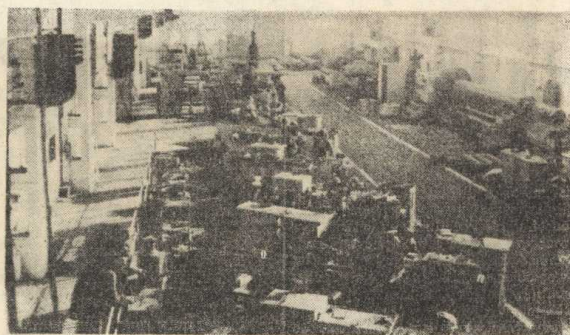
Wśród nas pracującą załogę tej organizacji, kole-

z ruin, rozwijanie życia towarzyskiego”. Aktualnie ma my inne warunki pracy, nie musimy dźwigać już miasta z ruin, ale doszły inne niemniej ważne zadania.

Nowo wybrany Zarząd Koła Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Papierniczego: Kol., kol. Elżbieta Bojarska, Diethard Bukowski, Franciszek Gardziejewicz, Józef Kłapotez, Roman Kolodziejczyk, Czesław Lipniak i Kazimierz Olejczak.

Zarząd Klubu Techniki i Racjonalizacji: kol., kol. Tadeusz Krasucki, Albert Ostromecki, Zdzisław Brus, Marian Bojarski, Wit Flejdasz, Ryszard Paprocki, Stanisław Brynda i Zbigniew Waryoda.

Wybrani zostali także kandydaci na Walny Zjazd SITPP: kol., kol. Marian Bojarski, Józef Kłapotez, Lucjan Zdunik, Czesław Lipniak i Zygmun Zientewski.



Na Wydziale Mechanicznym.

Gospodarni żyją lepiej

Dobre, tanie, dostępne

Niemal niepostrzeżenie przeszła decyzja praktycznie rozstrzygająca głośno niedługo dyskusje teoretyczne o miejscu spożycia w naszym życiu. Z decyzji rządowej wynika, że wszyscy zainteresowani (przemysł maszynowy, chemiczny i inne) ułożą w najbliższym czasie listy towarów podstawowych, które muszą być powszechnie dostępne dla obywateli.

Chodzi tu o ustalenie spisu wyrobów przemysłowych o takich cechach, które nie gwarantują wprawdzie jakości najwyższej, ale też nie schodzą poniżej przyjętego poziomu. Radiodbiorniki, odkurzacze, żelazka, frezarki, drobny sprzęt mechaniczny i elektryczny dla gospodarstwa domowego, termometry, proki do prania, mydła, środki do szorowania, papier toaletowy, szklanki, spodki, słoje, talerze i inne wyroby, które weszły do standardu wyposażenia współczesnego gospodarstwa domowego i nie mogą pozostać poza zasięgiem Polaka dysponującego zarobkiem przeciętnym a nawet niskim.

Wymowa tego stwierdzenia jest jednoznaczna. Oznacza przyjęcie dóbr wytwarzanych przez nowoczesny przemysł w standardzie podstawowym, za środki niezbędne do życia, wchodzące do koszyka pozostającego pod szczególną opieką państwa. Ta szczególna opieka polega przede wszystkim na takim zorganizowaniu produkcji, która zapewni jej taniość a wykluczy wszelką dobroczynność, wszelkie dopłaty i dotacje.

Oznacza to w praktyce działanie na rzecz ograniczenia dalszego wzrostu wydatków na żywność przez udostępnienie odpowiednio atrakcyjnych i pozostających w zasięgu możliwości każdej rodziny artykułów przemysłowych. Dawne jereміady o konsumpcji nieracjonalnej zastępuje więc postępowanie ekonomiczne: wprowadzenie towaru.

