

Komentujemy

W związku z ograniczeniem nakładów inwestycyjnych, Narodowy Plan Społeczno-Gospodarczy na 1979 r. ustalił poziom zatrudnienia w resortowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w wysokości ponad 540 tys. osób. Oznacza to ograniczenie zatrudnienia w stosunku do 1978 r. o czterdzieści kilka tysięcy osób, a w porównaniu do stanu na ko-

ńcu grudnia 1978 r. o ponad 60 tys. osób.

Problem tak znacznego ograniczenia zatrudnienia jest niezwykle złożony i nie ma precedensu w latach ubiegłych, zwłaszcza przy uwzględnianiu konieczności zapewnienia ponad 47 tys. miejsc pracy dla absolwentów oraz większe niż w budownictwie ogólnym ograniczeniu zatrudnienia w bu-

downictwie przemysłowym i specjalistycznym. W niektórych dziedzinach tego budownictwa zmniejszenie zasobów pracy sięga 25-30 procent.

Tak znaczne ograniczenie jest związane z odpowiednio niższym założonym w planie rozmiarem produkcji budowlano-montażowej w roku bieżącym.

W przemyśle materiałów budowlanych ograniczenie zatrudnienia sięga 7 tys. osób.

W porozumieniu z ZG ZZPPB określono kierunkowe założenia ograniczenia zatrudnienia. Zgodnie z tymi założeniami jednoznacznie miały wyznaczyć limity zatrudnie-

nia, a przedsiębiorstwa określić liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia. Wykorzystując wyniki przeglądu zatrudnienia wszystkie jednostki organizacyjne resortu miały także określić imienne listy pracowników przewidzianych do zwolnienia oraz przeprowadzić odpowiednie rozmowy z urzędami wojewódzkimi dla zapewnienia warunków, umożliwiających przemieszczenie zwalnianych pracowników do innych jednostek, zwłaszcza realizujących budownictwo mieszkaniowe. Nałożono także obowiązek nawiązania kontaktów i porozumień na wszystkich szczeblach organów administracji terenowej w sprawie możliwości bezwzględnego przekazania zwalnianych pracowników np. do budowlanych spółdzielni pracy, organizacji budownictwa jednorodzinnego, kolekt rolniczych i innych organizacji rolnictwa, usług, handlu itp. Celem tego działania jest udzielenie maksymalnej pomocy gospodarczej zwiennemu kraju i produkcji rynkowej oraz usługom dla ludności.

Przewidziano również odpowiednie przemieszczenie pracowników między przedsiębiorstwami resortowymi, zwłaszcza na rzecz budownictwa mieszkaniowego, w aglomeracjach śląskiej i warszawskiej.

Wskazano również na potrzeby przeprowadzenia akcji zachęcającej do korzystania z wcześniejszego przechodzenia pracowników na emeryturę. Zobligowano do bezwzględnego zwalniania z pracy osób notorycznie naruszających dyscyplinę pracy, lekceważących obowiązki dbałości o mienie społeczne, wykonujących roboty niskiej jakości — w tym zwłaszcza pracowników nadużywających alkoholu i świadomie łamiących przepisy bhp.

W dalszej kolejności wskazano na potrzebę zwalniania osób posiadających inne źródła dochodu, o-

sób o niewielkiej przydatności zawodowej, nie mających wysokich kwalifikacji, których zatrudnienie powoduje dodatkowe koszty (hotele, kwatery, dodatki rozłąkowe, dowożenie do pracy).

Duże znaczenie dla racjonalizowania obsad brygad ma kompleksowy, wielobrygadowy system pracy. Zawieranie umów z brygadami na wykonanie całych obiektów za z góry określone kwoty łącznego wynagrodzenia, przy ustalaniu terminu oddania obiektu o wysokiej jakości wykonania robot, ma decydujący wpływ na optymalizację składu ilościowego i kwalifikacyjnego brygad. Wdrażanie tego systemu pracy wymaga jednak bardzo sprawnego zaopatrzenia brygad w materiały i sprzęt budowlany.

Potrzebna jest szeroka inicjatywa załóg pracowniczych skierowana na usprawnienie organizacji, eliminowanie zbędnych stanowisk pracy i stałe racjonalizowanie obsady stanowisk.

Dla realizacji tego zadania potrzebne są wzmocnione wyspecjalizowane służby, traktowane na równi ze służbą technologiczną. Służby te powinny zająć się doskonaleniem organizacji, stałym ryfikowaniem norm pracy z ta ryfikatorami. Nowe normy w świetle przepisów powinny być ustalane nie dla istniejącej organizacji pracy, lecz dla organizacji optymalnej.

Wolniejsze tempo przyrostu zatrudnienia w ostatnich latach, a także skracanie czasu pracy nie mogą hamować rozwoju gospodarczego, decydującego o poziomie życia ludności. Podstawowym warunkiem realizacji zadań gospodarczych jest zatem zwiększanie efektywności, jakości i poziomu wydatków pracy, a więc bardziej racjonalne wykorzystanie pracy żywej i uprzedmiotowionej.

W.Z.



DWUTYGODNIK SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO GORZOWSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWNICTWA PRZEMYSŁOWEGO

Nr 11/12 (60/61) 1979 r.

Gorzów Wlkp., Czerwiec 1979 r.

Cena 50 gr

Partia w przedsiębiorstwie

Znaczącoymi zadaniami, stawianymi na równi w każdym przedsiębiorstwie, jest realizacja zadań produkcyjnych i pracy ideowo-wychowawczej. Z tymi zadaniami zgaszczają się wszystkie czynniki: ekonomiczne, społeczno-polityczne i administracyjne naszego przedsiębiorstwa mające wpływ na wykonanie zadań stojących przed załogą.

Jak przebiega realizacja zadań produkcyjnych wykazuje bieżąca analiza dokonywana na spotkaniach kierownictwa. Z realizacją zadań ideowo-wychowawczych zapoznana się Egzekutywa KZ PZPR w dniu 23. V. 1979 roku. Przedmiotem analizy realizacji zadań ideowo-wychowawczych było szkolenie podstawowe kandydatów PZPR, szkolenie masowe członków partii, szkolenie ekonomiczne i związkowe. Wszystkie rodzaje szkoleń służą jednemu celowi a mianowicie poprawie systemu zarządzania, poprawie efektywności pracy i poprawie warunków socjalno-bytowych załogi.

Członkowie Egzekutywy po zapoznaniu się z dokumentacją służącą pracy ideowo-wychowawczej wnieśli szereg wniosków zmierzających do poprawy efektywności realizacji tego zadania. Między innymi poruszono problem zorganizowania gabinetu z prawdziwego zdarzenia, wyposażonego w sprzęt audio-wizualny i bibliotekę ułatwiającą zdobywanie wiadomości z zakresu programów szkoleń. Dotychczas prowadzone szkolenie w roku 1978/79 ocenione zostało pozytywnie. Niemniej jed-

nak z analizy wynika, że w zakładach różnie ono przebiegało. W zasadzie tam gdzie stosowano zasady wymienionej w wstępie wytyczni szkolenia są wyższe, praca produkcyjna lepiej wykonywana niż w tych zakładach gdzie brakowało czasu na szkolenie, gdzie frekwencja była niższa. O rodzajach szkolenia powiem kilka zdań. Prowadziliśmy szkolenie partyjne na poziomie podstawowym metodą samokształceniową z czynnym punktem konsultacyjnym w ZSB przy ul. Śląskiej. Ta metoda została przetestowana u 95 pracowników. W aktywie bezpartyjnym składającym się z 17 pracowników przetestowano 12 na poziomie podstawowym a 5 na WUML w KM PZPR.

Wykładowcy stanowiący 30-osobowy kolektyw lektorski KZ PZPR zapoznani zostali w podgrzewce do poszczególnych tematów, planów i przezrocza.

Szkoleniem masowym objęliśmy 453 członków partii w tym 52 kobiety i 73 członków ZSMR. Tematyka była zróżnicowana. W zakładach 1, 2, 5, 7, 9, 10, 12 i 13 „Tradycje polskiego ruchu robotniczego”. W Zakładzie nr 3 „Wybrane problemy moralności socjalistycznej”. W Zakładzie nr 4 „Wybrane problemy polityki społecznej - gospodarczej PRL”. W Zakładzie nr 5 „Wybrane problemy polityki społecznej - gospodarczej PRL”. W Zakładzie nr 6 i 7 „Podstawowe problemy moralności socjalistycznej”, a w zakładzie nr 1 „Wybrane problemy polityki społecznej - gospodarczej PRL”. Szkolenia odbywały się będą przed zebraniem partyjnymi. Informujemy, że uczestnikami szkolenia mogą być pracownicy nie zrzeszeni w szeregach PZPR.

Na wyróżnienie zasługuje kierownik Zespołu Metodycznego, Stanisław Mielczuszek a także wielu słuchaczy.

Szkolenie ekonomiczne prowadził ob. Artur Stasiak, na dwóch poziomach. Na poziomie podstawowym zorganizowano pięć kursów w zakładach nr 1, 2, 3, 7, 10. Przeszkolono 80 pracowników w tym administracyjnych 19, dozoru technicznego 17 i 44 pracowników fizycznych. Na poziomie wyższym przetestowano 280 osób, w tym pracowników administracyjnych 23, dozoru technicznego 28 i produkcyjnych w zakładach nr 1, 2, 3, 7, 9 i 10. Przeciętna frekwencja na powyższych kursach wynosi 87 procent.

W szkoleniach związkowych uczestniczyło 124 pracowników. Szkoleniem tym objęci zostali młode żowie zaufania, społeczni inspektorzy pracy, członkowie Związku Rady Przedsiębiorstwa oraz inni działacze związkowi.

Zdając sobie sprawę, że szkolenie nie przynosi bardzo korzystnych efektów szczególnie w kształtowaniu postaw obywatelskich zakładamy na rok 1979/80 następującą tematykę: w zakładach nr 1, 2, 5, 8 i 10 „Wybrane problemy ekonomicznej polityki socjalizmu”, kontynuowanie w zakładach nr 3, 4 i ZSB tematu „Tradycje polskiego ruchu robotniczego”, w zakładach nr 6 i 7 „Podstawowe problemy moralności socjalistycznej”, a w zakładzie nr 1 „Wybrane problemy polityki społecznej - gospodarczej PRL”. Szkolenia odbywały się będą przed zebraniem partyjnymi. Informujemy, że uczestnikami szkolenia mogą być pracownicy nie zrzeszeni w szeregach PZPR.

FG

Dzieci budowlanych

Kiedyś zadaniem takie pytanie — co jest symulatorem sukcesu przeciętnej kierowniaki budowy? Dowóz na czas materiałów budowlanych? Fachowość? Respekt wobec niego wszystkich członków załogi?

Po przeanalizowaniu doszedłem do wniosku, że najlepiej efekty na budowie mają raczej ci, którzy codziennie, na bieżąco, po prostu „matkują” swojej załogę. Wtedy nawiązują się spontanicznie stosunki EMOCJONALNE ze swoim opiekunem, co daje w efekcie bardzo pozytywne lub wręcz patrytyczne postawy robotników do „swojej” budowy i jej kierownika. „Swemu kierownikowi” nigdy nie robią na złość, dbają o budowę jak o własny dom.

Bardzo bym chciał jak taka dobrać matką budowlaną dba o swój dom i o swoje własne dzieci. Wtedy nawiązują się stosunki EMOCJONALNE z „swoim” kierownikiem. Kierownik budowy Centrum — Administracyjno — w Gorzowie Jan Stankiewicz pojechał

swoim samochodem na inną budowę coś załatwić, a za jego biurkiem w estetycznie urządzonej pokojku zastałem jego córkę Agnieszkę.

Śliczna blondynka o niebieskich zielonkawych oczach. Twarz duża, rozumną o refleksyjnych skłonnościach. Ja badam ją, a ona śmiało bąba mnie.

— Dzień dobry pani!

— Dzień dobry! — odpowiada się dzwając za ojca biurkiem rozbitna dziesięcioletnia postać.

— Czy pani tu zastępuje ojca? Wiele razy słyszałem, że pani go kontroluje przez telefon? Często pani do niego dzwoni?

Rozumnie dziewczę nieco się spłoszyło, bo zrozumiała, że tatko ma ważne sprawy, a ona nieraz mu przeszkadzała. Ale opamiętała się i powiedziała:

— Dwa, trzy razy na dzień, ale to Centrum — Administracyjno — w Gorzowie Jan Stankiewicz pojechał

(Ciąg dalszy na str. 3)

W bieżącym roku obchodzimy 35-lecie powstania Polki Ludowej. Właśnie rocznica, tradycyjnie już, nie tylko społeczeństwo miast i osiedli ale przede wszystkim załoga naszego przedsiębiorstwa czci czynami produkcyjnymi i na rzecz środowiska. Użytkowane efekty rzeczowe w realizacji czynów społecznych odgrywa ją ważną rolę w poprawie estetyki miejskiej pracy, miejsca zamieszkania i w ochronie środowiska.

Masowemu ruchowi czynów społecznych patronują od szeregu lat Komitety Frontu Jedności Narodu oraz działające przy nich Komisje Czynów Społecznych.

Nasze przydziałstwo zgłosiło do Komitetu Czynów Społecznych zobowiązania załogi zamykające się w

tości 1.171.000 zł. Ważniejsze zobowiązania to:

1. Zagospodarowanie Placu Jedności Robotniczej. Pomiana wykonywana przez Zakład nr 9 wartości 200 tys. zł ma upiększać północną stronę biurowca. Termin zakończenia prac przewidziany jest na koniec czerwca br.

