



# Celuloza



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH

ROK II, Nr 9 (23)

Kostrzyn, 20 maja 1973 r.

Cena 50 gr

## Wypracowaliśmy prawie 5 mln zł na fundusz zakładowy

Blisko 3 mln zł KSR przeznaczyła na nagrody indywidualne

Konferencja Samorządu Robotniczego podzieliła 16 kwietnia 1973 r. zgodnie z regulaminem fundusz zakładowy wypracowany w ubr. w sumie 4 mln 873 tys. zł. Uchwała o podziale funduszu została podjęta po zapoznaniu się z odpowiednimi materiałami i po wnikliwej dyskusji.

Ogólna kwota funduszu zakładowego dla KZP wyniosła 4 mln 684 tys. zł a dla SOWI — 189 tys. zł.

Z sumy tej odpisano 25 proc., czyli 1 mln 171 tys. zł na Zakładowy Fundusz Mieszkaniowy. Pozostała kwota do podziału wyniosła: 3 mln 513 tys. zł dla KZP i 189 tys. zł dla SOWI — tak więc kwota ta wynosi razem 3 mln 702 tys. zł.

Na cele socjalno-bytowe przeznaczono 688 tys. zł (KZP) i 37 tys. zł (SOWI), co dało 725 tys. zł. Z tego:

- na kolonie letnie — 162 tys. zł,
- dla ZKS „Celuloza” — 100 tys. zł,
- na nagradzanie współzawodnictwa pracy — 60 tys. zł (KZP) i 10 tys. zł (SOWI),

- na uświetnienie Dnia Kobiet — 20 tys. zł (KZP) i 5 tys. zł (SOWI),
- na przeprowadzenie uroczystości choinkowych — 25 tys. zł (KZP) i 5 tys. zł (SOWI),
- na pomoc dla rencistów — 30 tys. zł (KZP) i 2 tys. zł (SOWI),
- na rozwój turystyki — 50 tys. zł (KZP) i 10 tys. zł (SOWI),
- na potrzeby różnych organizacji — 30 tys. zł (KZP) i 5 tys. zł (SOWI),
- na dopłatę do wczasów — 50 tys. zł,
- na nagrody dla autorów piszących w gazecie zakładowej — 41 tys. zł,
- za inicjowanie produkcji nowych wyrobów — 20 tys. zł.

Otrzymane odsetki za 1972 r. do dyspozycji Rady Robotniczej wyniosły 30 tys. zł.

Na nagrody indywidualne dla załogi pozostało — 2 mln 795 tys. zł (KZP) i 152 tys. zł (SOWI) a razem wyrażają się sumą 2 mln 947 tys. zł.

To jest racjonalizacja!

## Możliwości zastosowania analizy wartości

Analiza wartości jest techniczno-ekonomiczną metodą doskonalenia wyrobów i procesów. Charakteryzuje się dużą uniwersalnością polecającą na możliwości zastosowania jej do projektów, usług, procesów pracy, systemów zarządzania. Korzystanie z metody analizy wartości pozwala poprawić ją, podnieść techniczne parametry użytkowe i funkcjonalne wyrobu oraz obniżyć koszty.

Stosowanie analizy wartości daje duże możliwości rozwiązywania wielu problemów techniczno-ekonomicznych i organizacyjnych, przed którymi stała się przedsiębiorstwa w procesie intensyfikacji gospodarki. Analiza wartości szeroko wykorzystuje techniki twórczego myślenia, co pozwala świadomie uzyskiwać nowe rozwiązania techniczne, lepiej spełniające wymagania użytkowników.

Analiza wartości jest „inwestycją” wyjątkowo rentowną gdyż nakłady na szkolenie, badanie i wdrażanie zwracają się przeciętnie 8-krotnie i więcej.

## JAK POPULARYZUJEMY I SZKOLIMY ANALIZY WARTOŚCI?

Popularyzację analizy wartości przeprowadza się za pośrednictwem odczytów, prelekcji oraz kilku godzinowych zajęć dydaktycznych prowadzonych dla kadry kierowniczej przedsiębiorstwa i instytucji. Szkolenie analityków wartości odbywa się na kursie podstawowym zorganizowanym w 4 etapach:

- I — zajęcia dydaktyczne — 25 godzin wykładów i ćwiczeń (z oderwaniem od pracy),
- II — przeprowadzenie badań we własnym przedsiębiorstwie w okresie 2-3 miesięcy (w ramach obowiązków służbowych i w czasie wyznaczonym do dyspozycji zespołów AW),
- III — ocena wykonanych prac i podsumowanie — 8 godzin (z oderwaniem od pracy),
- IV — wdrażanie przyjętych rozwiązań zgodnie z planem zespołu AW.

Specyfika pracy metodą analizy wartości wymaga, aby w kursie uczestniczyło minimum 4 osoby z przedsiębiorstwa w tym m. in. konstruktor, technolog, ekonomista-kosztowiec. Taki skład zespołu może wykonać badanie przewidziane w programie, a po zakończeniu kursu będzie mógł kontynuować w swoim przedsiębiorstwie badanie metodą analizy wartości. Zajęcia na kursie prowadzi się metodami aktywnymi z wykorzystaniem przezroczycy, flanelogramów, filmów i magnetofonu.

Sluchacze otrzymują komplet dokumentacji do przeprowadzenia badań metodą analizy wartości, oraz skrypty do pracy samokształceniowej.

Kursy dla kandydatów z przedsiębiorstw, zakładów, instytucji prowadzi Ośrodek Szkolenia Ekonomicznego PPR w Zielonej Górze, ul. K. Liśkowskiego 1.

## Bilans szlachetnej rywalizacji

W kwietniu br. Zakładowa Komisja Współzawodnictwa Pracy oceniła bragi uczestniczące we współzawodnictwie pracy w I kw. br.

Do rywalizacji o miano najlepszej bragi I kw. przystąpiło 10 brag. Oddziałowe Komisje Współzawodnictwa Pracy zgłosiły do oceny 6 brag w tym:

Wydział Celulozowni; bragi — Warzelni — Sortowni — Wyparek

Oddział Wodnościowy; bragi — remontowa — ruchowa

Aparatura Kontrolno-Pomiarowa; bragi — warsztatowa.

Pierwsze zaszczytne miejsce zdobyła braga da sortowni, którą prowadzi Bolesław Nikrotowicz. Braga Sortowni podjęła ambitne zadania na I kw. wykonała z nadwyżką.

Oto niektóre z nich: — Zmniejszyla o 310 ton produkcję masy sekowej z jednoczesnym zwiększeniem pro-

dukcji celulozy I gat. efekt — wzrost wartości produkcji o 682 tys. zł.

Przeprowadzila we własnym zakresie mechaniczny rozruch hydrocyklonów.

Pomalowano poręcz o łącznej długości 490 mb.

Założono we własnym zakresie nowe osłony na silniki i urządzenia wirujące.

Odnawiono na Oddziale urządzenia higieniczno-sanitarne.

Dругие miejsce zajęła braga Wyparek, prowadzona przez Stanisława Gruszkowskiego.

Trzecie miejsce przypadło w udziale bragi da warsztatowej z Józefem Górą. Wyróżnie nie bragi otrzymały nagrody pieniężne.

Zyczymy dalszych sukcesów w tej szlachetnej rywalizacji, oraz zapraszamy pozostałe bragi do współzawodnictwa.

W. D.

Jest dobrze — może być lepiej

## Narada Społecznych Inspektorów Pracy

W naradzie wzięło udział 20 oddziałowych i grupowych Społecznych Inspektorów Pracy, którzy spotkali się z przedstawicielem Komitetu BHP i Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy. Na spotkaniu tym przeanalizowano całość za gwałtownie bezpieczeństwa, higieny i poprawy warunków pracy oraz ochrony zdrowia pracowników.

Oceniono i przedyskutowano działalność Społecznej Inspekcji Pracy na poszczególnych oddziałach i wydziałach w okresie od listopada 1972 r. do lutego 1973 r. Stwierdzono, że wyniki tej społecznej pracy są zadawalające bowiem m.in. przyczyniły się do zlikwidowania wielu zagrożeń, a tym samym — zapobiegły powstawaniu niebezpiecznych wypadków przy pracy.

Np. już w styczniu br. obserwowaliśmy obniżenie wypadkowości w porównaniu z analogicznym okresem ubr. r. (w 1972 r. było 9 wypadków, a w 1973 r. — 4 wypadki).

Na wielu oddziałach — trzeba stwierdzić — w większości są realizowane wnioski Społecznej Inspekcji Pracy — jednakże są i takie oddziały (gdzie brak jest tej dyscypliny warunkującej dobre warunki pracy).

W trakcie dyskusji wskazano na następujące nieprawidłowości np.:

— Na Wydz. Produkcji Papieru zdarza się, że osoby do tego nie uprawnione obsługują suwnicę 8+8T.