Po raz pierwszy w naszej praktyce planistycznej wyodrębniono, w postaci osobnego aneksu, zadania dla tej części gospodarki, która obsługuje człowieka konsumującego. Nazywa się to oficjalnie „Kompleksowym programem zaopatrzenia rynku wewnętrznego” a potocznie — wykazem powinności przypisanym poszczególnym resortom: ile, kiedy i jakich towarów powinny dostarczyć oraz jakie kwestie o zasięgu s p o-

lęcznym w sferze konsumpcji należy rozwiązać do końca 1980 roku.

Naturalnym uzupełnieniem tej decyzji jest nakaz nasilenia produkcji o najwyższych walorach użytkowych i takich cechach technicznych, które gwarantują najwyższą, luksusową jakość, za odpowiednią, rzecz jasna, cenę. Odbiorniki kolorowej TV, pralki automatyczne, roboty kuchenne, zmywarki, samochody, sprzęt elektroniczny, łącznie z domowymi magnetowidami, i sto innych przedmiotów przygotowuje przemysł dla tych, którzy dysponują wysokimi dochodami, gdyż taka jest logika gospodarowania. I tego też właśnie trzeba, aby ustanowić warunki zachęcające do powszechnej dbałości o wysokie kwalifikacje, sumiennosci w pracy i wydajność, do oszczędzania na towary najwyższej klasy.

I wreszcie kolejną cechą tej koncepcji jest zapowiedź likwidacji na naszym rynku tysięcy a jednego dokuczliwych drobiaźków, fizycznej nieobecności w sklepach towarów, o których mówi się w eleganckim języku handlowców, że „wy padły z ciągłej sprzedaży”. Tak więc zlikwiduje się dotychczasowe luki w dziale galanterii papierniczej, zapewniając dostatek np. pielnuszek, ręczników, chusteczek, serwetek, podobnie w chemii gospodarczej, kocy, kolderek, flaneli, tetry, koncentratów, odżywek, artykułów dietetycznych, mebli kuchennych i przedpokojowych, szaf wnękowych itd. itp. Z własnego doświadczenia każdy wie, ile to może znaczyć dla poprawy samopoczucia, dla przeświadczenia o wartości własnej pracy — i zarobionych pieniędzy.

Cały program udostępniania towarów, wyrównywania luk na rynku, a zatem usuwania przyczyn codziennej irytacji, opiera się na bardzo realnej podstawie — na wielomiliardowych nakładach inwestycyjnych. Z pięcioletniego funduszu inwestycyjnego wydzielono aż czterysta miliardów złotych na branżę zaopatrującą sklepy. To dużo, więcej niż kiedykolwiek. Ale po to, aby cała gospodarka jeszcze bardziej związała się z obsługą ludzkich potrzeb i wykorzystala je dla przyspieszenia rozwoju, prócz miliardów złotych potrzebna jest zwykła sumiennosc wszystkich uczestniczących w codziennej realizacji tego partyjnego i rządowego programu.

0 analizie wartości raz jeszcze

(Ciąg dalszy ze str. 1)

Jednym z czynników hamujących jej rozwój i stosowanie jest nieświadomość sobie przez część kadry kierowniczej możliwości, jakie stwarza analiza wartości. Stosowanie metody AW powinno stać się sprawą kadry kierowniczej mobilizującej w sposób aktywny do jej realizacji szerokie grono różnych specjalistów.

Przynajmniej trudności powszechnego stosowania metody analizy wartości można rozpatrywać w grupach takich jak techniczne, ekonomiczne, organizacyjne, psychologiczne. Sprawa zasadniczej wagi jest fakt, że w przedsiębiorstwie musi zaistnieć potrzeba stosowania analizy wartości. Problem

srowadza się do tego, że przedsiębiorstwo posiada dość znaczne rezerwy i stawiane przed nim zadania mogą być wykonywane bez konieczności stosowania, powiedzmy szczerze skomplikowanych narzędzi, jakim jest analiza wartości.