2. Wykonanie oświetlenia ulicy Marchlewskiego na odcinku od ul. Chrobrego do ul. Hawleńskiej. Wartość szacunkowa 400 tys. zł. Termin wykonania do końca czerwca br.

3. Zakończenie prac wykonania deptaka przy ul. Marchlewskiego na wartości 200 tys. zł. Zakończenie robót do 15 lipca br.

Wykonanie przystanku PKM przy ul. Podmiejskiej, wartości 30 tys. zł.

Remont przystanku przy ul. Mała rolach wartości 8 tys. zł.

Wykonanie ogrodzenia i dróg dojazdowych na odcinkach działkowych na wartości 1.200 tys. zł.

Wykonanie „małej architektury” przy ul. Czarnosiowej na wartości 40 tys. zł.

Nadzór nad realizacją czynów społecznych realizowanych przez naszą załogę na rzecz miasta, poprawy warunków socjalnych i czynów produkcyjnych sprawuje inż. Henryk Grabowski.

Wszystkie czyny społeczne realizowane przez naszą załogę w rocznicę jubileuszu PRL będą świadectwem naszego zaangażowania w pracę dla dobra naszego miasta, naszej załogi i kraju.

Agieszka Stankiewicz



Nowe nie nowe

Podjęcie budownictwa eksportowego w Czechosłowacji

W pierwszej połowie czerwca br. przedsiębiorstwo nasze podjęło prace eksportowe w Czechosłowackiej Republice Socjalistycznej. Na budowę Zakładów Mięsnych w Pradze wyjechało dwudziestu pracowników GPPB. Przypominamy, że jest to już trzeci kraj, w którym podejmujemy prace budowlane. Wypisyaliśmy się dobrze w Libli, spisujemy się na piątkę na Węgrzech — myślę, że i w Czechosłowacji będziemy budować tylko na bardzo dobrze.

Młodzi budowlani znają prawo wynalazcze

Uczniowie Zespołu Szkół Budowlanych zwyciężyli w wojewódzkiej olimpiadzie wiedzy o prawie wynalazczym. Wśród uczniów szkół średnich indywidualnie pierwsze miejsce wywalczył Jerzy Kozuch. Uczniowie tej szkoły reprezentowali Gorzowskie na olimpiadzie centralnej w Słupsku (26—27 maja br.). Serdecznie gratulujemy!

Zmiany kadrowe

Podajemy zmiany kadrowe, jakie zaszły w ostatnim czasie na ważniejszych stanowiskach w przedsiębiorstwie. Zastępcą dyrektora GPPB do spraw produkcji został mgr inż. Zbigniew Olejnik, poprzednio zajmujący to stanowisko inż. Janusz Wacławek awansował na dyrektora Gorzowskiego Kombinału Budowlanego.

Stanowisko dyrektora Zakładu nr 5 „Police” objął inż. Andrzej Sidorcuk a Zakładu nr 4 „Świebodzin” inż. Marian Trzmiel. Dyrektorem Zakładu Produkcji Pomocniczej inż. Jerzemu Midłochowi podporządkowano także były Zakład Usług Sprzętowo-Transportowych i Montaży.

Narada młodzieżowego aktywu budowlanego

W drugiej dekadzie maja br. odbyła się w Zielonej Górze regionalna narada młodzieżowego aktywu budowlanego. Miała ona za zadanie ustalić kierunki społeczno-politycznego działania ZSMP w środowisku młodzieży zatrudnionej w budownictwie oraz określić zadania wynikające z realizacji patronatu związku nad budownictwem mieszkaniowym. W naradzie młodzież naszego przedsiębiorstwa reprezentował Władysław Łuczko — przewodniczący ZZ ZSMP.

Kiermasz książkowy

Z okazji Dni Oświaty Książki i Prasy, 15 maja br. zorganizowano w GPPB kiermasz książkowy, na którym pracownicy gorzowskiej księgarni z ulicy B. Chrobrego oferowali budowlanom m.in. ciekawe książki beletrystyczne — dla dzieci, młodzieży i dorosłych. Największym popytaniem cieszyła się oczywiście klasyka polska i literatura światowa.

Czteromilionowa tona cementu z „Górażdże”

Cementownia „Górażdże”, budowana swojego czasu i przez naszą załogę, wyprodukowała czteromilionową tonę cementu, w tym pierwszy milion — nomenklatury najwyższych marek stosowanych w niektórych specjalistycznych gałęziach budownictwa.

Zakład daje trzykrotnie więcej cementu aniżeli cementownia „Odra” w Opolu, która w latach pięćdziesiątych była określona jako gigant.

Konkurs na wypowiedź o spektaklu teatralnym

Konkurs przeznaczony jest dla uczniów szkół ponadpodstawowych i osób dorosłych. Może wziąć w nim udział każdy, kto do 31 sierpnia 1979 r. nadesłanie wypowiedź na temat spektaklu prezentowanego na scenie gorzowskiej, bądź spektaklu prezentowanego przez gorzowski teatr na innych scenach w sezonie 78/79.

Wypowiedzi konkursowe opatrzone godłem, z podaniem kategorii (szkolnej lub ogólnej) należy nadesłać w dwóch egzemplarzach maszynopisu lub czytelnego rękopisu na adres: Wojewódzki Dom Kultury, Gorzów Wlkp. 66-400, skr. pocz. nr 11 — z dopiskiem „Konkurs Teatralny”. Do nadesłanych prac dołączyć zaklejoną kopertę opatrzoną godłem, w której należy podać: imię i nazwisko, adres, wiek, zawód autora oraz tytuł spektaklu o którym traktuje wypowiedź.

Nagrody w kategorii ogólnej: I m — 2.000 zł, II m — 1.500 zł, III m — 1.000 zł. W kategorii szkolnej: I m — 1.000 zł, II m — 800 zł i III m — 600 zł. Ogłoszenie wyników i wręczenie nagród nastąpi w październiku br. Jury zastrzega sobie prawo innego podziału nagród. W.Z.

Sportowa rywalizacja w pracy

Sportowa rywalizacja w pracy to oczywiście współzawodnictwo zorganizowane tak, iż każdy z jego uczestników i kibiców wie jak ono przebiega. Wiedzą też animatorzy współzawodnictwa, czyli tak zwane czynniki społeczne i administracja. Zwiąże kasa to rzecz jasna i tak już wiele rakie korzyści ze współzawodnictwa.

W br. sportowa rywalizacja w działalności produkcyjnej zaczęła cieszyć szersze kręgi wśród naszych pracowników: wzięli się do niej mistrzowie, grupa brygad walczących o tytuły Brygad Pracy Socjalistycznej znacznie się powiększyła. Dla skrępalności podajemy, że o tytuł najlepszej brygady w zawodzie ubiega się 26 brygad betonarskich 20 murarskich, 24 cieślińskich, 15 spawalniczych, 5 malarskich, 8 dekarso-błacharskich, 4 zbrojarskie, 7 elektromonterskich, 8 monterskich wodno — kanalizacyjnych, 11 złożonych z mechaników i po dwie — lastrykarskich, stolarskich i konserwatorskich. W sumie 128 brygad liczących 1.031 osób.

Z tego 31 brygad podjęło dodatkowo zobowiązania produkcyjne — o prawy organizacji, dyscypliny i jakości pracy — przystępując tym samym do rywalizacji o największe laury: tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej.

Wę współzawodnictwo o tytuł najlepszej w zawodzie bierze ponadto udział 52 majstrów (mistrzów) i 99 kierowników i operatorów.

Oczywiście, wszyscy oni, a także ich bezpośredni przełożeni oraz urzędnicy stają się, aby i we współzawodnictwie międzyzakładowym tak być najlepszym. Jak narazie — mając wyniki za cztery miesiące br. — możemy zapisać, że zdecydowanie prowadzi pracownicy Zakładu nr 6 „Kostrzyn”.

We współzawodnictwie międzyzakładowym prowadzi brygadę: Leona Torchały, Alfreda Oszmiańskiego, Henryka Garwickiego, Edwarda Stojanowskiego, Jana Fechnera, Henryka Sajczyka, Stanisława Zięciny, Zdzisława Orlikowskiego, Edwarda Butryma, Kazimierza Piniewskiego, Stanisława Zycha, Tadeusza Woźnickiego i Romana Szmuchy.

Wśród kierowników i operatorów prowadzi: Janusz Kozicki, Czesław Peliś, Jan Markiewicz, Kazimierz Rutka i Władysław Sasim.

Najlepsze majstrów to, jak narazie: Edward Bieniarz i Stefan Nawrocki z Zakładu nr 6 „Kostrzyn” oraz Józef Sasiadek z Zakładu nr 2 „Śródmieście”.

W. ZDZIŃTOWIECKI

W celu ujednolicenia działalności przedsiębiorstw w ocenie i naliczaniu należności dla twórców projektów wynalazczych z dziedziny bhp i ochrony środowiska naturalnego człowieka Zjednoczenie Budownictwa Przemysłowego „Zachód” pismem z dnia 27 lutego 1979 r. przelało regulamin ramowy. Regulamin opracowany został przez MZKTIR przy Z/PO PZITB — w Poznaniu. Dla zorientowania i zachęcania ra-

dni warstość wskaźnika (ilość pkt.) podwaja się.

1.4. Jeśli w warunkach wg. p. 1.1. i 1.2. jest niebezpieczne dla zdrowia i życia człowieka:

1.2. nastąpi zgon — wartość wskaźnika — potraja się.

2. W warunkach, gdy w ostatnich 2 latach nie było wypadków (schorzeń), a zastosowanie projektu eliminuje (wspytalnie ogranicza) zagrożenia niebezpieczne dla zdrowia i życia człowieka:

BHP i poprawy ochrony naturalnego środowiska człowieka podpisują:

1. Przedstawiciel komorki BHP.

2. Społeczny Inspektor Pracy.

3. Osoby dokonujące ekspertyzy.

Dla lepszego zobrazowania wyliczenia wynagrodzenia dla twórców projektów wynalazczych z dziedziny BHP podajemy przykładowe wyliczenie.

1. Wyeliminowanie zagrożeń dotyczących 50 osób. W ostatnich dwu latach wystąpiły 3 wypadki w tym 2 by-

Badź nowatorem bhp i ochrony środowiska naturalnego

cjonalizatorów do składania projektów racjonalizatorskich podajemy 1. Efektywność całkowitą wynikającą z niektórych punktów regulaminu.

2. W warunkach, gdy w ostatnich 2 latach występowały wypadki (schorzenia):

1.1. do pięciu nieszczęśliwych wypadków (schorzeń)

1.2. powyżej pięciu nieszczęśliwych wypadków (schorzeń)

1.3. jeżeli w warunkach wg. p. 1.1. i 1.2. wypadek spowodował niezdolność do pracy powyżej 28

2.1. jedno zagrożenie — 1 pkt.

2.2. dwa zagrożenia — 2 pkt.

2.3. do czterech zagrożeń — 3 pkt.

2.4. do pięciu — 4 pkt.

2.5. powyżej pięciu — 6 pkt.

2.6. częściowe ograniczenie zagrożeń powoduje obniżenie ilości punktów wg. 2.1. — 2.5. do połowy.

B. Poprawienie stanu BHP poprzez ograniczenie lub wyeliminowanie przyczyn stwarzających zagrożenia dla zdrowia lub poprzez zwiększanie skuteczności działań zapobiegawczych.

3. Ergonomiczna optymalizacja stanowiska pracy w formie poprawy warunków w zakresie oświetlenia, zapalenia, szkodliwych wyciepów, wibracji, hałasu itp.

3.1. poprawa do 50 proc. — 5 pkt.

3.2. poprawa do 90 proc. — 10 pkt.

Wartość wskaźnika Y:

ilość osób objętych projektem — do 10, 20, 30, 50, 100, 200, 500, 1000 osób i powyżej — Wskaźnik Y wynosi od powiednio 1,0, 2,0, 2,5, 3,0, 4,5, 6,0, 8,5, 10,0.

Wypełniona kartka oceny efektów projektu wynalazczego z dziedziny

ty ciężkie (spowodowały niezdolność do pracy powyżej 28 dni). Jest to projekt racjonalizatorski. Kwalifikacja wg tabeli część A p. 1.1. i 1.3.

X równa się 6 razy 2 równa się 12 Y równa się 3,0 punktów.

Wyliczenie punktów E równa się 12 razy 3 równa się 36 pkt. Wyliczenie wynagrodzenia — 36 razy 1.500 zł równa się 54.000 zł.

Z powyższego przykładu wynika, że wynagrodzenie dla twórców projektów wynalazczych z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska naturalnego człowieka przede wszystkim preferują te projekty, które eliminują zagrożenia wypadkami ciężkimi.

Szczegółowych wyjaśnień w sprawach wynalazczych można uzyskać w Ośrodku Informacji Technicznej i Postępu Technicznego, Gorzów Wielkopolski, ul. Marchlewskiego 55 pokój nr 23.

Zachęcamy wszystkich pracowników naszego przedsiębiorstwa do składania projektów racjonalizatorskich, które mogą poprawić bezpieczeństwo i usprawnić pracę na stanowiskach roboczych.