— Brakuje odpowiedniej ostrzeżenia do ostrzeżenia palczycowych.

— Dużo pozostawia do życzenia sposób ładowania odpadów (braków) papieru, do rozkwilniacza MP I i MP II.

— Nie ma awaryjnego przejścia ze starej do nowej kotłowni w Wydz. Energetycznym.

— W kotłowni węglowej stwierdzono brak dostatecznego oświetlenia przy wentylatorach, rozwiązania wymaga sprawa bezpiecznego dokonywania remontów kotłowni węglowych.

— Na wypadkach zagrożenie powoduje niesprawna zasawa odpowietrzania.

— Brak oświetlenia na składzie wisku złomu, rozwiązania wymaga również sposób ładowania złomu; używany do tego chwytak dźwigu stwarza możliwość wypadku.

Problem ten można rozwiązać przez zakupienie i zainstalowanie elektromagnesu.

Zebrań stwierdzili na koniec, że uregulowania wymaga szkolenie zawodowe i ocena wyników racjonalizatorskich — stwierdzono ponadto, że należy zorganizować współzawodnictwo w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

d. z.

## Radosne święto

W przededniu Święta Pracy odbyło się spotkanie kierownictwa zakładu z weteranami ruchu robotniczego i przodownikami pracy. Na spotkanie to przybyli również sekretarz KMPP PZPR w Gorzowie tow. Jan Pawlicki i sekretarz KMPP PZPR w Kostrzynie tow. Paweł Szukała. Ludziom dobrze pracującym uroczysto wręczono 56 listów pochwalnych; dyplomy przyznane przez KW PZPR w Zielonej Górze; dyplomy za udział w ubiegłorocznym „Turnieju Mistrzów Techniki”.

W dniu Święta Pracy, w pochodzie pierwszomajowym uczestniczyli prawie wszyscy mieszkańcy Kostrzyna, ludzie różnych zawodów i pokoleń. Miejscem manifestacji były ulice: Sikorskiego, Mickiewicza, Boh. Stalingradu i Kopernika.

Po manifestacji odbyło się szereg imprez, na których mieszkańcy bawili się do późnego wieczora. W dzisiejszym numerze gazety zamieszczamy na str. 3 i 6 fotoreportaż z pochodu oraz z imprez towarzyszących.

Na zdjęciu: Tow. Jan Pawlicki — sekretarz KMPP PZPR wręcza uczniom dyplomy uznania.



MUZEUM  
TWIERDZY KOSTRZYN



# LUDZIE DOBREJ ROBOTY

Od redakcji: Od dzisiaj począwszy, będziemy przedstawiać naszym Czytelnikom ludzi dobrze pracujących — nie tylko z Kostrzyna ale i z KZP w Dreźnie.



FRANCISZEK SIKORA

— pracuje w KZP — zakład w Dreźnie od 1. 03. 1949 r. czyli 24 lata; stolarz. Jest członkiem PKZP.



STANISŁAW TRUSZ

— na stanowisku ślusarza pracował już 24 lata — posiada dyplom mistrza. Jest Społecznym Inspektorem Pracy.



ZENON PROSTAK

— formowacz wyrobów tłoczonych, pracuje 21 lat — jest grupowym Społecznym Inspektorem Pracy.



ZYGUNT KAMINSKI

— członek Egzekutywy POP — formowacz wyrobów tłoczonych, w zakładzie przepracował już 24 lata.



MARIA PŁAWSKA

— pracuje w KZP — zakład w Dreźnie na stanowisku: zsywacz pudełek — Wydział Kartonaży. Przepracowała na tym stanowisku 14 lat.



KRYSZYNA RABINEK

— KZP zakład w Dreźnie, pracuje od 20 lat jako zwińzaczka rulonów w Wydziale Kartonaży. Jest członkiem RZ i członkiem Komisji PKZP.



WIKTORIA ORIENT

— krajacz tektury: Wydział Kartonaży. Pracuje w zakładzie 9 lat, jest członkiem Rady Robotniczej.



ZOFIA PAWŁOWSKA

— zawiązacz pudełek, pracuje 10 lat na Wydziale Kartonaży.

## Struktury organizacyjne służb gospodarki materiałowej

W świetle oceny dotychczasowego stanu organizacyjnego służby gospodarki materiałowej stwierdza się, że nie gwarantował on niezbędnej operatywności gospodarowania materiałami. Zasadniczą jego wadą było brak rozgraniczenia i dokładnego zlokalizowania odpowiedzialności.

W aktualnie istniejących warunkach nawet znaczne zwiększenie zatrudnienia w służbie zaopatrzenia nie rozwiąże problemu wzrostu zapasów. Koncepcja zmiany struktury organizacyjnej wypływa z zasady, że każdy sprowadzony materiał musi mieć swojego użytkownika, który ten materiał zamówił — angażując środki finansowe zakładu — i jest odpowiedzialny za jego prawidłowe i terminowe zagospodarowanie.

Poprawę gospodarki materiałowej zamierza się osiągnąć w drodze pełnej „integracji” użytkownika z zamówionymi materiałami i częściami zamiennymi. Wypływa stąd konieczność wprowadzenia odpowiedzialności użytkownika od ustalania potrzeb, zaopatrywania, magazynowania, do właściwego i celowego zużycia surowców i materiałów.

W tym celu w miejsce dotychczasowego Działu Zaopatrzenia stworzono Dział Gospodarki Materiałowej, którego podstawowe funkcje sprowadzają się do:

- koordynacji gospodarki materiałowej,
- kontroli działalności służb gospodarki materiałowej i magazynowej,
- opracowania zbiorczego planu TE w zakresie zaopatrzenia,
- prowadzenia bieżącej kontroli, ciągłej inwentaryzacji materiałów i surowców,
- organizowania szkolenia i dokonywania okresowych weryfikacji służb gospodarki materiałowej,
- sporządzania zbiorczej sprawozdawczości.

Działowi temu podlegają bezpośrednio nowo powołane zespoły:

- Zaopatrzenia Technicznego w pionie z-cy dyrektora d/s Technicznych,
- Zaopatrzenia Surowcowego w pionie z-cy dyrektora d/s Produkcji oraz pośrednio Sekcja Zaopatrzenia Ogólnego w Dziale Spraw Bytowych (pion z-cy dyrektora d/s Socjalnych).

Zespołami kierują z-cy kierowników Działu Gospodarki Materiałowej. Podstawowe funkcje zespołów zaopatrzenia sprowadzają się do:

- normowania zapasów,
- planowania zużycia i zakupów materiałów,
- zamawiania materiałów i realizacji dostaw,
- kontroli i analizy zakupów, zużycia zapasów materiałowych,
- ujawniania i uplynniania zapasów nieprawidłowych,
- opracowywania analiz sprawozdawczości wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie objętych działalnością zespołu.

Wprowadza się nową strukturę organizacyjną gospodarki magazynowej, która wynika z jednej strony z istniejącego stanu przybliżenia magazynów i składowisk do użytkowników, prowadzenie magazynów podręcznych, a z drugiej, z braku zlokalizowania odpowiedzialności użytkowników za stan gospodarki magazynowej. Według nowej struktury organizacyjnej odpowiedni magazyn stanowi integralną część wydziałów (oddziałów) produkcyjnych lub ruchomych.

Za podstawowe podporządkowania magazynów poszczególnych użytkowników przyjęto wyłączenie lub przewagę zużycia danego materiału czy surowca. Tym niemniej konieczność podporządkowania magazynów użytkownikom wynika z potrzeby:

- pełnej i dokładnej znajomości stanu i asortymentu posiadanych materiałów i

części zamiennych,

- zamawiania wyłącznie materiałów niezbędnych, by nie było przypadku, że na stanie magazynowym znajduje się materiał, którego użytkownik nie potrzebuje,
- organizowania odbioru ilościowego i jakościowego,
- zabezpieczenia materiałów przed marnotrawstwem i zapewnienia właściwego składowania i konserwacji.

Pomimo tego podporządkowania magazynów bezpośrednim użytkownikom, powołano Dział Gospodarki Magazynów, podporządkowany bezpośrednio Kierownikowi Działu Gospodarki Materiałowej. Nowa struktura organizacyjna przewiduje podział zasadniczych funkcji pomiędzy użytkowników i Kierownika Magazynów.

Do użytkowników należą:

- organizowanie gospodarki magazynowej,
- przyjmowanie, przechowywanie i wydawanie materiałów,
- gospodarka zapasami materiałowymi,
- gospodarka opakowaniami zwrotnymi,
- informacja wewnętrzna.

Natomiast do Kierownika Magazynów należą następujące funkcje:

- organizowanie pracy magazynów,
- kontrola dokumentów dostaw,
- ewidencja obrotu materiałowego,
- ewidencjonowanie faktur za dostawy materiałowe, sprawdzanie ich pod względem merytorycznym, formalnym i rachunkowym. Komplectowanie ich z dowodami przyjęcia i przekazywanie do Działu Finansowego.