Na ukształtowanie potrzeby stosowania AW wpływają więc czynniki ekonomiczne. Sprawa bardzo istotną jest wybór przedmiotu badania. Powstał nieuzasadniony mit, że metoda analizy wartości można rozwiązać każdy problem. To był zasadniczy błąd, który został połączony, niestety, również w naszym przedsiębiorstwie. Brak możliwości rozwiązania określo-

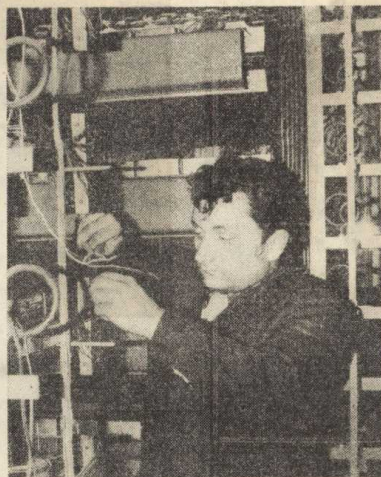
nych problemów metodą AW budzi mniemanie o małej jej skuteczności, podrywa autorytet metody; autorytet, jakim cieszy się w wielu krajach wysoko uprzemysłowionych.

Należy zdawać sobie sprawę o jej ograniczonym zastosowaniu w odniesieniu do procesów technologicznych, wyrobów jednolitych, wyrobów będących surowcami. W tych przypadkach po prostu trzeba czekać na inne metody rozwiązań.

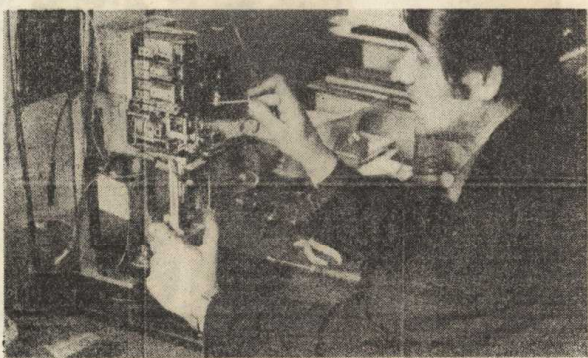
Wreszcie zasadniczym warunkiem stosowania analizy wartości jest znajomość tej metody i od tego należałoby rozpocząć w naszym przedsiębior-



Jerzy Cudak — podczas badania linii abonenta.



Henryk Wojtęś — przy kresowaniu legitymacji abonenta.



Tadeusz Hof — przy regulacji wybieraka grupowego.

Monterzy przy pracy w centrali telefonicznej

Co piszą o nas?

Kurier Lubelski — z dnia 30.12.76 r. podaje w rubryce „Kurierem przez Polskę” krótka notatkę pt. „Komputer steruje produkcją”. Notatka dotyczy sprawy wyposażenia MPI w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych w komputer przysposobiony do sterowania i regulacji procesami produkcyjnymi.

Życie Partii — z grudnia 1976 r.

W wystąpieniu zastępcy członka KC i sekretarza KW PZPR w Gorzowie Wlkp. Ryszarda Labusina czytamy o dokonanej niedawno przez eszkatywy Komitetu Wojewódzkiego w Gorzowie ocenie działalności grup partyjnych w niektórych zakładach i instytucjach województwa. Podstawą do oceny były wytyczne Sekretariatu KC PZPR z listopada 1972 roku.

Oto fragment artykułu: „Ocena działalności grup partyjnych wykazała także ich rosnącą funkcję inspiracyjną w stosunku do administracji zakładów i ogni związkowych, w zakresie poprawy warunków pracy i bazy socjalno-bytowej załóg robotniczych. Dobrym przykładem jest Kostrzyńska „Celuloza”, w której rozwiązanie spraw socjalnych i bytowych stanowiło może wzór dla innych zakładów.

Życie Gospodarcze — z dnia 2.01.77r.

Porusza temat czystości powietrza nad Ziemią Gorzowską i wspomina o zainstalowaniu elektrofiltrów w naszych zakładach.

Gazeta Lubuska z dnia 6.01.77r.