A. AMBROŻEWICZ

Skargi

Istotnym wskaźnikiem odzwierciedlającym jakość pracy jednostek organizacyjnych oraz komórek funkcjonalnych przedsiębiorstwa jest ilość skarg merytorycznie związanych z ich działalnością.

Sposób zatwierdzania skarg i wniosków w przedsiębiorstwie uregulowano zarządzeniem dyrektora nr 17 z 1978 r., opartego na Kodeksie Postępowania Administracyjnego i uchwały nr 151 RM z 30. 07. 71. w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i zatwierdzania skarg i wniosków.

Przypominamy niektóre postanowienia zarządzenia dyrektora GPPB: Skargi i wnioski przyjmują w zarządzie przedsiębiorstwa dyrektor albo wyznaczony przez niego zastępca w każdy piątek od godziny 15.30. W zakładach przedsiębiorstwa skargi i wnioski przyjmują dyrektorzy zakładów. Określono też tryb postępowania przy zatwierdzaniu skarg i wniosków — i tak: ewidencji w rejestrze skarg i wniosków podlegają tylko i wyłącznie sprawy noszące taki charakter (nie mylić np. ze sprawami interwencyjnymi). Dalej — sprawy zarejestrowane w jednostkach organizacyjnych, a nie zatwierdzone pozytywnie przez jej kierownika w ciągu trzech dni, podlegają niezwłocznej przekazaniu dyrektorowi przedsiębiorstwa z podaniem przyczyn niezatwierdzenia. Skargi i wnioski mogą być składane pisemnie (nie anonimowo) lub ustnie do protokołu. Każda sprawa wniesiona w trybie skarg i wniosków podlega jako ważna i pilna rozpatrzeniu i zatwierdzeniu w ciągu siedmiu dni od daty wniesienia, o ile nie jest koniecznym zbieranie dowodów i wyjaśnienia. Skargi i wnioski wymagające uzgodnień, porozumienia i postępowania wyjaśniającego winny być zatwierdzone w terminie dwóch miesięcy od ich wniesienia.

Skargi, jakie wpłynęły do dyrektora przedsiębiorstwa w 1978 roku można podzielić na trzy grupy:

- dotyczące plac,
- dotyczące warunków socjalno-bytowych,
- dotyczące rozliczeń typu gospodarczego oraz inne.

W 1978 roku wpłynęło ogółem 19 skarg, w tym trzy dotyczyły plac, cztery — warunków socjalno-bytowych, dwanaście rozliczeń oraz spraw innych. Nie wszystkie skargi miały adekwatny charakter do konkretnej rzeczywistości (nie odpowiadały prawdzie — przyp. red.).

W tym okresie osiem skarg zatwierdzono pozytywnie, dziesięć — negatywnie, jedną przekazano do rozpatrzenia dyrektorowi jednostki nadrzędnej, tj. Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego „Zachód”.

Skargi dotyczące plac mówią o nieprawidłowościach naliczania wynagrodzeń oraz przysługujących dodatków, potrącenia premii z uwagi na niewykonanie polecenia służbowego i bezsądnego potrącenia premii.

Skargi z grupy warunków socjalno-bytowych dotyczą: odmowy przyjęcia przydzielonego mieszkania (system wykazania lokalu przez użytkownika), skrócenia terminu oczekiwania na mieszkanie spółdzielcze z motywacją długoletniej pracy w przedsiębiorstwie.

Skargi z grupy gospodarczych i innych dotyczyły nieprawidłowości występujących w gospodarce materiałowej na budowlach, zapłaty niedoboru powstałego z nierozliczenia się z powierzonego materiału, kradzieży na budowlach, odszkodowań z tytułu niewłaściwego prowadzenia robót na posesjach prywatnych itp.

Każda skarga była istotnym wskaźnikiem nieprawidłowości funkcjonowania merytorycznie odpowiedzialnych służb przedsiębiorstwa. Skargi pracowników (i nie tylko) wykazały, iż nie są na szemu środowisku objętne sprawy prawidłowej gospodarki materiałami i organizacji robót budowlanych. Wykazały, iż marnotrawstwo i niechlujstwo wykonywania pracy są u nas na cen zwracającym. Iż niedopuszczalnym jest niezapłacenie ekwiwalentnej należności za wykonaną pracę, niewłaściwe naliczenie lub potrącenie premii za wykonaną pracę i zgodnie z wymogami jakościowymi pracy. Zwracając uwagę, że istotnym elementem integrującym załogę przedsiębiorstwa jest przydział mieszkania w sposób w pełni — uzależniający zarówno potrzeby przedsiębiorstwa jak i załogi.

Wreszcie każda skarga, będąc symptomem nieprawidłowego działania i wykonywania obowiązków przez poszczególnych pracowników, pozwoliła na częściowe lub całkowite wyurządzenie złych nawyków świadczących niesolidnej pracy.

Mniemanie, iż skarga jest blacha, nie warta za chodu, „a może udać się w ręce osób postronnych” zostało w tej części zachowane. Dowodzą tego sprawy wniesione przez skargi i wnioski przede wszystkim pracowników GPPB, którzy w całej pełni czują się współgospodarzami i odpowiedzialnymi za wyniki przedsiębiorstwa.

Bogdan Maciąga

Wychowanie przez telefon

(Ciąg dalszy ze str. 1)

wtedy, gdy mam do tatusia pilne sprawy.

— Żeby pani pomógł w odrabianiu lekcji?

— Nie. Lekcje zawsze sobie sama odrabiam. Mam same czwórki i piatki, jestem szóstką w mojej klasie na liście prymusów.

— Czy po skończeniu szkoły pódzie pani studiować budownictwo?

— Nie wiem, proszę pana.

— A dlaczego?

— A czy pan od razu wiedział kim będzie w przyszłości?

— Czy podoba się pani uczyć do wychowania przez telefon.

— Czy jeśli złożę sprawozdanie co było w szkole i co mam zrobić w domu, to jest wychowanie?

— Zdaje mi się, że tak. Często tatusia nie ma w domu?

— Nie, po południu przeznaczenie bywa w domu. Czasem wyjeżdża na kontrole w wieżozem, ale przeważnie to on ma tutaj takich kolegów, co sami wszystko za niego robią.

— Dużo ma pani zabawek?

— Tak. Piętnaście lalek, kilka misiów i sporo innych zabawek.

— Co pani z nimi robi?

— Ubiieram. Uczę jeść i uczyć czy-

tać, a chorym misiom robię zastrzyki.

— Jeździ pani na wycieczki?

— Tak i to bardzo często.

— Gdzie pani była?

— Wiele razy tatko nas wywoził do lasu i tam graliśmy w kometkę i zbierali grzyby. Potem byłam z babcią w Warszawie w Pałacu Kultury. Byłam w Moskwie i potem z Moskwy jechałam z babcią takim wielkim samolotem do naszego kochanego stryżka, który mieszka w Nowosybirsku. Byłam w Bieszczadach, widziałam zapórę wodną w Sołinie. Moja mama pracuje w Urzędzie Wojewódzkim. Z dziećmi pracowników tego urzędu pojadę na wakacje do Frankfurtu nad Odrą, a dzieci stamtąd przyjadą na wakacje do Polski.

— Czy byłaś kiedy chora?

— Tak, kilka razy. W szpitalu wyćinali mi na nodze guz. Ale teraz jestem zdrowa.

— A czy ty wiesz, że twego tatusia tutaj tak samo kochają jak ty? Czy nie jesteś o niego zazdrosna, tak często go tu kontrolujesz?

— Proszę pana — ja go tu nie kontroluję, tylko zastępuje! — śmieje się przekomornie córka tatusia, którego wszyscy kochają.

MICHAŁ ŚWITALSKI

Marzenia

Zawsze byłem ciekaw, czy nasi pracownicy mają czas na wychowanie swoich dzieci? Odwiedziłem więc dom brzydki spawaczy — słuszy Edwarda Kukla. Wszedłem leżąc do łóżka urzędowego mieszkanca i pytam rozolutnego chłopaka o niebieskich oczach — Jak masz na imię?

— Dariusz Kukla. Mam 12 lat i chodzę do piątej klasy.

Co u licha! To cesarskie imię!

— Możesz mi powiedzieć jak ci idzie nauka?

— Bardzo dobrze — jeszcze pomagają innym, nawet memu młodszemu bratu.

— A powiedz mi panie Dariuszu o inklinacjach na prawdziwego cesarza, czy ty jesteś grzeszny?

— Tak, ale siebie skrzywdzić nie dam, a poza tym ja ze wszystkimi żyję w zgodzie.

— Powiedz mi panie Dariuszu, czy ty wiesz jaki ma zawód twój tatus i gdzie on pracuje?

— Mój tatus jest ślusarzem i pan go opisał w gazecie jako przodownika pracy. Byłem na budowie w hotelu i widziałem jak takto spawają jakiegoś pręty. Mój brat też to widział.

— Jakie macie zabawki? Dużo ich już napuściście?

— Kilka lat temu koniecznie chcieliśmy z bratem wiedzieć co jest tam w środku. A teraz już nie psujemy zabawek. Nasz tatus pracował w Li-biu, tam budował fermy rolnicze i przywiózł stamtąd bardzo ładny samolot, i czołg na baterie. Zaraz

panu pokażę jak to jedzie, ryczy, piśnie i strzela.

— Czy chciałbyś być kiedyś królem Maciusem I?

— Tak, oczywiście.

— I co byś wtedy rozkazał podległym ci ludziom?

Marzenia, które mogą się spełnić

— Nie wiem. Najpierw musiałbym być tym królem, wtedy bym coś wymyślił.

— Ty Marku jesteś młodszy o dwa lata od swego brata cesarza czy on stał w twojej obronie?

— Tak. Ale przeważnie to sam sobie daje radę.

— Kim chciałbyś zostać w przyszłości?

— Tym kim mój brat, żuźłowcem.

— Ja poza tym chciałbym być tym, który wszystkim na budowie rozkazuje i ma taki ładny zagraniczny samochód!

— Inżynierem?

— Tak. Chciałbym rysować takie duże domy, aż pod same chmury. I żeby na ich dachu lądowały helikoptery!

— Tak! dom właśnie buduje twój tatus! I myślę, że za dwanaście następnych lat będzie jeszcze trochę miejsc na zaprojektowany przez ciebie, nowy, bardzo wysoki dom! Serdecznie ci życzymy żebyś przy budowie tego domu wszystkim rozkazywał. I zapamiętaj sobie, że to wcale nie jest bajka! To wszystko może się spełnić, oczywiście, gdy będziesz się dobrze uczył.

W niedzielę, 13 maja br. w sali GPPB odbyło się spotkanie delegata Kongresu Związku Bojowników o Wolność i Demokrację, prezesa Koła Miejskiego inż. Tadeusza Pliś, z członkami Koła numer dwa wśród których są także pracownicy własnego przedsiębiorstwa. Spotkaniu

złomierze walczyli z okupantem hitlerowskim o niepodległość, a po wojnie przystąpili do budowy zrebów ojalistycznej Ojczyzny. Zwłaszcza ważną rolę odegrali na Ziemiach Zachodnich, gdzie osiedlili się jako pionierzy. Wielu do dziś pracuje zawodowo i społecznie. Działalności

cy potrzeb kombatantów. Sejm PRL uchwalił dwie ustawy — o zaopatrzeniu emerytalnym inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, o dalszym zwiększeniu świadczeń dla kombatantów i więźniów obozów koncentracyjnych. Realizowany jest bogaty program opieki so-

Spotkanie z delegatem VI kongresu ZBoWiD

przewodniczył prezes Koła nr 2 ZBoWiD przyja serdeczna atmosfera ze strony wojewódzkiej i miejskich władz partyjnych i administracji państwowej.

ZBoWiD sprzyja serdeczna atmosfera ze strony wojewódzkiej i miejskich władz partyjnych i administracji państwowej.

cialnej, obejmujący leczenie sanatoryjne i akcje wczasowe. Wiele uwagi poświęca się sprawie moralnego satysfakcjonowania kombatant



Prezydium spotkania

du Koła Miejskiego w Gorzowie. Organizacja wojewódzka ZBoWiD liczy 12.422 kombatantów, organizacja miejska — 1600 osób, a Kolo nr 2 — 112 osób. Delegacja biorąca udział w Kongresie ZBoWiD, który odbył się 7-8 maja br. w Warszawie liczyła 23 osoby.

Następnie prezes Tadeusz Pliś opowiedział o swoich wrazeniach z udziału w VI Kongresie ZBoWiD, przebieg którego znamy z transmisji radiowych i telewizyjnych oraz szerokiej relacji prasowych. Trzydzieści cztery lata temu, przypomniał Tadeusz Pliś, zakończyła się II wojna światowa; w tym czasie wyrosło nowe pokolenie, które dziś sta-

tów za ich zasługi w walce i powojennej pracy dla kraju poprzez honorowanie ich, w szerokim zakresie, od znaczeniami państwowymi.

Po wystąpieniu prezesa Koła Miejskiego ZBoWiD, odbyła się szeroka dyskusja, w której m. in. postulowała no utworzenie w Gorzowie izby pa-



Po części oficjalnej spotkania wystąpił zespół z II Liceum Ogólnokształcącego im. Marii Curie-Skłodowskiej z Gorzowa

poceło się od uczenia chwilą ci-szy zmarłych kombatantów — członków Koła. Następnie Piotr Kustoszył wygłosił referat, w którym m.in. mówił o tym, że członkowie koła nie tylko zajmują się sprawami wewnątrzorganizacyjnymi, ale także wykonaniem czynów społecznych i kształtowaniem postaw ideologicznych młodego pokolenia, czemu służyły spotkania członków ZBoWiD z młodzieżą.