Szczegółowy zakres obowiązków i odpowiedzialności precyzuje regulamin służby magazynowej KZP.

W zakresie odpowiedzialności materiałowej za stany magazynowe materiałów przyjmuje się zasadę, że w magazynach lub składowiskach otwartych odpowiedzialność ponosi użytkownik (kierownik lub wyznaczona przez niego osoba), natomiast w magazynach zamkniętych odpowiedzialność ponosi wydawca, z którymi — po sprawdzeniu niekieralności — za kład zawiera umowę o odpowiedzialności majątkowej.

Szczegółowy zakres uprawnień i obowiązków wydawców magazynowych precyzuje regulamin służby magazynowej KZP. Dla sprawnego funkcjonowania nowej struktury organizacyjnej dokonano fizycznego uporządkowania magazynów oraz zaktualizowano instrukcję obiegu dokumentów gospodarki materiałowej stosownie do przedstawionych zmian organizacyjnych.

Sprawa dużej wagi jest dokonanie obsady osobowych magazynu pracowników i odpowiednich kwalifikacjach. Podnoszenie kwalifikacji służby magazynowej, winno odbywać się przez systematyczne prowadzenie szkoleń, a ocena przydatności i posiadanych umiejętności sprawdzana poprzez okresowe weryfikacje.

Użytkownicy w swoich pionach powinni za zabezpieczyć pełną informację i analizę zużycia materiałów oraz kształtowania się zapasów. Wnioski wynikające z bieżącej i operatywnej analizy stanowią winny podstawę pojęmowania decyzji dla przeciwdziałania ewentualnym nieprawidłowościom. Gospodarka materiałowa działająca w zmienionej strukturze organizacyjnej winna być lepiej dostosowana do zmieniających się warunków obrotu towarowego. Skończono ograniczenie rozdzielności, nawiązywanie i stabilizacja powiązań między producentem a odbiorcą, stwarza warunki do racjonalizacji systemu dystrybucji, dokonywania zakupów do rzeczywistych potrzeb. Jednocześnie zainstalowanie i odpowiedzialność bezpośrednich użytkowników stanem magazynowym materiałów winna prowadzić do sytuacji, w której — nie ma nie na magazynie czegoś użytkownik nie chciał i nie potrzebuje.

## Od Wydawnictwa Naukowo-Technicznego

W związku z reorganizacją zaopatrzenia materiałowego, która likwiduje dotychczasową, bezpośrednią współpracę z Waszym Zakładem, Wydawnictwem Naukowo-Technicznym pragniemy złożyć kierownikowi i załodze wyrazy serdecznego podziękowania za wieloletnią, harmonijną współpracę, za zawsze życzliwy stosunek do naszych potrzeb i sprawne ich załatwianie.

Jednocześnie chcemy podkreślić, że wysoko sobie ceniliśmy bardzo dobrą jakość papieru produkowanego przez załogę Waszych Zakładów, czego dowodem może być fakt, że na przestrzeni tak długiego okresu współpracy nie notowaliśmy żadnych reklamacji jakościowych. Specjalne podziękowanie składamy pracownikom Waszego Działu Zbytu, z którymi współpracowaliśmy na co dzień, za zrozumienie potrzeb naszego Wydawnictwa, za kulturową osobistość, za takt w bezpośrednich kontaktach.

Zyczymy jednocześnie kierownikowi i załodze Waszych Zakładów dalszego rozwoju i wielu sukcesów w pracy.

Kierownik Sekcji  
Zaopatrzenia Materiałowego  
i Produkcji  
podpis nieczytelny  
Zastępca Dyrektora  
do spraw technicznych  
ADAM URBANICKI

## DRZAZGI

### O ZMIANĘ DEKORACJI

W holu bloku administracyjnego wiszą na ścianach gabloty, w których tkwią od niepamiętnych czasów jakieś nieaktualne zdjęcia i napisy. Gabloty te należą do ZMS-u i ZOS-u.

### O INNE POWIĘLANIE

Wszyscy wiemy jak trudno nieraz przeczytać teksty powielane, ta „przedpotopowa” powieść czy. Może by zakupić jakąś małą kopiarke czy kserograf — urządzenie działające metodą światłotrudu. Byłaby przy powielaniu praca czystsza, szybsza a teksty byłyby czytelniejsze — łatwiej do odczytania.

## Co słychać w Zjednoczeniu?

Babryka Papieru w Myszkowie jest kooperantem w produkcji trwałych, zmywalnych, kolorowych taśm. W maju na rynku krajowym pojawiła się pierwsza próbna partia około 400 tys. metrów kwadratowych tej tapety, zaś w drugim półroczu 2 mln metrów kwadratowych. Fabryka w Myszkowie dostarcza papier, zakłady „Pronit” w Pionkach — specjalny klej, a tapety produkują Zakłady Tworzyw Sztucznych w Oławie.

W Szczecińskich Zakładach Celulozowo-Papierniczych w Skolwinie do pieru w tym roku rozpoczęło się budowę pierwszego magazynu na surowce, a w roku przyszłym planuje się wybudowanie centralnego magazynu na wyroby gotowe. W br. przypada 20-lecie powstania tej fabryki. Każdy z pracowników SZCP w Skolwinie ma z tej okazji przepracować społecznie 20 godzin.

Łączny fundusz zakładowy dla załogi Zakładów Celulozowo-Papierniczych we Wrocławiu wyniósł za 1972 r. 4 mln 747 tys. zł. Na nagrody indywidualne i reklamacyjne przeznaczono 2.848.200 zł.

32 mln zł zapłaciły w ubr. różne zakłady przemysłowe kraju za zanieczyszczanie wód: było ich łącznie 350, a wśród nich znalazły się Warszawske Zakłady Papiernicze w Jeźlinie, które zapłaciły ponad 600 tys. zł.



WŁODZIMIERZ JAKOWCZUK

— pracuje 10 lat. Jest drukarzem na Wydziale Kartonaży, sekretarzem Rady Robotniczej i grupowym związkowym.



MARIAN SIECZKA

— tokarz. W Warsztacie Remontowo-Konserwacyjnym pracuje 16 lat, posiada dyplom mistrzowski; grupowy partyjny.



FLORIAN JASIŃSKI

— maszynista pomp wytłaczarki nr 2 Wydziału Wytłaczarki i Wytłaczarek, pracuje 10 lat.





W przedniu Święta Pracy w pierwszy swój pochód ruszają dzieci z Zakładowego Przedszkola



W radosnym pochodzie wzięła udział młodzież kostrzyńskich szkół podstawowych

# RADOSNE ŚWIĘTO



Maszerują zapaśnicy i piłkarze



Zwarta kolumna młodzieży zetemowskiej KZP



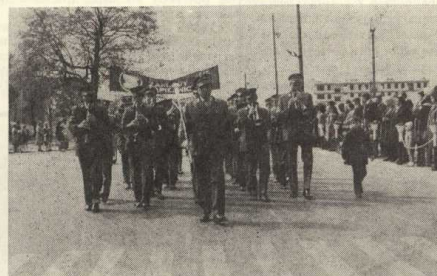
W pierwszym szeregu szli członkowie ZBoWiD



Kroczą kostrzyńscy kolejarze



Urszula Baranowska otrzymuje list pochwalny



Orkiestra ZDK przy KZP



Idą pracownicy KZP



Trybuna honorowa

## Proces otrzymywania celulozy i papieru

Aby zrozumieć skomplikowaną technologię stosowaną w naszej fabryce, potrzebne nam jest niezbędne minimum wiedzy. Proponuję więc krótki wykład z botaniki, chemii i pa-

Zasadniczymi składnikami żywej komórki drewna są: białko, komórki, plazma, jędro oraz sok komórkowy. Błona komórkowa zawiera poszukiwaną przez nas celulozę, która jest wielocukrem o wzorze chemicznym  $(C_6H_{10}O_5)_n$  składającym się z wielu cząsteczek cukru prostego zwanego glikozą lub cukrem gronowym.

W skład komórki drewna wchodzi też inne substancje jak: lignina, hemicelulozy, żywice, tłuszcze, woski, garbniki itp. Elementy ścianek komórkowych zawierających celulozę, które po wyodrębnieniu po siadają właściwości spłniające, wykorzystuje się w przemyśle papierniczym jako główne surowce do produkcji papieru a wśród papierników określa się nazwą: włókno celulozowe lub potocznie celuloz.

W Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych włókno celulozowe uzyskuje się przez rozdzielenie drewna w tęgą warzelnię stanowiącą wodorotlenki sodowe i siarczki sodowe oraz minimalnych ilości węgla i sodowego. Metoda ta nosi nazwę siarczanową.