Zamieszcza artykuł pt. „Obrad KSR w Kostrzyńskich Zakładach — adresat listu od tow. Gierka — znana jest w swojej branży i swoim regionie z dobrej roboty i pożytecznych inicjatyw. W tej sytuacji — stwierdza autor — nie dziwi ambicje zadania uchwalenia przez KSR na rok bieżący. Artykuł zawiera szczegółowe dane o uchwaleńnych przez KSR planach i programach na rok 1977.

Gromada Rolnik Polski — z dnia 4.01.77r.

Informuje o nowej linii autobusowej uruchomionej przez Szczeciński Dyrekcję Oddziału PKS, dzięki której mieszkańcy wsi Janin, Budożniew, Grodzisk, Głuchowo i Lemieszycy mają odpowiednie połączenie z Kostrzynem i Gorzowem.

Psycho-zabawa

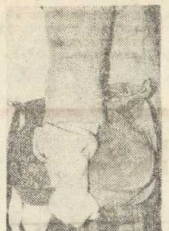
Jak nosisz torebkę?

Torebka damska zawsze jest pełna przedmiotów osobistych i tajemniczych, których przydatność nikt nie potrafiłby nigdy nie pojąć. Można ją traktować jako część

osobowości każdej kobiety. Charakterystyczne są nie tylko zawartość torebki, ale i sposób jej noszenia. Spójrzmy na fotografie i przeczytaj ją jako jest:



Notasz torebkę, jakbyś interesowała się jedynie jej zawartością. Widoczne, że jesteś nerwiczką i zamknięta.



Nie całkiem widać co trzymasz w torebce. Wykazujesz to pewną zainteresowanie. Jesteś strasznie nieśmiała, ale nie boisz się pokazać innym torebki, jaką jesteś naprawdę.



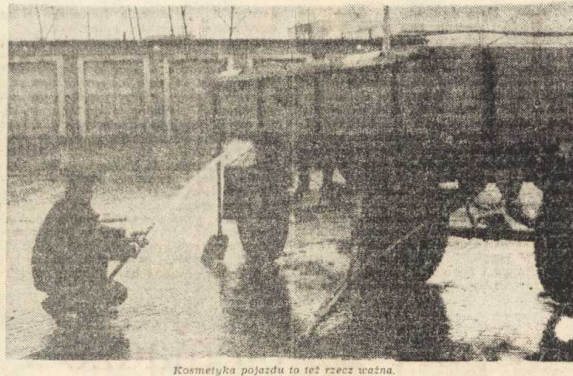
Moja słońce rozświetla twój dzień i harmonię. Cieszy się z tobą, że jesteś tak miłą osobą. Jesteś bardzo miłą osobą.



Zobowiązana i harmonijna, nie jesteś ani nerwiczką, ani nieśmiała. Długoś i rozumiesz swoje zainteresowania. Jesteś bardzo miłą osobą. Jesteś bardzo miłą osobą.



Torebka stanowi nie tylko część twojego ciała. Wykazujesz chęć porozumienia z innymi, ale boisz się być intrygantką. Miałbyś nadzieję, że znalazła się osoba, która usłucha twoich kroków.



Kosmetyka pojądu to też rzecz ważna.

Nie igraj z ogniem!

Pożar w zakładzie przemysłowym jest katastrofą, na co składa się wiele przyczyn, związanych ze specjalnymi właściwościami życia fabrycznego. Przede wszystkim w fabrykach są ogromne ilości materiałów łatwopalnych, jak również łatwopalnych produktów. Pracy z tysiącami litrów cieplej pary i lotnych, takich jak benzyna, benzol, toluol, eter, alkohole, estry lub siarczki węgla występują w bardzo wielu gałęziach przemysłu.

Materiały te są używane przeważnie w charakterze rozpuszczalników i odrywają w nowoczesnej technice powadną rolę. Do wybitnie palnych należą również ciała stałe, np. związki nitrowe, służące do wyrobów materiałów wybuchowych, celuloz i kolodium, a dalej woski i żywice, służące do wyrobów lakierów, kleju itp.

Barzdo palne są również kamfora, parafina, smoła oraz różne tłuszcze i oleje. Barzdo podatne są także materiały jak papier, drewno, celuloza, bawełna oraz inne materiały włókiennicze.