Tadeusz Pliś przypomniał w swoim wystąpieniu zasługi członków ZBoWiD, którzy jako partyzanci i szary zaryłek kombatantów — członkowie Koła. Mimo to pamięć o latach walki i cierpienia jest wśród Polaków wciąż żywa, posiada istotny wpływ na sposób wartościowania zjawisk politycznych współczesnego świata. Ponad 700-tysięczna rzesza kombatantów polskich — współtwórców naszej najnowszej historii — spełnia w dziedzinie kształtowania historycznej świadomości narodu ciągle nader ważną rolę.

stworzyli możliwość efektywniejszego go rozwijania najbardziej palącej kwestii narodowej. Kilkunastu kombatantów wręczono dyplomy awansowe.

W części artystycznej wystąpił zespół artystyczny z II Liceum Ogólnokształcącego im. Marii Curie-Skłodowskiej w Gorzowie. Uczennice i uczniowie pod kierunkiem profesora Majchrzyckiej przedstawili program poświęcony dniom walki o wyzwolenie Ojczyzny. W.Z.

Zbliżenia

Pytania sezonu wczasowego

I znowu, proszę państwa, na nasze łamy wrócił temat letniego wypoczynku. Boć przecież sezon wczasowy już się rozpoczął. Oczywiście każdy chciałby wykorzystać swój urlop w miesiącach najbardziej atrakcyjnych. Nie wszystkim się to uda, ale trudno! Lato to przecież najlepszy sezon budowlany, a w tym roku mamy co nieco do odrobienia.

Na co mogą liczyć szczęśliwcy, którym udało się uzyskać urlop w wczesny w okresie tego lata. Z tego co relacjonują nasi wczesobylscy współpracownicy (do których, niestety, nie chce należeć kierownictwo ośrodka wczasowego „Budowlani” w Międzyzdrojach), w ośrodkach wczasowych trwały gorączkowe prace przygotowania i porządkowe. To dobrze. Oby tylko wszyscy zdążyli się z tymi pracami uporać. Idzie mi

jednak o co innego — o jakości wypoczynku.

Czy będzie tylko wygodne spanie, dobry wikt i leżenie plackiem na plaży — czy wypoczynek czynny, z atrakcjami, imprezami sportowo-rekreacyjnymi?

Czy pan ratownik będzie tylko wydawał moto-rowery i podrywał co ładniejsze wczasowiczki — czy będzie pilnował bezpieczeństwa kąpielących się, a może nawet uczył niektórych pływać?

Czy indywidualny przychówek wczasowiczów będzie lałał samodzielną — czy też będzie miał zorganizowaną opiekę i atrakcyjne zajęcia?

I tak dalej. Poczekajmy, zobaczymy. A na razie: dużo słońca i przyjemności na wczasach żywcem ciepłym konsumentom moich felietonów.

Profitek

Rewelacyjny materiał budowlany

Firma Zitan Termochemich Verfa hrenttechnik z RBN opracowała sposób produkcji rewelacyjnego materiału budowlanego pod nazwą „ZITAN” który w 90 proc. składa się z takich samych pierwiastków co skorupa ziemiska. Wyanalizowane „Zitanu” firma ma przypisywać podobne znaczenie, jakie miało uzyskanie betonu na bazie cementu na początku ubiegłego wieku.

Surowce do produkcji nowego materiału są łatwo dostępne. Są to powne skały ilaste, a więc plastyczne

gliny garnarskie, gliny piaszczyste, łupki oraz płaski łaste. Surowce jest granulowany i wysypywany w formie posiadających w dniu szczelony przez które do materiału przenikają gazy o temp. ok. 1.200 st. C. Wypelnione formy są ładowane do specjalnej komory do obróbki termicznej, w której następuje spieczanie granul. Przeszczona między granulami wypełnia lepka masa o składzie znanym tylko firmie. Czas obróbki trwa do 4 minut.

Powstają płyty budowlane o ma-

się objętościowej od 200 do 1200 kg na metr kw. „ZITAN” stosuje się jako izolację termiczną, akustyczną, jako zwykłe płyty budowlane, może na go pokrywać barwnikami, tynkami, mi, tapetami. Jest — jak materiał ceramiczny — odporny na korozję, obojętny na korozję, obojętny chemicznie. Cena produkcji płyt jest niska, nakłady na jednostkę produkcji małe, a oszczędności na organizacji placu budowy znaczne.

O PRACY IDEOWO - WYCHOWAWCZEJ W PRZEDSIĘBIORSTWACH BUDOWLANYCH

(Dokończenie z nr 9/10)

Inną formą działalności kulturalnej zajmują się Rady Zakładowe. Również działalność kulturalno-oświatowa w Gorzowskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego jest w gestii Rady Zakładowej.

Podobna sytuacja w tymże zakresie jest w GKB, który nie posiada własnej placówki k.o. Zadania w tym zakresie realizuje instruktor k.o. zatrudniony w dziale socjalnym. Generalnie stwierdzamy, że do działalności kulturalno-oświatowej w badanych placówkach przywiązują się mało uwagi. Sale znajdujące się w poszczególnych jednostkach po winny być bardziej wykorzystane na działalność kulturalną.

W tej działalności dużego znaczenia nabierają różnorodne formy organizowania imprez o głębokiej wymowie politycznej, dającej satysfakcję do głębszych przeżyć pracowników.

Działalność propagandowo-informacyjną, w omawianych zakładach przebiega w zasadzie prawidłowo, aczkolwiek jest zróżnicowana pod względem tak treści jak i formy i wymaga dalszego doskonalenia.

Oczekujemy w tym zakresie szerszego działania, większego popularyzowania ludzi dobrej roboty, mistrzów, robotników, właściwego podkreślenia treści związanych z rocznicami.

Uchwała KC PZPR kładzie duży nacisk na konieczność upowszechniania ideologii socjalistycznej, wyjaśniania celów i założeń programu partii. Podkreśla z naciskiem konieczność działań służących pogłębieniu uczuć patriotycznych i internacjonalistycznych, kształtowaniu świadomości społecznej, zrozumienia wcielenego programu społeczno-gospodarczego. Organizacje partyjne winny coraz lepiej sprawować polityczne kierownictwo w przedsiębiorstwie i organizacjach młodzieżowej, koordynować całokształt działalności ideowo-wychowawczej w oparciu o opracowany plan pracy ideowo-wychowawczej. Takiego planu nie posiada Gorzowska Budowlana Spółdzielnia Pracy, dlatego też jest ona naszym ogólnym w zakresie wdrażania Uchwały Sekretariatu KC PZPR w życie.

Na podstawie materiału przedłożonego przez zespół, opracowanego w oparciu o sprostowania należy stwierdzić, że nastąpiła poprawa we wdrażaniu omawianej uchwały w życie. Np. coraz lepiej organizuje się szkolenie partyjne, znacznie lepiej organizowane są uroczystości poświęcone ważnym rocznicom i wydarzeniom państwowym, znacznie więcej poświęca się uwagi adaptacji społeczno-zawodowej nowo przyjmowanych pracowników itd.

Należy podkreślić jednak, że nie wszystkie jednostki realizują uchwałę w pełni. Dużo do zrobienia w tym zakresie mają jednostki partyjne w Gorzowskiej Budowlanej Spółdzielni Pracy, gdzie należy przede wszystkim opracować plan pracy ideowo-wychowawczej, o którym mówi uchwała.

We wszystkich jednostkach należy szerzej propagować współzawodnicztwo pracy, szczególnie kładąc nacisk na zwiększenie jakości pracy i przedterminowe oddawanie obiektów do użytku.

W tym zakresie powinno być wspólnie odciążone zadaniem kierownictwa gospodarczego i społeczno-politycznego każdego przedsiębiorstwa.

W większym niż dotychczas stopniu należy przedstawić załogom ludzi dobrej roboty, poszerzać i rozwijać formy wyróżnień moralnych pracowników, otwarcie piętnować marnotrawstwo materiałów, nierobstwo i niedbalstwo.

Zwiększyć należy liczbę agitatorów w KBK i Gorzowskiej Budowlanej Spółdzielni Pracy.

W dalszym ciągu należy doskonalić system szkolenia partyjnego w POP. Ze względu na specyfikę pracy załóg budowlanych w zorganizowaniu zajęć szkoleniowych szerzej propagować samokształcenie.

W celu właściwego dwustronnego przepływu informacji należy dążyć do tego, aby agitator działający na różnych budowlach był ściśle związany z instancją partyjną danej terenu gdzie prowadzona jest aktualnie budowa, bowiem kontakt między nim a macierzystą organizacją lub Komitetem Zakładowym jest ze zromatycznych względów luźny.

Kierownictwo gospodarcze, społeczne i polityczne powinno z większą troską zadbać o bazę i kadrę placówek kulturalno-oświatowych.

Zdajemy sobie sprawę, że artykuł nie wyczerpuje wszystkich zagadnień. Jesteśmy przekonani, że w toku dyskusji jeszcze szerzej zaprezentowane zostaną stopień wcielenia Uchwały Sekretariatu KC PZPR w życie.

Opł. W.Z.

Brygady pracy

NAUCZYĆ SIĘ OD ROBOTNIKÓW

Na każdej budowie realizowanej przez przedsiębiorstwo zawsze znajdzie się taka brygada lub zespół ludzi, którzy potrafią nawiązać emocjonalny kontakt jeśli nie z kierownikami budowy to z samą budową, lub z atmosferą, która płynie na budowy od ludzi pracujących w naszym wieżowcu. Po prostu lubi się swoich chlebo-dawców. A to już bardzo dużo. Bo

temu kogo się lubi, nie robi się świństw. Nie robi się żadnych złośliwości młodym jeszcze nieopierzonym inżynierom, którzy „smaki” budowy znają przeważnie z książki lub z deski rysowniczej.

Bywa, że brygada wykłuje takiego „zielonego” fachowca i zabawi się jego kosztem. Ale to dzieje się tam, gdzie mechanicznie wy-musza się dyscyplinę pracy, gdzie byłym rolnikom „świeci” się w oczy swidm nieobeschym jeszcze od atramentu dyplomem technika

czy inżyniera. A tu na budowie nie pomogą ci nawet cztery dyplomy. Jak należy zaprojektować i jak to mądrze zmontować nauczy cię zwykły brygadzysta. On ci wszystko podpowie coś sknocił, coś niepotrzebnie sprowadził z zagranicy ... Tu pokażą się, jak nawet w warunkach polowych można to i owo zrobić lepiej, ta-niej i z podręcznych materiałów. Albo wręcz ze złomu, czy nawet odpadów. Najlepszym przykładem są sławne czapeczki na świetliki

w hali tak wielkiej jak podmiej-ski las!

Takim zespołem jest brygada zbrojarzy i betoniarzy Leona Tor-chaly. Zresztą nazwa tej brygady tak tylko figuruje w urzędowym spisie. Ale ci ludzie nie gardzą żadną pracą i wszystko potrafią zrobić. Poczynając od szalunku — po przez dekarstwo, izolatorstwo, montaż murarstwo, tynkarstwo, roboty ziemne — do stu innych prac jakie są potrzebne na każdej budowie. Ostatnio w Baczynie i-



Brygada Kazimierza Matuszczaka



Brygada Leona Torchaly

SOCJALISTYCZNEJ

zoluja i kładą papę na dach tak wielki, że zmieściłyby się na nim dwa wielkie boiska sportowe.

Żeby przylepić warstwę waty szklanej lepikiem i na to też lepikiem dwie warstwy papy, to trze ba pod kotłem topiącym spalić parę hektarów lasu. Lasu szkoda. A aż tyle odpadów drzewnych też nie ma skąd brać. Ale od czego jest zakładawo patriotyzm?

Nie chcąc narażać przedsiębiorstwa na dość duże koszty wydatkowane na opał, znaleźli sobie źródło takiego opału jakim są stare opony. Chichem przywieźli je sobie i palą nimi pod ogromnym kotłem z lepikiem. Koszt żaden. Satisfakcja wielka i bardzo duże usprawnienie pracy.

Ci ludzie w różnych przemysłach pracują już 22 lata, a w gorzowskiej od samego jej powstania. Budowali „Eltermę” w Świebodzinie, Cementownię „Góraż-dze”, Fabrykę Okuś w Witnicy, Głogów I i hutę „Głogów II”. Wiele z nich dostało złote krzyże zasługi, dyplomy, liczne odznaki honorowe z podziękowaniem za woję wództw którym zostawili zbudowane przez siebie nowoczesne zakłady pracy.

Wiele się sami nauczyli i wiele też nauczyli młodych techników i inżynierów otaczając ich swoją robotniczą opieką. Mądry, zdrowy i budzący zaufanie brygadziśta Leon Torchala, Jan Sawczuk, Zygmunt Chłodnicki, Zbigniew Blau-ciak, Tadeusz Wrzesiński, Stanisław Gaś, Kazimierz Rębacz, Jan Skrzypek, Józef Stawiczny, Roman Szkornik, Jerzy Starczewski i wielu innych, którzy w tej brygadzie nauczyli się rzetelnej pracy i szacunku do roboty wykonywanej bez braków i ciągłej kontroli. Kontrolować ich nie trzeba, bo wszyscy doskonale czytają rysunki i wiedzą jak dobrze zorganizować daną pracę i szybko ją wykonać.