Surowiec, którym w naszych zakładach są drewna iglaste, w postaci obalków, żerdzi i zrąbów poddaje się na rubkach procesowi rozdzielania w celu uzyskania zrbków o wymiarach 15-20 mm długości, które po przesortowaniu na urządzeniach sortowniczych po daje się transportem pnującym na składowisko.

Rozdrabnianie uzasadnione jest względami technologicznymi. Jedyną wielkość zrbków pozwoli nam na równomierne rozdrabnianie zrbków w procesie gotowania (co wpływa na jednolitość masy). Z składowiska transportem pneu matycznym zrbki drewna podawane są do zasobników w kształcie odwróconej piramidy, skąd będą wprowadzane do urządzeń rozdrabniających zwanych warnikami. Warnik jest to urządzenie w kształcie cylindra — zakończone stożkiem. Jego pojemność wynosi 110 m<sup>3</sup>. Zrbkami z zasobnika napienia się warnik, doprowadza się ciecz warzelna w określonej ilości i ubija zrbki ługiem przez uruchomienie pompy krążeniowej. W miarę ubijania dosypuje się zrbki aż do całkowitego napienienia warnika.

Po zamknięciu, warnik jest podgrzewany przez urządzenie zwane wymiennikiem ciepła.

Cyrkulacja ługu wymuszona jest przez pompę, a sam proces rozdrabniania prowadzony jest zgodnie z założonymi uprzednio ustaleniami.

Temperatura wewnątrz warnika wynosi około 170°C, ciśnienie max około 8, czas rozdrabniania 6 godzin.

Po zakończonym procesie rozdrabniania uzyskaną masę poddaje się myciu.

Mycie masy ma na celu oddzielenie ługu powarzelnego o możliwie najwyższym stężeniu od masy celulozowej. Oddzielenie następuje w wyniku przemiany masy celulozowej w dyfuzorze, kolejno popłuczankami i wodą gorącą w dyfuzorze którego kształt jest podobny do uprzednio poznanej warnika. Masa po myciu poddawana jest na sortowni procesowi oddzielania zrbków, niedowarków i innych za nieczyszczeń, czynność tę wykonują sortowniki. Sortowanie masy odbywa się z udziałem dużej ilości wody, która spełnia jednocześnie rolę transportu.

Po przesortowaniu, masa podawana jest na suszarnię gdzie po odwodnieniu i osuszeniu, masa uformowana w arkusze

zostanie pokrojona i zapakowana z przeznaczeniem wysyłki do innych papierni w kraju, gdzie zostanie użyta do produkcji papierów pakowych.

Masa taka posiada kolor jasnobrązowy czyli kolor naturalny. Masa, która ma być użyta do produkcji papieru białego musi być przedtem biała. Operację tę wykonuje się w celu rozpuszczenia pozostałych we włóknach ligniny i substancji barwnych (garbników, żywicy, tłuszczów itp.) przez co zostają usunięte ciemne nadające włóknom ciemne zabarwienie.

W warunkach Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych stosowana jest metoda bielenia, oparta na kombinacji bielenia związkami chloru z dodatkami innych chemikaliów. Masa celulozowa bielenia jest również częściowo odwadniana i sprężana w postaci surowca dla innych papierni. W większości jednak, masa celulozowa kierowana jest rurociągiem (z pominięciem suszarni) na Papiernię, gdzie zostaje użyta do produkcji papierów.

Z masy białej produkowane są papiery kl. III do pisania, drukowe, offsetowe, oraz wszelkiego rodzaju podłoża. Z masy brązowej — papiery pakowe. W Oddziale Przygotowania Masy dokonuje się operacji przygotowania surowca do produkcji papieru. Masa celulozowa podlega nieleniu w młynach papierniczych, od tego procesu zależy będzie czy papier posiadać będzie właściwą wytrzymałość, zwartą powierzchnię i równomierne przezroczność. Do zmieszanej masy celulozowej dozuje się kleje i wypełniacze. Klej ma na celu zmniejszenie podatności papieru na przenikanie cieczy.

Dobór kleju i jego ilość uzależniona jest od typu papieru jaki chcemy otrzymać, wypełniacze natomiast mają za zadanie nadanie wymaganych właściwości dla papieru. Wypełniacze są pochodzenia mineralnego. Przygotowany w ten sposób surowiec podawany jest wraz z wodą (w odpowiednim stężeniu) na sito masy papierniczej gdzie następuje formowanie wstęgi papieru.

Sito powoduje też wstępne odwodnienie wstęgi papieru. Następnie, wstęga papieru przechodzi przez część prasową maszyn, gdzie następuje dalsze odwodnienie wstęgi. Szerokość wstęgi prowadzonej przez część prasową na filcu wynosi około 40 proc. Dalsze odwodnienie wody ze wstęgi następuje poprzez odparowanie w części suszacej.

W dalszej części masy wstęga jest chłodzona, gladzona oraz nawijana na zwoje zwane tamborami. Ciężar zwoju po nawinięciu wynosi około 8 ton a szerokość wstęgi papierowej 5,80 m.

Po zdjęciu z maszyn, papier w zwoju podawany jest na Oddział Obróbki Papieru gdzie zostanie przewinięty przez przewijarkokrajarki na mniejsze zwoje, które zostaną użyte do krojenia na arkusze i po przesortowaniu i opakowaniu do magazynu. Odbióry papieru w zwojach, otrzymują papier po uprzednim opakowaniu (na parkanach, z kilku warstw papieru pakowego i zaklejeniu czół zwoi papierowymi denkami).

Z magazynu papier ekspedowany jest transportem kolejowym lub samochodowym do odbiorców; drukarni oraz zakładów przetwórstwa papierniczego, gdzie zostanie użyty do druku książek bądź też do produkcji zeszytów.

W niewielkiej części papier kierowany jest do własnego wydziału przetwórstwa, gdzie użyty zostaje do produkcji obrusów, tacek, śniadaniowych lub papieru śniadaniowego.

C. ŚLIWIŃSKI



# Jak Cię miły zatrzymać?

Analizując — nawet pobieżnie — wykaz osób które odeszły z zakładu w pierwszym kwartale br. nasuwają się wnioski minorowe. Odeszło aż 97 osób! W tym: samowolnie porzuciło pracę 26 osób, dyscyplinarnie zwolniono 4 osoby, zakład wypowiedział pracę 3 osobom. Już ten fakt zmusza nas do zastanowienia się nad stanem dyscypliny pracy, która musi przedstawiać się niewesoło skoro mamy tego taki a nie inny efekt.

Żeby dopełnić obrazu trzeba dodać, że 22 osoby zwolniono z pracy na własną prośbę, 30 odeszło za tzw. porozumieniem stron, 5 osób otrzymało przeniesienie służbowe, jedna osoba została oddelegowana, jedna przeszła na rentę, 3 osoby zostały powołane do służby w wojsku, a jedna „poszła” do więzienia.

Gdyby analizować zjawisko odchodzenia z pracy przyjmując za kryterium wiek — to

okazuje się, że gros osób które porzuciły nasz zakład to są ludzie młodzi; nie przekroczyli oni jeszcze 30 lat, a było takich aż 65 osób. Mniejszość odchodzących (32 osoby) stanowiły osoby które przekroczyły ten wiek — 30 lat.

Jaskrawa różnica występuje też między ilością tych, którzy odeszli i są bez zawodu, a tymi którzy mają jakiś zawód: bez zawodu naliczyłem 62 osoby, a z zawodem tylko 35 osób. — Daje to dużo do myślenia je żeli chodzi np. o możliwości zdobywania zawodu na naszym terenie — w Kostrzynie, przez ludzi już pracujących.

Z podstawowym wykształceniem odeszło 64 osoby, z zawodowym — 23, ze średnim 9, a z wyższym tylko 1 osoba. Takie porównanie podpira wniosek poprzedni o możliwościach zdobycia zawodu i dokształcania się. I wcale nie jest to jedyna hipoteza jaką z takich danych, i z obserwacji tzw. rzeczywistości można wysunąć.

Analizując dalej dane — ale mówiące już o tym ilu odchodzących było kawalerami, a ilu żonatymi napotykamy rzecz nieoczekiwaną: otóż z tych którzy odeszli z zakładu, tylko 43 osoby są kawalerami (lub pannami) natomiast aż 53 żonatymi (lub żemymi). Jest to fakt socjologicznie zdawałoby się nieuzasadniony, a jednak — wystąpił (może ma coś z tym wspólnego mieszkaniowy?).

Jeżeli chodzi o staż pracy od odchodzących to — jak obliczyłem — z osób które pracowały tylko do 3 miesięcy — odeszło 15; z tych którzy pracowali od 3 m-cy do 1 roku — odeszło 34 osoby, reszta miała różny staż.