Używane w zakładach pracy smatki lub pakęły przepalone smarami w pewnych warunkach są samozapalne.

Wybuch pożaru w zakładzie przemysłowym może być często spowodowany przez sam charakter procesów technologicznych i czynności fabrycznych. Do takich procesów lub czynności należą:

- różne reakcje chemiczne oraz ogrzewanie na paleniskach ciał łatwo zapalnych,
- postępowanie ze mechanizmami dającymi iskry lub rozgrzewającymi się wskutek tarcia,

- liczne przewody elektryczne, w których mogą wystąpić zwarcia,
- spawanie, lutowanie oraz inne czynności z otwartym płomieniem.

Jeżeli spojrzymy na życie fabryczne abstrahuując już od samego przebiegu produkcji, stwierdzimy w nim jeszcze wiele innych niebezpieczeństw z punktu widzenia pożarowego. Fabryka jest dużym skupiskiem ludzi, nieraz niedostatecznie zdyscyplinowanych lub uświadomionych. Każdy może przez lekkomyślność zniecić pożar, choćby np. przez nieprzeszereganie karku palenia tytoniu na terenie zakładu.

Raz rozniecony pożar ma wszelkie warunki rozprzestrzenienia się na dużej przestrzeni, czemu sprzyja nieraz wadliwa budowa gmachów fabrycznych i ich niestaranne utrzymanie, brak środków do gaszenia ognia, brak odpowiednich wyjść, skomplikowany labirynt przejść i schodów zawalonych często materiałami. Jeżeli ponadto stropy i ściany są palne lub mało odporne na działanie ognia, robotnikom, którzy nie zdążyli opuścić pomieszczeń objętych pożarem, grozi zagrożenie pod zawalonymi częściami budynku.

Nagromadzenie wielkiej liczby osób w jednym pomieszczeniu, szczególnie na piętach, wywołuje w razie pożaru panikę.

Widzimy więc, że każdy pożar zakładu przemysłowego może się zamienić w groźną katastrofę, niebezpieczną dla życia i zdrowia pracowników. Dlatego też pożary fabryczne należy uważać za najpoważniejsze wypadki przy pracy, a zapewnienie bezpieczeństwa podarowemu jest jednym z obowiązków bezpieczeństwa pracy.

Szkodliwość hałasu na ustrój ludzki

Przebywanie w hałasie o zbyt dużym poziomie głośności może być przyczyną trwałych uszkodzeń organu Cortiego w uchu wewnętrznym, co objawia się niedosłyszaniem dźwięków o określonej częstotliwości. Jest bezpośrednią przyczyną częściowej lub zupełnej głuchoty.

Głuchotę, której przyczyną był hałas występujący w miejscu pracy, zalicza się w wielu krajach do chorób zawodowych.

Z uwagi na fakt, że czułość organu słuchu jest bezpośrednią przyczyną powstania uszkodzenia czułości słyszalności (16-20 000 Hz) jednokwowa, do-kiądniejsza ocena, szkodliwych powina uwzględnić czułości słyszalności danej głośności. Nowoczesne normy dzielą hałas na trzy grupy:

- a) o przewadze małych — maksymalny poziom widma czułości poniżej 300 Hz — przyjmuje dopuszczalny poziom głośności 90-100 dB,
- b) o przewadze średnich — maksymalny poziom widma czułości poniżej 800 Hz — przyjmuje się głośność dopuszczalną 85-90 dB,
- c) dużych czułości — powyżej 800 Hz, przyjęto dopuszczalną głośność 75-85 dB.

Dopuszczalna głośność hałasu dotyczy osmiogodzinnego dnia pracy.