DOSWIADCZENI FACHOWCY

Przyszedłem do biura zastępcy kierownika budowy, technika bu dowlanego Waclawa Bondara i za fascynowałem się zielonym akwari- um, które relaksuje wszystkich jego interesantów. Następnie po- wiedziałem:

— Chciałbym porozmawiać z kilkoma waszymi brygadami pra- cy socjalistycznej.

— U nas wszyscy pracują w ta- kich brygadach! — śmieje się pan Waclaw Bondar. Dzięki takim lu- dziom w zeszłym roku bardzo wy- soko przekroczyliśmy plan przy budowie Zakładów Mechanicz- nych Ursus w Baczynie.

Na budowie spotkałm brygadę spawaczy i monterów Fe- liksa Przybyła. Ustabilizowali sprawnie dźwieg samochodowy i zgrabnie zamocowali na głęboko ukrytej w suchej glinie łapie beto nowej żelazny dziesięciometrowy dźwigar. Znać było, że oni takich słów ustawili już setki, bo pra- cowali uważnie, zgodnie z wymo- gami BHP, a jak się coś zacięło to zawsze wiedzieli jak temu za- radzić. Wystarczyło, że któryś po prostu kopnął nogą w kilkunon- ową belkę i ta posłusznie osiadła na miejsce przeznaczone do zamo- cowania śrubami. A w czasie mon- tażu na śrubach były fachowo za- mocowane nakrętki. Nikogo nie skusiło żeby ułatwić pracę i zdjąć je. Wiedzieli, że tego się nie po- winno robić, bo stopa belki znisz- czyła by im gwinty. To też racjo- nalizacja! Wykonawcom słupów polecono na warsztatach zrobić większe otwory i do tego sporzą- dzić odpowiednie podkładki — ta- kie, jakie pan projektant nie prze- widział. Szymczak Antoni, An- drzej Jakubowski, Czerw Le-

szek to brygada, która pracuje w Przemysłowce już od 8 lat.

— To są sumienni ludzie i bar- dzo wydajni — mówi Waclaw Bondar.

Obok kopie wielki dół potężna koparka marki Waryński.

— Pojemność łyżki?

— Metr dwadzieścia — odpowiada operator Roman Pisanko.

— Jak się sprawuje maszyna?

— Mogłaby być lepsza. Silnik do niej nie bardzo pasuje. Ma za- małe obroty i wycieka z niego o- olej. Ale normę wykonujemy. Po- remoncie zamontujemy tu lepszy polski silnik, wtedy nie będzie ty- le pracy nad usuwaniem usterek.

Miło mieć poczucie, że się widzą i doceniają

Poza statutowymi zadaniami pro- dukcyjnymi każdy zakład w Pol- sce ma przypisaną sobie rolę wy- chowania załogi. Jak się dobrze spełni to zadanie, to potem pra- cownicy mimo licznych wabików z innych firm, nie dają się sku- sić mirażami wyższych zarobków i kolorowym telewizorem w poko-



Waclaw Bondar — z-ca kierownika wielkiej budowy w Zakładzie nr 3 „Baczyna”

ju hotelowym. Zostają u siebie, w swoim gnieździe, tam gdzie się „wylegli” — w przykładowej szkole zawodowej.

Takim wiernym pracownikiem jest przystojny, niebieskooki bry- gadziśta monterów instalacji sani- tarycznych, pan Marian BIZIOR. U- kończył szkołę i uznał, że „Prze- myśłowka” to jest jego drugi dom. Pracował ze swymi ludźmi szcze- rze i wydajnie, dostrzeżono to i do- stał mieszkanie na Osiedlu Czer- sniowym. Przyszli koledzy i pomogli mu to mieszkanie wykończyć i „dopieścić”. Udalo się.

— Gdzie pan pracował?

— Szpital Psychiatryczny Obrzy- ce. W naszym ośrodku wypoczyn- kowym w Międzyzdrojach. W Ba- czynie. Bo i od 3 do 14 bloku na budowanym przez gorzowską „Przemysłówkę” osiedlu mieszka- niowym „Czerśniowa”. Nasi bu- dowlańcy pokazali nam lepszą ja- kaś wszystkich robót niż ci, kto- rzy są powołani do wykonywania „mieszkańców”. Wojewoda wi- dział tę robotę i bardzo ją chwa- lił. Z mojej brygady mieszkanie na tym osiedlu dostał jeszcze Ta- deusz Gracki.

— Jak jest u was z zaopatrze- niem w narzędzia oraz potrzebne materiały?

— Z tym nie mamy żadnego klo- potu, wszystko jest jak należy.

— Kto z pańskiej brygady o- trzymał odznaczenia?

— Ja i Jerzy Kin dostaliśmy od

znaki „Zasłużony Pracownik GPBP” oraz odznakę resortową „Zasłużony dla Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych” — przyznawane przez na- zszego ministra budownictwa. Ta- deusz Gracki i Jerzy Caban też mają wyróżnienia.

— Do czego takie odznaki u- prawniają?

— Pierwszeństwo w otrzymaniu mieszkania, w otrzymaniu miejsca w przedszkolu, w przyjęciu dzie- ci na atrakcyjne kolonie letnie. Jest jeszcze kilka innych przywile- jów związanych z tymi odznaka- mi, m.in. przydział czasowo do wybranej przez siebie miejscowo- ści. A w ogóle to bardzo miło mieć to poczucie, że człowieka tu widzą i doceniają.

— Rad jestem z poznania pana i życząc waszej pracownicy bryga- dzie nowych sukcesów produkcyj- ni i powodzenia w życiu oso- bistym.

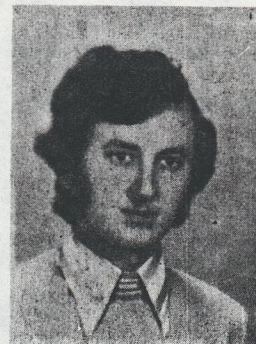
WYDAJNI I BARDZO SUMIENNI PRACOWNICY

Kiedyś to zwoziło się na plac budowy dużo cegieł, wapna, bełek, desek, żwiru, a bardzo często przed budową studziarne kopali stu- dzie. Potem wynajmowało się kil- kudziesięciu bezrobotnych fachow- ców i stawiało się pałacyk, kamie- nice, a czasem nawet fabrykę. Lu- dzi na budowie było mnóstwo, nikt się nie obijał i każdy miał swoją ciężką ręczną robotę. Minął rokczek lub dwa i wypieszczone bu- dynek słałw spryt nowobogac- kich.

A teraz? Teraz jadą na wieś werbownicy, pytają o dobrych za- robkach i czasem uda im się ska- perować paru robotników, żeby zo- stali ludźmi dwuwarsztatowymi, czyli chłoporobotnikami.

Do zbudowania dzisiejszej fabry- ki nie potrzeba tak wielu ludzi. Taki budynek robi się w wielu fa- brykach i potem się to wszystko nagle zwozi w jedno miejsce — składa do kupy, i to przeważnie nawet pasuje do siebie. A jak nie pasuje, to robotnicy mają takie do- świadczenie, że zaraz dorabiają potrzebne łączniki i wszystko zno- wu gra.

Na budowie fabryki ludzie zwy- kle nie guzdrzą się; przyszedł na- pierw koparka i wysypie se dwie, trzy łyżki urobku na samochód i już podjeżdża następny do ładowa- nia. A wybranie łopatami takiego dołu trwałoby pół roku. A tu za kilka dni już wszystko gotowe. Potem się wykopie „szlanki”, czy- li takie dziury na łapy fundament- towe. A potem łapki uzbroi się w śrubki i „grzeźne dzieci” składa- ją na to swoje wielotonowe klo- cki. Zupełnie tak samo jak to ro- bią ich synowie w więkskim lub mniejskim przedszkolu, z tą tylko różnicą, że przeskoleni robotnicy



Marian Bizior — brygadziśta.

pilnie przestrzegają przepisów BHP.

Na przykład taki dom czy ho- tel nie montuje się dwa lata, ale zaledwie dwa króciutkie miesiące. Bo przeciętne przeciętne miesiące ma zaledwie 24 dni robocze: 50 dni



Tomasz Ozorkiewicz

i zasadnicza konstrukcja hotelu na 700 miejsc już stoi! Potem w ta- kim samym tempie poprzykręca się ściany z blachy wypełnione wewnątrz pianką poliuretanową. Wstawi się jakieś fidyrgalki i o- biekt jest gotowy do zasiedlenia!

Oto jak szybko i dobrze buduje się Zakłady Mechaniczne w Bacz- ynie. A robią to doskonale fachow- cy: spawacze, montażyści, betonia- rze i cieśle z rozmaitych brygad, których nie może się nachwalić kierownictwo robót Zakładów URSUSA w Baczynie. Brygadziś- ci Stanisław Holuj, Jan Tarka, Wincenty Matuszewski, Kazimierz Matuszczak oraz bardzo zdolni ro- botnicy: Aleksander Maciejewski, Włodzimierz Puk, Jerzy Niewiada, Jerzy Korbanek, Edward Czaj- czyński, Andrzej Bądzion, Grze- gorz Kaniowski, Tomasz Ozorkie- wicz, Zenon Dygula, Tadeusz Sko- rupa, Kazimierz Sypula. Bryga- dzista Kazimierz Gasiorowski i podlegli mu ludzie: Marek Rybar- czyk, Andrzej Kowalczyk, Kazi- mierz Chmiel, Zdzisław Koltarz, Zdzisław Łukaszewski, Adam Am- broz, Jan Korcz, zastępca bryga- dzisty Władysław Hwozdyk, Ta- deusz Mazurek, Zdzisław Walocha, Kazimierz Buhajczyk, Andrzej Filipiak. Brygadziśta Kazimierz Matuszczak i jego dosłownie ro- dzinna brygada, mieszkańcy wsi Płonica odległej od Gorzowa o 22 kilometry. Dojeżdżają do pracy motocyklami, a jak zimno to po- ciągami. Są to krewni staniowicy brygadę ciesielsko - betoniarską. Budowali ostatnio w Zielonej Gó- rze: Browar, Rzeźnię, Fabrykę Wykładzin Podłogowych „Novita” i Oczyszczalnię Ścieków w Gorzo- wie. Teraz dojeżdżają do pracy do Zakładów URSUS w Baczynie. Da- lej — Henryk Janikowski, Tade- usz Janikowski, Ryszard Burcki, Władysław Burcki i Piotr Sob- czyński. Kierownictwo budowy podkreśla, że są to wydajni i bar- dzo sumienni pracownicy.

PRZYSPIESZCZ BUDOWE „GARMAŻERKI”

Na budowie Zakładu Garmażer- yjnego przy ul. Podmiejskiej w Gorzowie Wlkp., wśród innych brygad GPBP krzątają się mura-

rze Witolda Podsiady, właścicie- le tytułu „Brygada Pracy Socjalis- tycznej”, które to miano otrzyma- li jeszcze podczas uroczystości u- biegłorocznego Dnia Budowlan- nych. Należą do jednych z najlep- szych brygad biorących udział we współzawodnictwie pracy.

Ich głównym hasłem, przyswie- cającym także innym budowni- czym Zakładu Garmażeryjnego, jest przyspieszenie oddania tej- tak ważnej dla społeczeństwa Go- rzowa inwestycji na pierwszego października bieżącego roku — zamiast, jak przewidywano, do- piero w grudniu 1979 r.

Brygada Witolda Podsiady li- czy obecnie sześć osób i składa się z doświadczonych pracowni- ków, wśród których do najstarsz- ych należą — Stanisław Las- kowski i Wiktor Bułgajewski, a do najmłodszych syn Wiktora — Jan Bułgajewski. Wśród nich są także bracia — Tadeusz Kołodziej- czyk i Jan Kołodziejczyk. Z bryga- dy na rentę odszedł niedawno Marian Janikowski a na instruk- tora zawodu — Bogdan Jagielski. Eugeniusz Kośła wyjechał do pra- cy na Węgry.

W czasie tegorocznego, urocz- ystego podsumowania współpracow- nictwa pracy, które odbyło się w siedzibie zarządu przedsiębior- stwa, brygada przebywała akurat na budowie w Policach, gdzie wy- konywała prace przy wznoszeniu stołówek dla budowlanych „Poli- ce II”. A w ogóle to „objędzili” wiele budów: Władaw Zielona Góra, Stubięc, dwa razy Głogów, Police. Przez trzy lata jak pół roku pracowali na budowach Go- rzowa, to wszystko — mówi bry- gadziśta Witold Podsiady. Teraz, po ukończeniu robót mурowych i



Jan Kin

kładzeniu glazury — zwierza się brygadziśta — chętnie wyjecha- byśmy na budowy eksportowe na Węgrzech albo w Czechosłowacji. Myślę że na to zasłużyli.

To są dobrzy i doświadczeni fa- chowcy, zasłużeni pracownicy — pracujący w przedsiębiorstwie od początku jego powstania, a w bu- downictwie jeszcze dłużej. Witold Podsiady prowadzi brygadę od 1971 roku. Jest po szkole budowa- nej, posiada „papier” mistrzows- kie i uprawnienia ogólnobudowa- ne, podnosi swoją wiedzę, ucze- szcżając na szkolenie dla mi- strzów.

Zyczymy mu zdania egzaminu na same piątki, a całej brygadzie — przedterminowego ukończenia budowy, której inwestorem jest Wojewódzka Spółdzielnia Spoży- ców. No i wyjazdu na budowy eksportowe.