Większy staż pracy z tym, że niektórzy nawet wieloletni np. jeden pracownik mając staż pracy 18 lat i 2 m-cie odeszł(!) za porozumieniem stron. Rozważając sprawę w tego czy to byli ludzie zamieszkał na miejscu czy nie — do chodzimy do liczby, że 39 z nich, dojeżdżało do pracy, a 6 mieszkało w hotelu robotniczym — czyli byli to osoby spoza Kostrzyna, w ilości 45. I tu znowu nieoczekiwane zjawisko: miejscowych odeszło z pracy 52, a poza miejscowych 45; w tym ze wsi pochodziło 26 osób.

Dla ciekawostki zróbmy jeszcze podział np. wg płci. I co się okazuje? Otóż wśród odchodzących było tylko 10 kobiet — brawo, znane to już zjawisko, że kobiety starają się pracować w jednym i tym samym zakładzie dłużej niż mężczyźni.

Na zakończenie analizy którą możnaby jeszcze prowadzić tu na różnorodny sposób — spojrzenie na rubrykę „dokąd poszedł”. Np. do zakładów w Krapkowicach odeszło 5 osób, do zakładów w Świeciu — 6 osób — innych, o których wiemy dokąd odeszli jest 16. O pozostałych 70-ciu osobach nie wiemy dokąd i gdzie odeszli. Zresztą nie wiemy np. dlaczego odeszli itp., itd. Dlatego proponowałbym, żeby wprowadzić specjalną ankietę dla odchodzących z zakładu — wstawiając tam pytania ogólne i szczegółowe, z odpowiedzi na które możnaby wyciągać wnioski pomocne dla naszej polityki kadrowej w zakładzie — któryby mocniej niż dotychczas hamowała tzw. fluktuację załogi.

WINCENTY ZDZITOWIECKI

## Znacie? - a więc posłuchajcie Od tematu do problemu

Dzisiaj postanowiłem rozpisnąć się na jeden z tych wspaniałych tematów jakim jest humanizacja pracy. Ale postanowienie, że wszystko, żeby na jakiś temat napisać trzeba było go w sobie nosić, trzeba było być przemysłowym do końca.

W moim wypadku napotkałem jeszcze na dodatkową trudność, w naszym przedsiębiorstwie zakładzie nie ma oficjalnego (że tak się wyrażę) programu humanizacji pracy. Oto i problem; brak programu humanizacji pracy. Wszyscy o takim czymś słyszymy, tylko, że nie bardzo wiemy, co to jest, a... jak jej tam? — humanizacja pracy.

Nie zgadzając się na to, że humanizacja to po prostu postaram się choćby w przybliżeniu określić ten termin.

W moim rozumieniu jest to szeroko pojęte przystosowanie miejsca, narzędzi i przedmiotu produkcji do człowieka. Ale żeby taka definicja była realna w realizacji — potrzebne są ku temu odpowiednie badania naukowe. Bo dotychczas, wszystko co robiliśmy w tym kierunku, była to jednak w najlepszym wypadku improvisacja.

Np. czy nasza stołówka jest przystosowana do przyjmowania tylu głodnych i tu tam naraz przychodzi? Nie — jest zbyt niska (nie mówiąc już o jej innych nie dośkonalszych); latem kiedy go rąco żadne tam instalowanie wentylatorów nie pomoże; będzie i tak — jak przekonaliśmy się już nieraz — duszno i gorąco.

A przejdźmy do maszyn używanych do produkcji celulozy i papieru oraz do urządzeń pomocniczych. Tu trzeba być dwumetrowym olbrzymem żeby sięgnąć się do niejednego zaworu. A ile to trzeba nasycić — nakłaniać maszynę i jej produktom zanim minie czas wyznaczony dla pracy; zanim osiągniemy normy jakościowe i ilościowe produkcji.

Konstruktorzy maszyn nieprzystosowali ich do kierujących nimi ludzi — w efekcie czujemy się niejednokrotnie niewolnikami techniki, zamiast być jej panami.

Inny aspekt humanizacji pracy — to wypocinek w czasie i po pracy; zaliczamy tu przerwy między operacjami, przerwy po dłuższym okresie pracy, bierny i czynny wypocinek w domu, wyjazd poza miejsce zamieszkania itp. Jeszcze inny aspekt humanizacji pracy to urządzenia sanitarne, socjalne i rekreacyjne; upowszechnienie czytelnictwa, radiowizji, gazety zakładowe, okolicznościowe wydawnictwa itp.

Wszystko to w praktyce spotyka się na żywo realizowane — tylko, że żywiołowe, w permanentnej improvisacji. Kiedyś trzeba będzie i z tym skończyć — improvisacja bowiem na dłuższą metę jest szkodliwa; plany natomiast, nigdy jeszcze nikomu nie zaszkodziły.

Nazwisko znane redakcji ton.

## 15 - lecie Klubu Honorowych Dawców Krwi

12 maja br. minęło piętnaście lat od chwili powstania w Kostrzynie Zakładach Papierniczych, Klubu Honorowych Dawców Krwi. Przez ten okres, członkowie klubu — a jest ich ponad dwustu — oddali 808 litrów krwi. Członkowie Klubu HDK legitymują się więc piękną postawą społeczną w niesieciu pomocy innym ludziom; wielu z nich posiada srebrne i złote „Oznaki HDK”, wielu z nich jest „Zasłużonymi Honorowymi Dawcami Krwi”. To oni wielokrotnie ratowali życie nieznanych im ludziom — oddając swą krew na potrzeby lecznictwa. Społeczeństwo dzięki im jest serdecznie!



## Zakład od roku 1966 przystąpił do produkcji przeznaczanej na eksport. Łącznie w latach 1966/68 wysłano do krajów strefy dolarowej 11,710 ton celulozy. Przyniosło to gospodarce narodowej dodatkową 4,440 tys. zł dewizowych.

Pomyślnie rezultaty działalności gospodarczej zakładu pozwoliły w roku 1967 spłacić dług zaciągnięty wobec państwa.

Osiągnięcia gospodarcze w tym okresie uzyskano dzięki wspólnej aktywnej działalności samorządu, kierownictwa i załogi.

## Historia Wielkiej Budowy (II) Papiernia

W KZP pracowało wtedy 1233 osoby, w tym; 42 z wyższym wykształceniem, 168 z wykształceniem średnim, zawodowym i ogólnym oraz 517 pracowników wykwalifikowanych. W roku 1968 minęło 10 lat od chwili uruchomienia ciągu produkcyjnego celulozy. Okres ten stanowi ciekawą kartę historii, nie tylko zakładu, lecz także miasta.

Historia ta pokazuje wyraź-

nało Szczecińskie Biuro Projektów Budownictwa Przemysłowego.

Dokumentację technologiczną wykonało Biuro Projektów Przemysłu Papierniczego w Łodzi.

Dokumentację konstrukcyjną na MP I wykonała firma Walmsleys — Anglia.

Budowa Papierni objęła dwie maszyny papiernicze. MP I — uruchomiona w październiku 1968 r. dostarczona w całości przez firmę Walmsleys posiada następującą charakterystykę techniczną:

- wydajność 129 t/24 h (rocznie 38 tys. ton) papieru do pisania i drukowego o gramaturze 70 — 100 g/m<sup>2</sup>,
- szerokość robocza brutto (na nawijaku) 5300 mm
- długość siła 40,5 m
- zakres szybkości napędu 120 — 480 m/min.
- szybkość konstrukcyjna 610 m/min.
- zużycie pary 3,5 kg/kg papieru
- zużycie wody 62 kg/kg papieru
- zużycie energii elektrycznej 1000 kWh/tonę
- zawartość włókien w wodzie odciekowej 60 mg/l

MP II uruchomiona w 1969 roku służy do wyrobu papierów pakowych III kl. o gramaturze 38 — 70 g/m<sup>2</sup>.

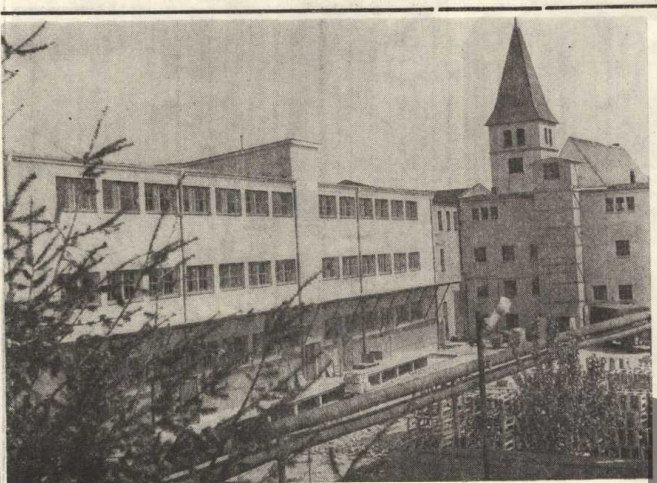
Wydajność 40 tys. ton/rok.

Pozostałe dane jak dla MP I.

Dokumentację konstrukcyjną dla MP II wykonała „Fam pa” Cieplce na licencji Walmsleys.