Z wielu badań medycznych i audiometrycznych krajowych i zagranicznych wynika, że upośledzenie słuchu zaczyna się od ubytków charakterystycznych się ostrym załamaniem krzywej progowej w zakresie tonów wysokich — 4000 Hz. Ubytki te mają charakter funkcjonalny, wywołują się przeważnie w ciągu doby (zewnątrnym objawem jest zanikanie znużenia). W miarę dalszej pracy w nieodpowiednich akustycznych warunkach, począwszy występować co raz częściej szeroki ubytek, nie mający już tendencji wycofania się. Na ogół po upływie pewnej ilości lat pracy w hałasie, narastanie ubytków słuchu nie narasta liniowo w stosunku do lat, lecz po pierwszym uszkodzeniu narastanie ubytków powiększa się sposobem nie liniowym.

Stwierdzo również, że mężczyźni wykazują większą niż kobiety procentową uchyłków słuchu, oraz większą głębokość tych ubytków (średnio mężczyźni 30 proc., kobiety 18 proc. w tych samych warunkach). Głębokość ubytków słuchu zależy od intensywności hałasu składu częstotliwości oraz zawartości impulsów w widmie hałasu i czasokresu trwania hałasu.

Wg Chochole'a tabela tolerancji hałasu przedstawia się następująco:

- działanie bez znaczenia — 20 dB — 35 dB,
- działanie — znośne — 35-35 dB, i 55-65 dB,
- działanie, szkodliwe i męczące — 55-65 dB, i 85-95 dB,
- działanie szkodliwe — powyżej 85-95 dB.

Szkodliwość hałasu zależy również od długości jego trwania. Hałas o dużej częstotliwości, np. 100 dB, lecz krótkotrwały i rzadki, może być nieszkodliwy. Hałas nieregularny jest bardziej męczący i szkodliwy od regularnego.

Również hałas szybko lub gwałtownie narastający jest groźniejszy od narastającego mniej intensywnie.

Poza szkodliwość hałasu stwierdza się również jego uciążliwość. Za pośrednictwem organu słuchu oraz nerwu słuchowego, hałas wnika do organizmu człowieka, wywołując wpływ, przede wszystkim na centralny system nerwowy. Obserwuje się więc pod wpływem działania bodźców akustycznych zmiany:

- rytmu bicia serca,
- obrętu krwi i moczku (zmniejszenie cukru, hemoglobiny) oraz inne objawy pobudzające system nerwowy, jak zmęczenie nerwowe, depresje, podniecenie. Te go rodzaju objawy są tym wzmocnione, że go rodzaju objawy są tym wzmocnione, że go rodzaju objawy są tym wzmocnione,

specjalnej dokuczliwości. W przypadku długotrwałego działania hałasu (w okresie paru lat) hałas staje się przyczyną powstawania nerwicy (neurostenu) i poważnych zaburzeń neurovegetatywnych i zaburzeń w przemianie materii. Przeważa on do nerwowości, zmęczenia, bóli głowy, bezsenności i obniżenia wydajności pracy.

Uciążliwość hałasu polega również na utrudnieniu porozumiewania się. Dowodzą tego następujące fakty:

- w ciszy (0-20 dB) można bez trudności porozumieć się szeptem,
- w hałasie o głośności 35 dB, — 35 dB, — głosem normalnym,
- 60 dB — 75 — głosem podniesionym,
- w zakresie 80 dB — 95 dB rozmowa jest bardzo utrudniona,
- zaś przy hałasach 100 dB — 110 dB — krzykiem,
- a powyżej 115 db porozumienie ustne jest niemożliwe,
- przy około 130 db odczuwa się ból narządu słuchu.

Na zakończenie zaznaczyć trzeba, że odczuwa hałas są cechą indywidualną każdego człowieka.

Prawnik odpowiada

Zasilek porodowy przysługuje pracownicy z tytułu:

1. urodzenia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie, jeżeli z tego tytułu korzysta z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
2. urodzenie dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie i występuje do sadu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia w okresie korzystania z urlopu bezpłatnego udzielenego dla sprawowania opieki nad małymi dziećmi,
3. urodzenia dziecka po ustaniu zatrudnienia, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę w okresie ciąży na stałe — z powodu likwidacji zakładu, — z naruszenia przepisów prawa, a pracownica otrzymała z tego tytułu odszkodowanie.

nie od tego, czy przysługuje zasilek rodzinny.

W razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie zasilek porodowy przysługuje na każde urodzone dziecko.

Urlopy wypoczynkowe młodocianych

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 25 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Zakład pracy jest obowiązany na wniosek młodocianego ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Nowy zakład przemysłu papierniczego

W Walcu (woj. piskie) przewiduje się budowę Zakładu Wyrobów Papierniczych, który przysposobiony będzie do produkcji produkować będą tektury faliste wielowarstwowa, a także nowoczesne opakowania z tych materiałów.

Całkowite zakończenie robót przewiduje się z końcem bieżącej pięcioletki z tym, że już po trzech latach od chwili rozpoczęcia budowy zakłady produkować będą tektury dla potrzeb krajowych.

Zakłady usytuowane będą w obrębie miasta na obszarze 25 hektarów. Sposród tysięcy osobowej załogi połowę stanowić będą kobiety.

wg „Opakowanie” 1-2-75.

Nowości na półkach biblioteki ZOITE

„Człowiek i środowisko”

— wybór opracowań z literatury radzieckiej pod red. A. Kuklińskiego, PWE 1976.

Książka jest kontynuacją cyklu publikacji poświęconych roli środowiska przyrodniczego we współczesnej gospodarce, nauce i codziennym życiu każdego z nas. Składa się z trzech części. W pierwszej zamieszczono artykuły omawiające znaczenie środowiska człowieka w badaniach ekonomicznych i planowaniu gospodarki na rodowej.

W drugiej przedstawił w sposób wybitny przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych na temat różnorodnych aspektów ekologii człowieka i zadań współczesnej nauki w rozwiązywaniu problemów środowiska, sformułowane w dyskusji „okrągłego stołu” zorganizowanej przez „Wspólny filozofii”. Część trzecia zawiera artykuły omawiające ważniejsze geograficzne aspekty wykorzystywania zasobów naturalnych oraz wprowadzane bądź proponowane konkretne rozwiązania w dziedzinie zapobiegania degradacji środowiska przyrodniczego.

Książka stanowi niewątpliwie wartościową i ciekawą lekturę nie tylko dla profu i studentów, lecz dla wszystkich, którym nie jest obojętne, w jakim środowisku żyjemy dziś i w jakim będziemy żyli w przyszłości.

Z wędkarskiego podwórka

Tak więc proszę kolegów, mamy nowe władze naszego Koła. Co prawda, wybory odbyły się już 21 stycznia 1977 r. ale dopiero teraz mam okazję do zapoznania szerszego ogółu z wynikami.

Zebrań sprawozdawczych odbyło się w sali Domu Technika przy udziale 42 członków. Smutne to, bo smutne ale pozostałe faktem, że nie raczyli zaszczycić swą obecnością tego ważnego dnia nas wędkarski załoga przedstawił Zarząd Okręgu PZWR z Gorzowa. Szkoła bardzo.

Była to bowiem okazja do zapoznania się z nowymi władzami wojewódzkimi, a te z kolei miały możliwość zapoznania się z naszymi problemami. Z tej możliwości Zarząd Okręgu nie skorzystał.

A teraz to, co najistotniejsze. Prezesem został dotychczasowy nasz „pan i władca” kol. Jan Trala. I wiceprezesem kol. Tomasz Wankowski, II wiceprezesem kol. Jan Sienkiewicz, skarbnikiem kol. Wanda Zukowska, sekretarzem kol. Ryszard Szarek, protokolantem kol. Edward Ręglowski, członkami Zarządu kol. Jan Walny, Jerzy Kreplewicz i Edward Frackowiak.

Delegatem na Zjazd Okręgu został kol. T. Nowakowski. W czasie obrad odznaczono zostali srebrną odznaką PZWR kol. Malleki, Ręglowski i Kreplewicz.

Tak więc wiesz już wszystko. W imieniu redakcji „Celulozy” życzymy nowemu zarządowi owocnej pracy.

J. KRPLEWICZ.