MICHAŁ ŚWITALSKI I W. Z.

Nowy, zmierzający system ekonomiczno-finansowy został wprowadzony w jednostkach organizacyjnych budownictwa dwoma podstawowymi aktami prawnymi:

— uchwałą nr 4 RM z 6 stycznia 1978 r. w sprawie zasad systemu ekonomiczno-finansowego organizacji gospodarczych budownictwa oraz trybu i terminów jego wdrażania,

— zarządzeniem nr 28 ministra budownictwa i pmb z 13 grudnia 1978 r. w sprawie wprowadzenia zasad systemu ekonomiczno-finansowego.

Stosowanie systemu jest obowiązkowe w resorcie budownictwa

ności wykonawstwa budowlanego oraz w płaszczyźnie naliczania istotnych dla przedsiębiorstw funduszy zaliczających główne nurty procesu produkcji. Fakt ten determinuje konieczność stworzenia na etapie wdrożeniowym szybkich i rzetelnych kanałów informacyjnych w celu bieżącej konfrontacji rzeczywistego kształtowania się wyników w stosunku do wielkości oczekiwanych.

Etap wdrażania rodzi w wielu środowiskach pytania dotyczące zakresu przedmiotowego oddziaływania nowego systemu oraz „głębokości” rozrachunku wewnętrznych zakładów, oddziałów czy bu-

szczygółowych programując możliwości (najlepiej w podziale na miesiące):

— zwiększenie sprzedaży robót i wyrobów,
— zwiększenia stanu robót w toku, jeśli jest to uzasadnione prawidłowym zaawansowaniem rozpoczętych budów,
— zmniejszenia kosztów materiałowych (dotyczy to również narzędzi, zaplecza budowy, energii itp.),

— zmniejszenia opłat z tytułu usług materiałowych łącznie ze sprzętem, transportem, kosztami remontów, opłatami z tytułu czynszu i dzierżawy,

małe limity wydatków w poszczególnych miesiącach. Nie należy do tego celu wykorzystywać funduszu plac zawartego w planie rocznym, gdyż kwoty te należy traktować jako orientacyjne (niewiążące w systemie), natomiast należy na samym początku prac-wdrożeniowych przejść na limity wynikające z systemowej formy naliczenia dyspozycyjnego funduszu plac z uwzględnieniem wszelkich systemowych obciążeń.

Nie wystarczy jednak samo rozdzielenie limitów, musi być ono połączone z uporządkowaniem tytułów wydatków. Tak więc:

— wydatki akordowe należy z grupy zaplanować wg osiągniętej średnio wydajności z ostrą kontrolą faktycznego (obmiaru) ro-

Rozmowy teatralne

Wielka wygrana

Poszedłem do teatru na sztukę kubańskiego dramaturga Hektora Quintera pod tytułem WIELKA WYGRANA. Jest to młody gwiazdor autor urodzony w 1942 roku i jako taki napisał dramata o ludziach zamieszkałych w hawańskich przedrewolucyjnych samsach, czyli „bieda domów” skleconych z blachy, tektury i tego co można znaleźć na śmietnikach.

O czym marzą ludzie z bieda-domów? Po pierwsze, żeby dostać jakąkolwiek pracę. I żeby sobie mieszkać w normalnej dzielnicy, w prawdziwym domu. Nie jest to przecież nie nadzwyczajnego, ale jednak trudne do osiągnięcia dla zwykłych ludzi, bez kwalifikacji, żyjących w tak zwanym trzecim świecie, mającym zwykłe nadmiar rąk do pracy.

Należy przypomnieć, że przedrewolucyjna Hawana to bardzo modna miejscowość wypoczynkowa z mnóstwem ładnych dziewcząt i mnóstwem fachowo prowadzonych hoteli, które zapewniły pełną dyskrecję swoim klientom. W takich warunkach piękne dziewczyny kusi się i przysposabia do najstarszego zawodu świata.

Eleonora Wallner — wychodząca zawsze obroną ręką z każdej roli, świetnie zagrała Azucenę — dziewczynę stojącą na rozdrożu i jeszcze nie całkiem zepsutą. Ale w tamtym świecie dziewczyny muszą schodzić w kołosa na złą drogę. Widownia gorzowskiego teatru była tym głęboko wzruszona i bodąże wszystkie panie ocierały łzy z oczu.

Dobrze wywodziła się z swej roli Iluminada — pani Elżbieta Skorynińska. To było takie szczerze proste uczucie ludzkie serce, mieszkające z mężem cyrkowcem w bieda-domu. Kupiła mydło i w nim był los wielkiej wygranej, czyli nowy ładny dom z wyposażeniem — który to dom w celach reklamowych zafundowała fabryka mydła.

Tym razem panie miały łzy w oczach ale ze szczęścia, bo oto i biedna wdowa z czworgiem dziećmi zdobyła dach nad głową. Ale wdowa wyrzuca z tego domu sła chętną Azucenę. I znowu placz na sali na widok takiej podłości.

Trudno tu omawiać całą treść sztuki. Dodam tylko, że reżyser Andrzej Józef Dąbrowski bardzo dobrze wyważył akcenty, trafnie skreślając niewyżyte dla polskiego widza różne dywagacje. Zgrabnie zagrał cały zespół, znać tu naprawdę opanowanie warsztatu aktorskiego. Czuję się tu poetykę południowo amerykańską, którą jeszcze podkreśla doskonała scenografia Iwony Zaborowskiej.

Wspomniana sztuka jest polską udaną prapremierą. Z czystym sumieniem zapraszam na nią całe społeczeństwo Gorzowa i nie zapomnijcie zabrać ze sobą dużych czystych chusteczek.

MIECZYSLAW GÓRNIAK

Adam Antrakt

» Z doświadczeń nad wdrożeniem nowego systemu ekonomiczno-finansowego w budownictwie «

od 1 stycznia 1979 r., jednak niektóre przedsiębiorstwa budowlano-montażowe intensywnie zajęły się pracami wdrożeniowymi już w ciągu roku 1978, w związku z czym budownictwo może obecnie korzystać z nagromadzonego kapitału doświadczeń.

System musi mobilizować do użycia wszystkich instrumentów ekonomiczno-finansowych służących do osiągnięcia poprawy gospodarności. Wstępna faza wdrożenia wymaga zainspirowania w każdym podmiocie gospodarczym określonych działań w tym kierunku.

Doświadczenie uczy bowiem, że bez wskazania w poszczególnych obszarach procesu produkcyjnego głównych celów i dążeń, bez skierowania motywacji na właściwy tor, instrumenty ekonomiczno-finansowe mogą stać się całkowicie pasywnym elementem codziennej rzeczywistości w przedsiębiorstwach budowlanych, zwłaszcza jeśli instrumenty te znajdują się w rękach personelu nie wykazującego ambicji twórczych i nie umiejącego wykorzystywać szerszego zakresu samorządności.

Na nowy system można również spojrzeć z punktu widzenia nowej konwencji wprowadzonej w płaszczyźnie mierników oceny działal-

dów, do których można i należy dotrzeć w pełni wskaźnikami systemowymi lub też ograniczyć je do wybranych fragmentów.

Doświadczenia uzyskane w fazie początkowej obejmują również spostrzeżenia w odniesieniu do efektywności szkolenia służb i różnych zespołów pracowniczych decydujących o tym, czy system będzie doskonałi styl zarządzania przedsiębiorstwem.

Nowy system wymaga, by wszystkie procesy produkcyjno-gospodarcze były bezwzględnie podporządkowane strategii systemu. Dlatego też na samym starcie uchwyć trzeba węzłowe kategorie ekonomiczne i określić zadania na najbliższy okres.

Rozpocząć trzeba od ustalenia wielkości produkcji dodanej za ub. rok tj. rok poprzedzający wdrożenie systemu. Bazowa produkcja dodana winna być wyliczona z podziałem na miesiące oraz z dokładnym wyszczególnieniem pozycji zwiększających i zmniejszających. Na tej podstawie układa się plany (najważniejszą jest maksymalizację produkcji dodanej w celu uzyskania możliwie największego jej przyrostu w pierwszym roku wdrożenia systemu. Maksymalizację ustala się dla składników

— likwidacji strat nadzwyczajnych z tytułu kar umownych,
— zmniejszenia odsetek bankowych,

— zmniejszenia odpisów amortyzacyjnych od środków trwałych (np. przez pozbycie się środków nieczynnych).

Chcąc uzyskać realne zwiększenie wielkości produkcji dodanej trzeba pamiętać o mierniku jej składników zarówno w roku bazowym jak i obliczeniowym wg identycznego poziomu cen) do poziomu cen roku obliczeniowego do prowadzą się rok (np. czy w jedynostce zakładany jest wzrost czy też zmniejszenie zadań produkcyjnych) i metodologicznych.

Punkt docelowy maksymalizacji produkcji dodanej na etapie planowania jest łatwy do ustalenia, jeśli jednostka w chwili wdrożenia systemu otrzymała decyzję o ustaleniu wielkości normatywu „R” lub „U”. W tym przypadku posiada informacje o zmianie udziału (normatywu „U”) dyspozycyjnego funduszu plac w produkcji do danej jest niezbędny w produkcji dodanej i możemy dokładnie określić, jaki przyrost produkcji dodanej jest niezbędny do celów lansowania naliczonego dyspozycyjnego funduszu plac z wyplacem (lub przewidywaną do wyplaty) sumą funduszu plac. W praktyce jednak normatywy nie są ustalane na początku roku wdrożeniowego, lecz znacznie później, w związku z czym przyrost produkcji dodanej we wstępnej fazie określić należy według prognozy własnej.

Następnym elementem zarządzania na etapie wdrożenia jest ustalenie prawidłowej polityki funduszu plac. Wiedzą o tym, że punktem wyjścia w naliczaniu na łącznego funduszu plac jest kwota wydatków w roku bazowym (bez przekroczenia) odniesiona do bazyowej produkcji dodanej z uwzględnieniem korekty udziału (normatywu „U”), ustalić musimy maksy-

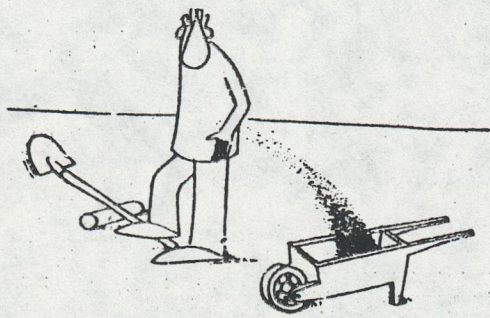
malne limity wydatków w poszczególnych miesiącach. Nie należy do tego celu wykorzystywać funduszu plac zawartego w planie rocznym, gdyż kwoty te należy traktować jako orientacyjne (niewiążące w systemie), natomiast należy na samym początku prac-wdrożeniowych przejść na limity wynikające z systemowej formy naliczenia dyspozycyjnego funduszu plac z uwzględnieniem wszelkich systemowych obciążeń.

godziny nadliczbowe — ograniczone do niezbędnego minimum nie mogą być w żadnym przypadku przekroczone,
— premie i dodatki mogą być do puszczone do wyplaty tylko w granicach wyznaczonych z góry i wykonanych zadań w wysokości ustalonej regulaminami, a w tych przypadkach, gdy regulamin określa wysokość premii do maksymalnej granicy, premie wyznaczone w promiścach warunkowych nie powinny przekraczać granicy 0,5 — 0,75 premii maksymalnej.

Niestety brak jeszcze doświadczeń na temat stosowania w praktyce (w skali przynajmniej pełnej roku) zarządzenia nr 4 ministra budownictwa i pmb z 15 lutego 1978 r. w sprawie premiowania pracowników kierownictwa i administracji. Doświadczenia te byłyby szczególnie cenne do rozpoznań, ponieważ po raz pierwszy przewidziano w tych przepisach ustalenie dla operacyjnych jednostek produkcji budowlano-montażowych kwot normatywnych kosztów bezpośrednich jako kryterium decydującego o należnych premiach kwartalnych dla personelu kierownictwa i administracji zatrudnionego w jednostkach wykonawczych.

Szereg przedsiębiorstw budowlano-montażowych stosuje już od pewnego czasu określenie na etapie przygotowania produkcji limitów podstawowych nakładów materiałowych i robocizny, po czym na etapie realizacji ustalane są i analizowane odchylenia. Dotychczas jednak żadne przedsiębiorstwo nie związało ściśle przestrzegania planowych nakładów z regulaminem premiowania, obawiając się przede wszystkim braku stabilności ustalonych norm kosztowych, a często również po myśle w obliczeniach technologicznych, cenowych itp.

Pełne wdrożenie zarządzenia nr 4 jest konieczne i trzeba przyznać zrewolucjonizuje ono w największym stopniu dotychczasowe formy zarządzania w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (COIB — Biuletyn Informacyjny).



Prawo z 1962 r. wprowadziło w zasadzie jednolity system uprawnień majątkowych na rzecz twórców wynalazków, projektów racjonalizatorskich i wzorów użytkowych.

Najważniejszym uprawnieniem majątkowym twórcy projektu wynalazczego jest prawo do wynagrodzenia. Według art. 101 ust. 1 pr. wyn. podstawą prawną do wynagrodzenia jest zastosowanie w nim projektu w jednej lub kilku jednostkach gospodarki społecznej. Wielkość wynagrodzenia jest zależna od efektów uzyskanych przez zastosowanie projektu. Szczegółowe zasady ustalania wy-

- Wymiernych lub niewymiernych korzyści przynoszonych gospodarce dzięki zastosowaniu projektu w jednej lub kilku j.g.u.
- Innych okoliczności.