Generalnym wykonawcą budowy Papierni było Gorzowskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego w Gorzowie Wlkp. Montaż obu maszyn papierniczych prowadził „Remopap” — Poznań.

## KZP - Zakład w Drezdenku



Fot. Ryszard Tomeczuk





Uroczysty moment ślubowania.

## Nowe zadania oczekują koło NOT

29 marca br. odbyło się walne zebranie sprawozdawczo-wyborcze Samodzielnego Koła Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Papierniczego przy KZP. Dokonując oceny działalności notowskiej w ostatnim okresie stwierdzono, że była ona zbyt mało pełna w stosunku do potencjalnych możliwości KZP. Integracja Kostrzyzna, Gorzowa i Drezdenka stwarza potrzebę ujęcia działalności NOT-u w zmienionej formie organizacyjnej.

Wyrzuczone kierunki pracy na bieżącą kadencję przewidują m. in.: wykorzystanie możliwości utworzonego Ośrodka Postępu Technicznego, jako bazy działalności SITPP w zakresie:

- nowej techniki i technologii produkcji,
- rozwiązywania zgłaszanych wniosków i usprawnień,
- współpracy z placówkami nauko-badawczymi,
- współpracy z zagranicą,
- przekazywania informacji najnowszymi rozwiązaniami technicznymi krajowych i zagranicznych,
- nawiązanie i wypracowanie form współdziałania pomiędzy SITPP, SEP, PTE,
- objęcie patronatu nad „Turniejem Młodych Mistrzów Techniki”,
- aktywne uczestnictwo w zakresie prac koncepcyjnych nad rozbudową KZP,
- rozwijanie wszelkich form aktywizacji działalności racjonalizatorskiej w tym również inżynierów posługujących się metodą AW,
- powołanie sekcji branżowych, a mianowicie:
- celulozowej
- papierniczej
- przetwórstwa papierniczego
- maszyn i urządzeń przemysłu cel. pap.

## ● Czystość ● estetyka ● gospodarność

Komisja Ochrony Pracy sprawozdała stan higieniczno-sanitarny w DMR nr 1 i 2 oraz w Domu Technika. W toku kontroli stwierdzono, że: stan sanitarny pokoi mieszkalnych i pozostałych pomieszczeń zajmowanych przez mieszkańców obu hoteli — jest dobry. Pomieszczenia są czyste i na bieżąco sprzątane. Natomiast w kotłowni węglowej w DMR nr 2 brak urządzeń wentylacyjnych, wyczuwa się obecność dwutlenku węgla. Brak również urządzeń do pionowego transportu szkieł — obsługa jest zmuszona wynosić szkiełki schodach do góry na wyciągu.

W DMR nr 2 urządzenia kapłowe znajdujące się w piwnicy znajdują się w opłakanym stanie; części instalacji zdewastowane; ściany odprane, brudne i wilgotne. Brak wentylacji. W tym DMR-rze wskazane byłoby urządzenie natrysków na poszczególne kondygnacje budynku.

W dalszym ciągu przeprowadza się kontrole stwierdzono, że w jeszcze gorszym stanie znajdują się pomieszczenia w Domu Technika. Pomieszczenia te nie są nawet na bieżąco sprzątane, a jeżeli — to niedbale. Stwierdzono również brak siatek w natryskach.

dz

Przewodniczący: kol. Stanisław Borek  
Z-ca przewodni.: kol. Wincenty Galezak  
Sekretarz: kol. Janusz Wiczezek  
Skarbnik: kol. Zofia Nowaszewska  
Członkowie: kol. Marian Bojarski kol. Zbigniew Drewniak kol. Roman Kołodziejczyk kol. Józef Kłapacz kol. Stanisław Krawczyk kol. Mieczysław Szalamacha

Nowo wybranym władzom życzymy owocnej pracy, oczekując jednocześnie zaskutkowania działalności notowskiej naszych zakładów.

J. WICZEK

## Oby przetrwało w pamięci młodych

Szkola nr 50 w Kostrzynie może się poszczycić „Izbą Pamięci”. Na uroczystość otwarcia zaproszono przedstawicieli ZBoWiD-u, władz miejskich i rodziców. W czasie uroczystości chwili ciszy uczono pamięć po legich bojownikach o wolność i demokrację, poczem młodzież złożyła na ręce komendantów ślubowanie.

Z ładnie opracowanym programem wystąpił chor. uczniów i zespół taneczny. Do młodzieży, o tradycjach na których ma się wzorować młode pokolenie mówił przedstawiciel Wojska Polskiego. Komendantom wręczono kwiaty i zaproszono na tzw. chwilę wspomnień przy herbacie — komendantów opowiadali o swojej walce i przygodach wojennych.

— Wspaniałe uroczono „Izbę Pamięci”. Znalazły w niej swoje miejsce zbiory osobistych dokumentów niektórych komendantów, zbiory wydawnictw z okresu wojny i okupacji, zbiór broń palnej i broni białej, zbiory odznaczeń bojowych, dyplomów i proporzeczków, a nawet oryginalny mundur i odznaczenia żołnierza Wojska Polskiego z okresu II wojny światowej — na ścianach zawieszono m. in. plany i mapy.

Uczestnicy uroczystości wpisywali się do wyłożonej w tym celu kroniki. To była miła, potrzebna i dobrze zorganizowana impreza.

W.Z.

# ANALIZA ZUŻYCIA MATERIAŁÓW

Przedsiębiorstwa przemysłu celulozowo-papierniczego charakteryzują się wysoką materiałochłonnością produkcji. Zużycie materiałów stanowi zasadniczą część kosztów własnych produkcji (ca 70 proc.). Wysoki udział kosztów materiałowych w całkowitym koszcie wytwarzania wysuwa na gładnienie oszczędności materiałowych i ich ekonomiczne zużycie na czoło zagadnień w całości kształtujących działalność przedsiębiorstwa.

Zadaniem analizy zużycia materiałów jest wskazanie, jak jest dynamika zużycia i kosztów materiałowych, jak przebiega zużycie, jak jest poziom zużycia i wykorzystania materiałów określonych normami, recepturami, planem, jakie są wyniki przedsiębiorstwa w tym zakresie w porównaniu do osiągnięć zakładów produkcyjnych.

Przy analizie zużycia materiałów w produkcji, normy zużycia i receptury stanowią bieżącą zasadniczą i wyjściową bazę porównawczą. Stosowanie i przestrzeganie ustalonych norm zużycia jest podstawowym warunkiem racjonalnego zużycia i wykorzystania materiałów.

## ŹRÓDŁA ANALIZY ZUŻYCIA MATERIAŁÓW

Zasadniczym źródłem informacji są dane analityczne, które stanowią ewidencja i dokumentacja źródłowa i pomocnicza planistyczne, technologiczne, produkcyjne, księgowe.

Dane planowane wynikają przede wszystkim z planu techniczno-ekonomicznego i dotyczą:

- planu produkcji,
- norm zużycia i receptur,
- planu zaopatrzenia,
- kalkulacji jednostkowych wyrobów,
- pozostałych planowanych kosztów.

Dane faktyczne wynikają ze sprawozdań, ewidencji i dokumentacji tj.:

- wewnętrzna operatywna ewidencja i sprawozdawczość w zakresie ilościowym rozliczeń materiałów,
- sprawozdawczość księgowa, a szczególnie kalkulacje wyników kosztów jednostkowych,
- ewidencja analityczna, syntetyczna i sprawozdawczość obrotu materiałami w ujęciu ilościowym i wartościowym.

Dane ze źródeł spoza sprawozdawczości i ewidencji obejmują:

- informacje wynikające z literatury, z osiągniętych wyników produkcyjnych zakładów w kraju i za granicą,
- sprawozdania i protokoły z kontroli i rewizji zużycia materiałów.

Istotne znaczenie ma właściwy dobór i selekcja zgromadzonego materiału. Chodzi o to,

aby zebrane informacje obiektywnie charakteryzowały zużycie materiałów i były porównywalne. Stąd może zachodzić konieczność doprowadzenia danych liczbowych do porównywalności.

## METODY I TECHNIKA PRZEPROWADZANIA ANALIZY

Jedną z podstawowych metod analizy zużycia materiałów jest metoda porównań. Porównanie może być stosowane w następujących przekrojach:

- porównanie wielkości faktycznych z normami i planem,
- porównanie w czasie,
- porównanie międzyzakładowe,
- porównanie inne.

Pierwsza grupa porównań polega na konfrontacji wskaźników rzeczywistych z normami branżowymi, recepturami i planem. Zastosowanie tego rodzaju porównań jest w analizie zużycia materiałów szczególnie szerokie.

Porównanie w czasie to badanie dynamiki zużycia. Polega ono na porównaniu wskaźników i norm rzeczywistych okresu badanego z analogicznymi wskaźnikami okresów ubiegłych.