Ad. 1

Górna granica wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy wynosi 500 tys. zł i może być podwyższona nawet do 1 mln zł (§ 67 uchwały 74).

Łącznie kwota wynagrodzenia twórcy projektu racjonalizator-

przewiduje wzięcie pod uwagę zarówno efektów wymiernych (np. oszczędności w kosztach produkcji, obniżenia nakładów inwestycyjnych) oraz korzyści określonych szacunkowo (np. zwiększenie bezpieczeństwa transportu, ułatwienie obsługi maszyn itp.)

Wielkość wynagrodzenia jest także zależna od czasu eksploatacji pomysłu i stopnia upowszechnienia projektu. W razie zastosowania projektu wynalazczego w następnych j.g.u. twórcy wypłaca się dodatkowe wynagrodzenie, pod warunkiem, że wynalazek lub wzór użytkowy zostanie zastoso-

Prawo wynalazcze

Uprawnienia majątkowe twórców

W nagrodzie i nagród zawiera uchwała RM nr 74 z 5 lutego 1963 r.

Według art. 140 ust. 1 pr. wyn. wynagrodzenia należne twórcom projektów wynalazczych są wolne od wszelkich podatków i opłat, a w myśl art. 110 kwoty wypłacane tytułem wynagrodzenia nie podlegają zwrotowi, z wyjątkiem tych przypadków, gdy wypłata korzyści nastąpiła na rzecz osoby działającej w złej wierze albo w wyniku czynu karalnego.

Twórcy projektu należy się także 3-procentowy odsetek w stosunku rocznym, jeżeli z winy jednostki zobowiązanej nie otrzymał on w terminie należytego wynagrodzenia. W tym przypadku ciężar udowodnienia winy j.g.u. spoczywa na twórcy.

Szereg innych przepisów prawnych normuje odrębnie prawa majątkowe twórcy projektu wynalazczego. W myśl art. 33 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego prawa twórcy wynalazku, wzoru lub projektu racjonalizatorskiego wchodzi w skład odrębnego majątku małżonka. Jednakże z chwilą zawarcia małżeństwa staje się częścią majątku wspólnego obojga małżonków.

Wszystkie bmówione przepisy stosuje się również do innych form wynagrodzeń przyznawanych twórcom.

Uprzywilejowanie wierzitelności osiągniętych z tytułu działalności wynalazczej przejawia się również w dziedzinie prawa ubezpieczeń społecznych. Wynagrodzenia i inne dochody uzyskiwane przez twórców wynalazków z tytułu dokonania projektu nie powodują zawieszenia prawa do renty niezaletnie od tego, czy chodzi tu o wynalazek „wolny”, czy pracowni-

czy. Rozmiar wynagrodzenia należnego twórcy projektu pracowniczego zależy od:

1. Charakteru projektu (wynalazek wzór użytkowy, projekt racjonalizatorski).

skiego lub wzoru użytkowego, wyrażonego w projekcie wynalazczych wynalazek nie przekracza 150 tys. zł i może ulec podwyższeniu do 300 tys. zł (§67 uchwały 74).

Wynagrodzenie za pracowniczego wynalazek wypłaca się corocznie, jednakże nie dłużej niż za okres 5 lat. W uzasadnionych przypadkach, jeżeli wynalazek posiada szczególne znaczenie dla gospodarki narodowej lub jeżeli nie ma możliwości wykorzystania go w pełnych rozmiarach w ciągu pierwszych 5 lat stosowania, okres wypłaty może być przedłużony za zgodą właściwego ministra na dalsze 5 lat, z tym że wynagrodzenie płatne w tym okresie ulega wówczas zmniejszeniu.

Wynagrodzenie za pracowniczego wzór użytkowy lub projekt racjonalizatorski wypłaca się natomiast jedynie za okres 12 miesięcy stosowania w j.g.u. Przepisy pr. wyn. nie przewidują możliwości przedłużenia tego przedłużenia tego okresu. Za podstawę ustalenia wynagrodzenia twórcy projektu racjonalizatorskiego i wzoru użytkowego przyjmujemy się napływające efekty w ciągu 12 miesięcy w okresie dwu lat stosowania pomysłu.

Według art. 103 pr. wyn. wynagrodzenie za pracowniczego wynalazek służy także wówczas, gdy patent wygasł na skutek zrzeczenia się lub zalegania z opłatą.

Ad. 2

Wskazaliśmy już, że wielkość wynagrodzenia z tytułu stosowania projektu zależy przede wszystkim od rozmiaru korzyści osiągniętych w gospodarce. Ustawodawca obok wprowadzenia szczególnych zasad obliczania korzyści wymiernych, stanowiących podstawę obliczenia wynagrodzenia na podstawie tabeli zamieszczonej w załączniku nr 1 uchwały 74, określił sposoby obliczania poszczególnych efektów, które można ustalić jedynie szacunkowo. Arkusz efektów projektu wynalazczego

wany w następnych jednostkach w ciągu 5 lat od dnia jego zastosowania, a projekt racjonalizatorski nie później niż w ciągu 3 lat.

Ad. 3

Wśród pozostałych okoliczności, które wywierają wpływ na wielkość wynagrodzenia z tytułu stosowania pracowniczego projektu wynalazczego w kraju, należy wymienić przyczyny określone w paragrafach 67 i 68 uchwały nr 74

Przesłanką do podwyższenia wynagrodzenia o 150 proc. przez dyr. zjednoczenia i o 300 proc. przez właściwego ministra jest poważne znaczenie projektu dla gospodarki narodowej, gdy przy tym są to pomysły stosowane w niewielkim zakresie lub formie produkcji jednorazowej bądź projekty umożliwiające uruchomienie nowych produkcji. W tych przypadkach granica maksymalnego wynagrodzenia nie może przekroczyć

— przy podwyższeniu wynagrodzenia przez ministra, za wynalazek 1 mln zł, za wzór użytkowy i projekt racjonalizatorski 300 tys. zł,

— przy podwyższeniu wynagrodzenia przez dyr. zjednoczenia, za wynalazek pracowniczego 700 tys. zł, za wzór użytkowy i projekt racjonalizatorski 200 tys. zł.

Możliwość podwyższenia wynagrodzenia do 1 mln zł za projekty wynalazcze ograniczające lub eliminujące import bądź uruchamiające lub rozszerzające produkcję eksportową przewiduje § 68 uchwały nr 74. Decyzję w tym przedmiocie mogą podjąć właściwi ministrowie po zasięgnięciu opinii ministra handlu zagranicznego. Warto podkreślić, że § 68 uchwały nr 74 mówi o projektach wynalazczych, a więc dotyczy także projektów racjonalizatorskich.

Opr. W.Z.

Sprawy i sprawki

TO PESTKA, MÓWIĄ JEDNI ...

... a jednak trudna do zgryzienia — twierdzą z satysfakcją, bądź rezygnacją inni. Chodzi oczywiście o takie drobnostki jak właściwe (i w ogóle) ogrodzenie i oświetlenie placów budów, właściwe składowanie materiałów budowlanych, właściwe zaplecza i w ogóle żeby te zaplecza były!

Jednych problem dręczy, innych tylko „laskocze”, ciągle do tego w gazecie wracamy; gdzieś się poprawi, to gdzie indziej popsuje... i tak w kółko.

Tym razem brak kompletnego ogrodzenia i oświetlenia stwierdziliśmy na budowach: Zakładu Garmazeryjnego, Kombinatoru Szlarniowego, kotłowni „Zakanale”, Przechowni Warzyw i Owoców, Zakładu Mieczarskiego, Szpitala Wojewódzkiego, Fabryki Domów, Zakładów Mechanicznych „Baczyna”, „Trójbazy” w Policach i Motelu w Świecku.

Szczególnie rażące przypadki niechlujnego składowania i przechowywania materiałów budowlanych mogliśmy „podziwiać” na placach budowy Przechowni Warzyw i Owoców, Zakładu Mieczarskiego i w magazynie nr 5 w Policach.

Brakuje zaplecza socjalnego na budowie Motelu w Świecku i dla warsztatu naprawczego w Baczynie (piszemy o tym w artykule niżej), nie ma jeszcze stołówek na osiedlu „Chemik” w Policach i na budowie Ubojni Drobiu w Świebodzinie. To te największe braki, są jeszcze i pomniejsze — również uciążliwe.

Do redakcji przychodzi i dzwonią w tej sprawie czytelnicy. Jesteśmy zaniepokojeni takim stanem rzeczy razem z nimi. Dyrektorzy i kierownicy budów oraz obiektów nie mogą sobie z problemem poradzić; nie mogą i majstrovia. A załogi, co na to załogi? Poszczególne osoby nic tu nie zadowolą, potrzebne jest czynne zainteresowanie całych załóg. Nic nie pomogą akcje, systematyczność — oto lekarstwo na złą organizację budów. Ale, ale! — pouczają tam My — nie Nas! I dalej — dobrze pouczać, gorzej robić! Racja.

W.Z.

Z DESZCZU POD RYNNĘ...

Z warsztatu koło „EC” dwudziestoosobowa ekipa naprawcza samochodów przeprowadziła się do nowych pomieszczeń na budowie ZM „Ursus-Gorzów” przy ul. Szczecińskiej w Gorzowie.

Oto, co na temat tego nowego pomieszczenia mówi majster mechaniczny — Leszek Towalski: — „Modlił się, żeby ta kaluża na podwórku była jak najdłuższa, bo nie mamy tu ani zimnej, ani ciepłej wody (centralne ogrzewanie też nie działa). Woda jest, ale tylko tzw. podskórna. Prześlika do kanałów naprawczych. Pracując tam traci się zdrowie... Często brak kawy zbożowej do picia, żeby ją ugotować, wodę musimy przynieść z domów. Nie ma umywalki, ani ubikacji...”

Nie mamy narzędzi do pracy, to co jest, to już zużyte, rozkalibrowane... Jeden klucz M13 służył musi dwudziestu osobom personelu i czterdziestu uczniom przyzakładowej...

W drzwiach nie ma zamków, a te które są, można otworzyć jednym i tym samym kluczem...

W kiosku żywnościowym na budowie wiesznie brakuje bułek, wędlin i urozmaiconego zestawu konserw, brakuje sera, a nawet chleba... Nie mamy telefonu...”

— A co machaniczy tego warsztatu mają? Na pewno mają kierownictwo, które zupełnie o nich zapomniało, a kierownictwa ma protokoły z kontroli bhp...

M.S.

PUSTA KAWIARNIA...

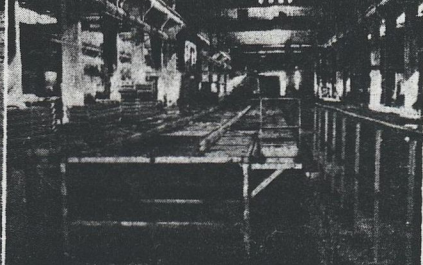
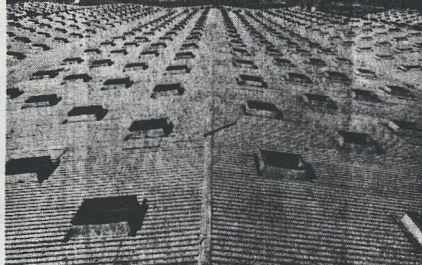
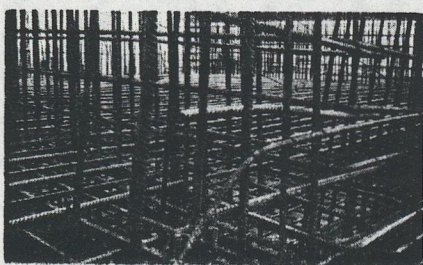
Pusta, bo tylko od czasu do czasu pojawia się tam jakiś klient. Pusta, bo często gęsto nie ma tam co kupić. I kółko się zamyka: nie wiadomo ile produktów spożywczych zamawiać żeby nie było ich za dużo. Konsument natomiast narzekając na zaopatrzenie coraz rzadziej tam zaglądają. Zniechęcone takim stanem rzeczy dosyć często zmieniają się i sprzedawcy.

A przecie szkoda i konsumentów i sprzedawcy. Szkoda, bo i lokal ładny i pracownicy mają wygodę nie musząc z domu do pracy brać śniadania. I produkty przygotowywane przez zakładową stołówkę są stosunkowo tanie. I wreszcie, spotkania w zakładowej kawiarni integrują pracowników z różnych działów zarządu przedsiębiorstwa, z budów, z Pracowni Projektowej, którzy zjeżdżają tu windą z najwyższych pięter wieżowca.

Jak zaradzić brakom w zaopatrzeniu kawiarnianego bufetu? Na pewno więcej produktów zamawiać, starać się aby zawsze był samochód dla ich przywiezienia i odwiezienia. Zaopatrzyć bufet w orzeźwiające napoje (w gorące nie jest tylko herbata i kawa), lody itp. Rozwiązać problem zwrotu produktów nie sprzedanych, itd. Służby pracownicze powinny się tym zająć.

W.Z.

Obiektów w obiektywie



Pismo dla Ciebie

Dwutygodnik „Temat — Wynalazczość i Racjonalizacja” jest czasopismem poświęconym twórczości technicznej. Zamieszczane w nim artykuły, reportaże, wywiady i informacje mają na celu pobudzenie rozwoju myśli technicznej w kraju oraz jak najlepsze wykorzystanie jej osiągnięć w gospodarce narodowej.

Czasopismo wydawane jest przez Wydawnictwa Czasopism Technicznych NOT, a patronat nad nim sprawują: CRZZ, NOT i Urząd Patentowy PRL. Pismo ukazuje się już 18 lat, najpierw jako miesięcznik w formie zeszytowej, a od 1 stycznia 1972 jako dwutygodnik w postaci gazetowej (format A-3). Współpracują z nim między innymi wybitni znawcy zagadnień twórczości technicznej i ochrony własności przemysłowej, specjaliści z różnych dziedzin nauki i techniki a także znani działacze społeczni ruchu wynalazczego, którzy zasłają pismo w cenne publikacje merytoryczne.

„Temat — WIR” porusza całokształt zagadnień związanych z wynalazczością pracowniczą i ochroną własności przemysłowej w kraju i za granicą. Omawia więc aktualne problemy dotyczące u normowań prawnych, sprawy organizacji i metody pracy służb wynalazczych i patentowych, rolę i zadania jednostek gospodarki uspołecznionej w organizowaniu i kierowaniu sprawami wynalazczości, publikuje informacje o naj-

nowszych osiągnięciach nauki i techniki, krajowych i zagranicznych.

Pismo popularyzuje zasady polityki wynalazczej, zmierzającej do tego, aby twórczość techniczna jak najlepiej służyła produkcji i zaspokajaniu rosnących potrzeb społeczeństwa. W związku z tym dużo uwagi poświęca się w nim sprawie właściwego sterowania wynalazczością pracowniczą, wiazaniu inwencji nowatorskiej zalog z zadaniami rozwojowymi i tu, tworzeniu oryginalnych konstrukcji i technologii mających zdolność patentową, służących uruchomieniu nowych wyrobów i podnoszących wydajność pracy.

Niemalco miejsca na łamach pisma zajmują publikacje omawiające prace i osiągnięcia zaplecza naukowo-badawczego oraz zagadnienia współdziałania nauki z przemysłem, jako czynnika mającego istotny wpływ na nowoczesność gospodarki kraju.

Wychodząc z założenia, że dla uzyskiwania stałego postępu w doskonaleniu procesów wytwarzania, istotne znaczenie mają nie tylko wielkie wynalazki i inne oryginalne rozwiązania techniczne, ale także liczne drobne innowacje i projekty racjonalizatorskie, które przez swą masowość przynoszą wielkie oszczędności i ułatwiają pracę na co dzień — pismo stawia sobie za cel jak najwięcej umawoszenie twórczości technicznej w kraju. Dąży ono do tego, aby wy-

nalazczość i racjonalizacja stały się ruchem powszechnym, zmierzającym do usprawnienia i doskonalenia każdej dziedziny życia, aby jak najbardziej angażowały pracowników w sprawy ich zakładów, dając każdemu szansę wykazania się wiedzą, zdolnościami i inwencją.

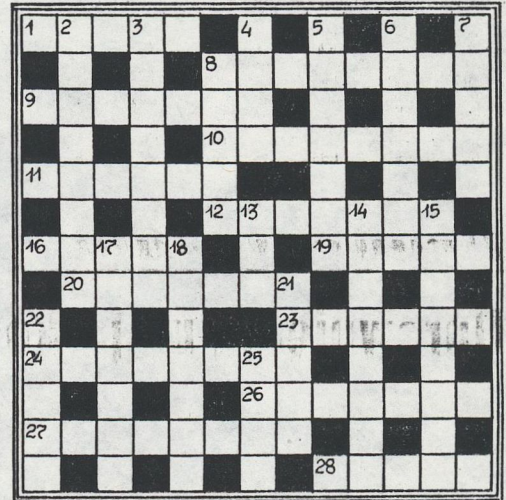
Realizacji tego zadania służy prowadzona przez „Temat” intensywna propaganda zagadnień wynalazczości we wszystkich sferach wiskach pracowniczych, w tym także wśród kobiet i młodzieży, inicjowanie m.in. zespołowych form twórczości technicznej do opracowywania i wdrażania trudniejszych rozwiązań, prezentacja dorobku zakładów pracy, branż, regionów oraz poszczególnych twórców w zakresie wynalazczości, popularyzacja sylwetek wybitnych wynalazców i racjonalizatorów, którzy zdobyli trwałą pozycję w tworzeniu polskiej techniki.

Pismo dużo uwagi poświęca twórcom, troszcząc się o ochronę ich praw i interesów, o stosowanie wobec nich zachęty.

Zwróć uwagę, że w ostatnich latach gazeta zamieszcza systematycznie bibliografię wynalazczości; w skróconym wydaniu możesz wybrać wszystkie artykuły jakie ukazują się w danej sprawie.

„Temat” powinien być pod ręką, jak najbliższą Ciębie. Jeśli Cię trwale zainteresuje czytaj go, szukaj w nim pomocy dla siebie, dla swoich problemów — a na pewno się nie zawieszysz!

Krzyżówka



POZIOMO: 1) foka obrączkowa, 2) prawdziwa lub do butów, 3) ciżba, 4) zamknięty zakład wychowawczy, 5) popelniał samobójstwo po klęsce pod Filipi (44 r. p.n.e.), 6) szablon kreślarski, 7) zwrot w lesie, 8) starszy kadet marynar ki angielskiej i amerykańskiej, 9) owoc, symbol dobrych interesów, 10) „plonie” w domu, 11) nie podstawił nikomu, 12) wisus, 13) lozubiak, 14) zbiorowisko gapiów, 15) krokodyl z dorzeczja Missisipi, 16) na pograniczu Polski i Czecho słowacji.

POZIOMO: 1) raj, 2) raj, 3) raj, 4) raj, 5) raj, 6) raj, 7) raj, 8) raj, 9) raj, 10) raj, 11) raj, 12) raj, 13) raj, 14) raj, 15) raj, 16) raj, 17) raj, 18) raj, 19) raj, 20) raj, 21) raj, 22) raj, 23) raj, 24) raj, 25) raj, 26) raj, 27) raj, 28) raj.

Ułożył „Cwojer”

Od redakcji:

Rozwiązania prosimy nadsyłać w ciągu 10 dni od ukazania się numeru. Do rozlosowania bon ksiąg kowy wartości 100 zł. Nagrodę 100 złotych albo mocno nakrochmalony przed koszuli frakowej, 4) ... z numeru 7-8 (56-57) wylosował Gróznij, 5) człowiek mówiący Franciszek Gospodarczyk.

Zapiski z dziejów budownictwa

NAJSTARSZE ŚLADY

Najstarsze ślady działalności budowlanej, jakie odkryli archeolodzy na ziemiach polskich, sięgają okresu zwanego paleolitem młodszym, czyli około 120 tysięcy lat wstecz. Północne tereny kraju pokrywał wówczas olbrzymi, powoli cofający się lodowiec. Na obszarach nie objętych zlodowaczeniem koczowała ludność utrzymująca się z łowiectwa, na ogół zamieszkująca naturalne kryjówki i jaskinie. W obozowiskach tych koczownikowie, np. w miejscowości Góra Póławska, stwierdzono także pozostałości po prymitywnych szalaczach lub namiotach z ogniskiem pośrodku.

Dopiero około 3 tysięcy lat pnie (okres neolitu), w kilka tysięcy lat po całkowitym ustąpieniu lodowca, zmienił się tryb życia tu-tejszej ludności z koczowniczego na osiadły — oparty o uprawę ziemi. W ślad za tym narodziło się bardziej trwałe budownictwo. Przykładem może być osada w Złotej niedaleko Sandomierza, złożona z ziemianek. Ziemianki te posiadały kształt okrągły, owalny lub nerkowaty. Wznoszone były również budynki drewniane o kształcie trapezoidalnym, posiadające ściany o konstrukcji słupowej i wyodrębnione konstrukcje dachów. Tego rodzaju chałupy miały długość od 15 do 39 metrów, a ich boczne ściany mierzyły od 5 do 10 m oraz od 2,5 do 5 m. W okresie neolitu na ziemiach polskich pojawił się też w budownictwie nieobrobiony kamień.

BYŁE TANIEJ

Nowy rozdział w budownictwie przemysłowym na ziemiach pol-

kich pod zaborem rosyjskim wiąże się z dynamicznym rozwojem przemysłu włókienniczego w I połowie XIX wieku. Był to jednak start niełatwy i nie zawsze efektywny. Pośpiech i przesadna oszczędność, cechująca wielu fabrykantów, nie pozostawiała bez wpływu na kształt, funkcjonalność i trwałość wznoszonych obiektów fabrycznych. Interwencje nadzoru policyjno-budowlanego oraz czuwającej nad poziomem „artystycznym” budowlani w kraju Rady Ogólnej Budownictwa, były często mało skuteczne lub w ogóle ignorowane.

Jakże charakterystyczne zarzuty stawała nawet ówczesna prasa przemysłowcom francuskim. Za przejaw lekkomyślności i rozrzutności uznawano stosowanie przez nich bogatego zdobnictwa i dążenie do zapewnienia budynkom fabrycznym nadmiernej — jak twierdzono — trwałości. Głośny spór z nadzorem policyjno-budowlanym toczył łódzki przemysłowiec Ludwik Geyer, który w 1938 r. przystąpił do budowy przedziału przy ulicy Piotrkowskiej. Pomiędzy zakwestionowania przez nadzór policyjny jakości cegły użytej do wzniesienia murów, Geyer nie przerwał robót budowlanych, a do władz słał butne pisma, domagając się sprawiedliwego traktowania.

Dążąc do zmniejszenia kosztów budowlanych oraz ujednolicenia zabudowy, drobniejsi przemysłowcy korzystali zwykle z typowych projektów technicznych. Głównym materiałem budowlanym pozostawało zaś drewno. Z końcem lat 30-tych ubiegłego stulecia koszt postawienia jednego „średniego” budynku fabrycznego z drewna wynosił około 10 tys. talarów, a tej samej wielkości budynku mu-

rowanego — 20 tys. talarów. Budynki drewniane mogły być eksploatowane przez około 30 lat, o ile wcześniej nie strawił go pożar, natomiast budynek ceglany — przez 150 lat. Ale fakt ten stosunkowo rzadko decydował wówczas o wyborze materiału budowlanego przez inwestorów przemysłowych.

OSTROŻNIE Z OCTEM!

W południowej części terytorium Sri Lanki (Cejlon) krajowcy używają do budowy swoich niewielkich domków kamienia pochodzenia organicznego, zwanego tam „kabukiem”. Jest to budulec łatwy w obróbce. Z wyglądu przypomina porowaty pumek i jest również lekki. Ale „kabuk” ma też pewną wadę — daje się łatwo rozpuścić w zwykłym occie. Fakt ten wykorzystują cejlonscy złodzieje. W starszy bowiem polować octem wybrany fragment ściany, by otrzymać otwór umożliwiający wejście do wnętrza domu.

KOŚCIANE ZIEMIANKI

Jednym z najbardziej oryginalnych materiałów budowlanych posługują się Eskimosi. O tym, że stawiają oni swoje igły ze sprasowanych bloków śniegu, wie każde dziecko. Niektóre plemiona eskimoskie, zamieszkujące Alaskę i północną Kanadę, budują również ziemianki. Na krokwie i inne elementy konstrukcyjne tych prymitywnych budowli Eskimosi używają drewna lub też zastępują je z powodzeniem ogromnymi szczekami i żebrami wielorybów.

Oprac. WIESŁAW PYŻEWICZ

Jerzy Leszczyński

Fraszki sportowe

Pociecha

Puchar nam nie wyszedł — to widzicie kielisze!

W walce o tytuł najaktywniejszego

Nie premie górskie, ani lotne — premie pieniężne są istotne.

Marzczenie młodych piłkarzy

Gros marzy o rzutach z własnego auta.

Gra bez piłki

Potrzebna jest, lecz ... nie przez cały mecz.

Na boku

Niejeden czeka na podanie — jakby to było urzędowanie.

Tradycje

Mamy też wiele takich sportowych tradycji jak np: brak sportu, koncepcji, kondycji...

Studio Sport

Studio Sport w telewizji zmienia się nam, że hej! — coraz więcej w nim studia, a sportu coraz mniej.

„Gorzowska Przemysłówka” — organ Samorządu Robotniczego Gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego. Spółecne Kolegium Redakcyjne w składzie: Wiesław Balacki, Franciszek Gospodarczyk, Władysław Luczko, Jan Szarejko, Irenej Toborek, Włodzimierz Walaszczak — przewodniczący, Wincenty Zdzitowiecki. Redakcja: Jadwiga Grabka — korekta, Jan Sowiński — red. techniczny, Wincenty Zdzitowiecki — red. naczelny. Stałe współpracują: Zenon Cielny, Jerzy Cwojdzkiński, Paweł Dorozko, Jerzy Intek, Jerzy Leszczyński, Wiesław Pyżewicz, Michał Swiatliński, Jan Starzyński. Adres redakcji: 60-400 Gorzów Wlkp., ul. Marchlewskiego 53, pokój nr 123, tel. nr 601-48, wew. 208. Skład, łamanie, chemigrafia: Drukarnia Prasowa w Zielonej Górze, ul. Peja 8, Zam. 603. PZGK-12 1690/2-1399 200 egz. + 30 A3 — L-21