Porównanie międzyzakładowe polega na konfrontacji osiągniętych wskaźników przedsiębiorstwa ze wskaźnikami jednego lub kilku przedsiębiorstw branży, bądź ze wskaźnikami dla całej branży. Dokonując tego rodzaju porównań należy brać pod uwagę zakłady należące do zbliżonych warunków techniczno-produkcyjnych.

Inne porównania odnoszą się do założeń projektowych; danych literaturowych; danych z zagranicy.

Dokonana w szeregu przekrojów analiza metodą porównań pozwala ustalić potencjalne źródła oszczędności materiałów. Źródła obniżki należy szukać nie tylko w ilościowym zmniejszeniu norm zużycia, ale również w zmianach struktury zużycia poszczególnych gatunków (rodzajów) materiałów, jak również w stosowaniu materiałów zastępczych (substytutów).

Przeprowadzając analizę zużycia materiałów należy przyjąć, że wielkość zużycia zależy od trzech zasadniczych czynników:

- a) od wielkości produkcji
- b) od stosowanych norm zużycia
- c) od cen jednostkowych zużytych materiałów.

Dlatego też analiza winna wskazać jak poszczególne czynniki wpływają na kształtowanie się kosztów zużycia materiałów. W tym celu postępujemy się metodą podstawień

uchowych. W celu ustalenia wpływu każdego czynnika na wynik ogólny, podstawia się je kolejno ustalając wpływ na powstanie odczytanie, rzaktyczne wykorzystanie tej metody przedstawiono na przykładzie kosztów zużycia drewna, które zależą od trzech czynników: wielkości produkcji celulozowej, zużycia jednostkowego drewna, ceny jednostkowej (cena jednostkowa średnioważona wynika z asortymentu zużycia drewna).

Analiza zużycia materiałów polega na porównaniu ilości i wartości faktycznie zużytych w stosunku do ilości i wartości założonych w planie, oraz w stosunku do ilości i wartości wyliczonych wg norm na produkcję wykonaną.

Pomocnym do sporządzenia takiej analizy będzie tabela nr 2 w odniesieniu do węgla przemysłowego i tabela nr 3 obrazująca zużycia odzieży maszynowej (tabela takie zostały opublikowane w zakładach biuletynach — przyp. redakcji). W celu umożliwienia dokonywania porównań należy opracować operatywne plany zużycia materiałów posrednich, aktualnie ujmowane są one w przekroju kwartalnym.

W celu pogłębienia analizy zużycia umundurowania maszynowego jest porównywanie ich żywotności wyrażone w ilościach godzin efektywnej pracy.

Podobnie jak przy materiałach bezpośrednich i w tym przypadku można zbadać przy czynności odchylen, tzn. co powstały one z tytułu obniżenia norm zużycia, czy też przez za stosowanie materiałów zastępczych.

Analiza zużycia innych materiałów pomocniczych nie związanych z wielkością produkcji, a więc wszystkich nie normowanych może być przeprowadzona metodą porównań, t.j. przez odniesienie wartości tych materiałów faktycznych zużytych, do wartości założonych w planie, bądź okresach ubiegłych. Analizę taką zastosować należy do wszystkich materiałów w układzie kolumnowym.

W miarę potrzeby można by konfrontować analizy zużycia ważniejszych materiałów do remonotu, części zamiennych w ujęciu rzeczowym.

## WYKORZYSTANIE WYNIKÓW ANALIZY

Dla zapewnienia racjonalnego gospodarowania materiałami na codzień, wykorzystanie ich w formie analizy operatywnej. Taka właśnie analiza bieżąca jest oceną zużycia materiału w porównaniu do norm, receptur planu, rezultatów uzyskanych w poprzednich okresach, osiągnięć produkcyjnych zakładów. Pozwala to na bieżąco sygnalizowanie występujących odchyleń, podejmowanie określonych decyzji, poszukiwanie dalszych źródeł obniżki kosztów.

Kształtowanie się zużycia materiałów w ujęciu porównawczym winno być prezentowane w postaci tablic, plansz na odpowiednich oddziałach produkcyjnych.

Wyniki analizy należy przedstawiać i omawiać na naradach produkcyjnych.

Dla osiągnięcia celu analizy zużycia materiałów należy:

- dokonać oceny prawidłowości rozliczeń zużycia materiałów i surowców,
- przekazać normy zużycia, kalkulacje jednostkowe kosztów na poszczególne wydziały (oddziały),
- wprowadzić odpowiedni przepływ informacji w zakresie zużycia materiałów i kształtowania się kosztów,
- zainteresować całą załogę problematyką zużycia materiałów m. in. poprzez zornizowanie tablic i plansz obrazujących osiągnięte wyniki w tym zakresie przez zakłady w odniesieniu do norm, planu itp.



Uroczyste przecięcie wstęgi.



Honorowi goście przybyli na otwarcie „Izby”.



# Na boisku



W naszej gazecie zakładowej znalazłem takie po równanie: „ze maszyna wymaga go konserwacji, a co dopiero człowiek”. Po patrzyłem na maszynę, przy której pracuję i wcale nie zauważyłem podobieństwa do mnie.

— Ja panu to naukowo wytłumaczę: maszynę, którą właśnie oczekuje na wizytę u lekarza.

Ciekawe czy mnie pani przekona. Poza tym nie chcę wywodów naukowych, tylko chcę to zrozumieć na „zdrowy chłopski rozum”. — Więc niech pan słucha. Źródłem energii niezbędnej do utrzymania życia i koniecznej do wykonywania pracy są dla człowieka pokarmy, które po przyjęciu spalają się w tkankach w obecności tlenu zawartego w wdychanym powietrzu. W ten sposób organizm człowieka wytwarza energię cieplną, przekształcając ostatecznie energię chemiczną w mechaniczną. Ilość i jakość potrzebnych pokarmów zależy w dużym stopniu od rodzaju i natężenia wykonywanej pracy. Jeśli chodzi o ilość potrzebne go tlenu, to przyjmuje się, że 1 litr tlenu wystarcza do wytworzenia 5 kalorii ciepła.

— Czyżby właśnie „zucie palenia” nasuwało to po równanie człowieka z maszyną?

— Nie tylko. Maszyna wymaga stałej konserwacji — człowiek dla utrzymania zdolności do pracy wymaga pełnego zdrowia i odpowiednich warunków higienicznych. Nie konserwowana maszyna i chory człowiek — zmniejszają swą wydajność.

— No tak, ale maszyna musi być uregulowana, wszystkie jej części muszą być odpowiednio dopasowane i zmontowane.

A jak to wygląda w organizmie ludzkim?

— Organizm człowieka rozporządza mechanizmami regulacyjnymi, które utrzymują równowagę między pobieraniem i wydatkowaniem energii. Cięższa praca wymaga lepszego odżywiania, to znaczy pokarmów o

wyższej wartości kalorycznej, przy czym rolę regulatora spełnia uczucie głodu. Odwrotnie — niska jakość pokarmów powoduje małą wydajność przez zmniejszenie gotowości, tzn. możliwości i chęci do pracy. Jest to zresztą jeden z dowodów ścisłej łączności przemiany materii w ustroju z funkcjami psychicznymi.

## DIALOGI O ZDROWIU

### My „nadmaszyny“

— Ktoś musi doglądać pracy maszyny.

— A człowiek powinien być otoczony opieką lekarską. Maszyna nie uczy się, nie doskonali w procesie pracy. Człowiek uczy się stale i doskonali w swoim zawodzie. Maszyna nie wymaga „wypoczynku”. — Zużyta — nie regeneruje się w okresie postoju. Zmęczony człowiek ma zdolność regenerowania sił przez odpoczynek.

— A kto jest sprawniejszy, człowiek czy maszyna?

— Sprawność, jeżeli określimy ją jako stosunek między wykonywaną pracą a zużyciem energii, w porównaniu z maszyną wygląda następująco: Tlen zawarty w powietrzu uzyskujemy bez ekwiwalentu pieniężnego, należy więc w porównaniu z innymi źródłami energii brać pod uwagę jedynie wartość pieniężną pokarmów. Środki spożywcze nie zbędne do uzyskania 1000 kalorii kosztują 10 razy więcej niż zużyta w podobnym celu elektryczność, a 110 razy więcej niż węgiel. Z powyższych rozważań wynika, że „maszyna ludzka” jest droższą i mniej sprawną przy wysiłkach fizycznych.

— Teraz rozumiem dlaczego dąży się by zastąpić fizyczną pracę człowieka pracą maszyn.

— Za dążeniem tym przemawiają:

— Względny humanitarne — oszczędzanie człowiekowi ciężkiego i często nie wdzięcznego trudu,

— względy gospodarcze — osiągnięcie zamierzonych celów tańszym kosztem,

— względy organizacyjne — ułomności od pracy fizycznej człowiek będzie mógł wykonywać prace bardziej wartościowe, do których jest predysponowany ze względu na wysoki stopień rozwoju swe

go centralnego układu nerwowego.

— Przecież nie zawsze można człowieka zastąpić maszyną nawet przy ciężkich pracach fizycznych.

— Wtedy powinno się pracować tak zorganizować by użyć skądś możliwie maksymalną sprawność przy minimalnym zmęczeniu pracownikiem. Stąd wypływa konieczność badania człowieka w procesie pracy i dostosowania sposobów pracy do anatomicznej budowy i fizjologicznych możliwości ustroju ludzkiego. Każdy wysiłek fizyczny połączony jest z pracą mięśni, przy czym natężenie pracy mięśni zależy od charakteru i stopnia podejmowanego wysiłku. Przy każdej pracy, a szczególnie przy pracy fizycznej, cały szereg różnych narządów ustroju dostosowuje swoje czynności do pracy mięśni by zapewnić zaopatrzenie pracujących tkanek w krew (a tym samym w tlen), usunąć zbędne produkty spalania, oraz by utrzymać właściwą temperaturę ciała. Zmianom i to dość znaczącym, ulegają także czynności fizjologiczne jak częstość skurczów serca, częstość i głębokość oddechu i wydalenie potu.

— Teraz rozumiem dlaczego każą mi chodzić na okresowe badania.

— Poza tym chciałam państwu powiedzieć, że człowiek jest najbardziej skomplikowaną maszyną której działanie jest źródłem coraz to nowych odkryć.

ELŻBIETA

## List do redakcji

Problem rodzi temat — a więc...

Z zainteresowaniem przeczytaliśmy artykuł na temat obaw w naszej zakładowej stółce, w pełni podzielamy uwagi jego autora, same zręzy nowatymy ostatnio z usług te goż przybytku.

Zamierzamy tu natomiast wnieść uwag kilka dotyczących pozostałych punktów gastronomicznych naszego zakładu. Mamy bowiem aż dwa bary. Nawet ładne. A w nich: po lewicy (jedynie 90 zł za kg) czasem golonka, czekoladki, konserwy rybne, zimno-ciepłe mleko, ekstra suche katarzynki i no i gwóźdź programu — masło i dżem. Nic tu nie zostało pominięte, ponieważ w dniu 28. 04. na zm. II jedynym pieczywem były wspomniane katarzynki.

Co prawda czasem bywa inaczej, ale tylko na pierwszych zmianach. A nam marzyłoby się świeże pieczywo, kakao, garce mleko, kilka rodzajów kanapek, zupy mleczne, zawsze choć jedno ciekawe danie (pod dostatkiem) np: pierogi, naleśniki itp. Czyżby nasi mistrzowie patelni nie znali tego rodzaju potraw? Z chęcią udzielimy lekcji, lub też doradzimy wyjazd na praktykę pogłową do Schwedt (NRD).

Może komuś nasze marzenia wydają się zbyt wygórowane, ale przecież nie chcemy kosów, tylko zupełnie nie wyobrażamy sobie katarzynek z polewicą.

Nazwiska znane redakcji M. i D.

## Echa naszych publikacji

Od Gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego w Gorzowie otrzymaliśmy pismo w którym czytamy: „W nawiązaniu do artykułu zamieszczonego w Waszej gazecie, z dnia 21.03. 1973 r. a zatytułowanego „Kto odpowiada za ten balagan” uprzejmie wyjaśniamy, że opisany stan rzeczy na budowie w Dreźnie ku ulęgi poprawie.

W dniu 26. 03. 1973 r. przeprowadzono kontrolę w wyniku której, wydano zalecenia wyeliminowania powstałych nieprawidłowości do dnia 10. 04. 1973 r. Podczas ponownej kontroli przeprowadzonej w dniu 11.04. 1973 r. stwierdzono, że zalecenia te zostały wykonane w obowiązującym terminie. Informujemy jednocześnie, że za nieprawidłowości te udzieleno potrąceniem od 10—30 proc. premii za I kwartał 1973 roku, czterech pracowników budowy w Dreźnie.

Z upoważnienia dyrektora pismo podpisał kier. Działu Organizacji i Rewizji mgr Czesław Czekan.

## Z zeszytów szkolnych

„Ignacy Krasicki urodził się z namowy rodziców”.

„Zginął pies bokser, z krótko uciętym ogonem, o którego byłbym mocno przywiązany male dzieci oraz babcia”.

„Ślimak był to chłop silny, baczysty i ciężarny”.

„Ulek”

Redaguje kolegium w składzie: Ryszard Deska (przew. kolegium), Kazimierz Modzebski (red. naczelny), Franciszek Gardzielewicz, Władysław Mysona, Stanisław Krawczyk, Józef Pokora, Włodzimierz Sobiecki, Szepepan Zawadzki (członkowie. Zdjęcia: Kazimierz Mazur.

Skład, łamanie i chemigrafia: Zielonogórskie Wydawnictwo Prasowe, RSW „Prasa ul. Reja 5. Zam.: 345

Druk. Ziel. Zakł. Graficzne Zam. 2201-J-3/8

## LUDOWA KAPELA

W naszym Zakładowym Domu Technika Jest kolekcja zainteresowań wiele, Jest brydż, uczą się obcego języka, No i mamy też Ludową Kapelę.

Pięknie nam grają oberki siarzyste, Skocznie, ludowo, z właściwą powagą. Są wśród nich chłopcy tegie i pleszyste, Czerstwe i zdrowe, z solidną nadwagą.

Solista tegi, bruchały potężnie, Spód wasy snuje miłe swoje trele, Mikrofon, jak batuta dźwięki mełnie, I tym wybitnie wspomaga Kapelę.

Skrzypek też wdzięcznie nosi swoje brzucho, Inni szaszupeli, ale grają skocznie, Piękne melodie wpadające w ucho, Stare oberki grywane w Opocznie.

Jest też w Kapeli kobieta, niestety Drobna, lecz piękna i wielkiego ducha, Tak postępuje, jak zwykłe kobiety, Niewiele robi, tylko w „kijek” dmucha.

Choć ich niewielu, nadrabiają wagą, Grają, śpiewają, każdy chętnie słucha, To co jest piękne, słucha się z uwagą, Szczególnie miłe dla polskiego ucha.

Prawdziwa cnota nie boi się krytyk, Nie chce by za złe niektórzy mi mieli, Chodzi więc o to, by zrozumieć przytyk, Za mało ludu w Ludowej Kapeli.

JAN PATAJ

## Sędzia pilnie poszukiwany

Kierownictwo Sekcji Zapasniczej i PKKPiT w Gorzowie organizują kurs sędziowski w zapasach, którzy przeprowadzani zostaną w maju i czerwcu br. Serdecznie zapraszamy wszystkich sympatyków sportu zapasniczego (nie wyłączając kobiet) aby przybyli na pierwszy inauguracyjny wykład, które odbędzie się 24 maja br. w Klubu-kawiarni Sportowej w Hali Sportowej o godzinie 18-4ej.

Kandydaci na sędziów po zdaniu egzaminu w dniu 16 czerwca, będą powoływani do prowadzenia zawodów wojewódzkich i centralnych.

Mamy nadzieję, że Zarząd Zakładowy ZMS stanie na wysokości zadania i wydeleguje swych delegatów na kurs. Zapisy wstępne przyjmuje kierownik sekcji zapasniczej ob. M. Dobosz i sekretarz Klubu ob. Krystyna Piotrowska.

W.W.

## Mysli pożyczone

„Ubezpiecz się i na wypadek wygranej”.

„Szczęście, występuje w czasie przeszłym i przyszłym — nigdy w teraźniejszym”.

„Leśniczemu pożycznie jest rozmawiać z kłusownikiem”.

„Kobiety są zawsze krańcowe — albo lepsze albo gorsze od mężczyzn”.

„Gdy kobieta nie ma racji — trzeba ją przeprosić”.

„Ci, co kochają wszystkie kobiety, nie są zazdrośni o żadną”.

„Nadmirań nieba, w miłości jest jak nadmiar paliwa, w ognisku: tłumi płomień”.

## Krzyżówka

POZIOMO: 1. Wskazuje ciśnienie atmosferyczne. 7. Niezwykle statek rybacki. 8. Staty orientacyjny znak na wycieczkach. 9. Imię żeńskie. 10. Postulat. 13. Bohater po wierszu Verne. 14. W apteczce. 15. Przybytek X-ej muzy. 18. Zbiór map. 21. Wieżenie parki. 22. Jest w nim woda gazowana. 23. Nasza metropolia.

PIONOWO: 1. Dodatkowe obciążenie. 2. Siedziba władz miejskich. 3. Senne zjawy. 4. Potomstwo filmowe. 5. Ziele lecznicze. 6. Rodzaj papieru. 11. Pracownik elektryczny. 12. Krewny krokodyla. 16. Państwo w Europie. 17. Omasta. 19. Napój nie tylko kawiarniany. 20. Jeden z trzech muskietierów.