Celuloza

ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH

ROK II, Nr 22—23 (36—37) Kostrzyn, 22—31. XII. 1973 r. Cena 50 gr

Wesołych Świąt i dalszych sukcesów, szczęścia i pomyślności w Nowym Roku całej Załodze, Czytelnikom i Sympatykom życzy Redakcja

Przed nami rok 1974

Realizacja ambitnych planów w rękach ofiarnej załogi

W Domu Technika, odbyła się w końcu listopada debata aktywu polityczno-gospodarczego, w której wzięli udział również przedstawiciele KW PZPR w Zielonej Górze, KMiP PZPR w Gorzowie oraz Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego w Łodzi. Debata ta poświęcona była intensyfikacji produkcji w 1974 r., a w szczególności intensyfikacji produkcji rynkowej. Ustalono również tematy wiodące programu przedsięwzięć organizacyjno-technicznych, których realizacja zapewniłaby wzrost produkcji papieru, wprowadzenie nowych wyrobów rynkowych oraz umożliwiłaby podniesienie ich wartości użytkowej i estetycznej.

Jak stwierdzono — pomyślne gospodarowanie powinno przynieść nam dalszy wzrost płac oraz poprawę warunków pracy i bytu. Debata kierowników komórek organizacyjnych, głównych specjalistów, sekretarzy oddziałowych organizacji partyjnych i przewodniczących rad oddziałowych, szukała odpowiedzi na pytanie jakie przed nami — jako kierownictwem zakładu — stawia załoga a także, które wynikają z obrad I Krajowej Konferencji PZPR oraz z listu Premiera Rządu PRL wystosowanego do całego aktywu gospodarczego kraju, w tym również i do aktywu naszego zakładu. Pytania sformułowano w ten sposób:

1. **Jaki będzie nasz udział we wzroście masy towarowej i podwyższaniu wartości użytkowej w 1974 r. w odniesieniu do wyrobów już produkowanych i do wyrobów nowych?**
2. **Jakie podejmiemy działanie w zakresie dalszego obniżania kosztów wytwarzania? Jakie z tego tytułu przewidujemy oszczędności? Co robić żeby powiększyć zysk przedsiębiorstwa?**
3. **Co czynić by zrealizować zwiększone zadania przy stale powiększającym się deficycie siły roboczej na rynku pracy?**

Pełne i optymalne na te pytania odpowiedzi — jak stwierdzili uczestnicy debaty — są możliwe do uzyskania przy ostatniej konfrontacji z tymi, którzy je stawiają — czyli robotnikami. Początek został zrobiony.

Zapowiedziane o podobnej tematyce ponowne zebrania w poszczególnych oddziałach i wydziałach, z pewnością dadzą pełny obraz zadań i sposobów ich realizacji w 1974 r.

* * *

Uczestnicy debaty wysłuchali wypowiedzi przedstawiciela Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego w Łodzi dyr. E. Sójki, który m. in. powiedział:

Z wielką uwagą i satysfakcją przysłuchiwałem się waszej debacie, która sprowadziła się do debaty — jak lepiej gospodarzyć w ogóle. Z tym większą przysłuchiwałem się satysfakcją, że nie mówiliście o 1973 r. a już o 1974 r., i to nie w aspekcie zabezpieczenia wykonania planu, a w aspekcie programu, który ma się zwiększyć w stosunku do tego planu.

Uważam, że zamierzenia które przedstawione zostały przez każdy z wydziałów, gwarantują realizację tego programu. — Postęp techniczny należy wprowadzać stale — usprawniając nawet maszyny nowe. Chodzi tylko o to, żeby ten postęp wprowadzać po prędko przez te maszyny osiągniętych projektowych zdolnościach produkcyjnych. — Z waszego programu zamierzeń wynika, że takimi wynikami jakie wypłanujecie osiągnąć w przyszłym roku, żadne inne przedsiębiorstwo w kraju poszczycić się nie może. To jest przecież 58 proc. zysku, akumulacji, i to w przedsiębiorstwie, w którym nie prowadzi się większych inwestycji! Jak bardzo będzie ważna właściwa realizacja tego programu — sami wiecie najlepiej.

W przyszłym roku ma w waszym zakładzie nastąpić zmiana produkcji asortymentów papieru, zmianę tę uzależniają surowce. Będzie zmniejszona ilość produkcji papierów pakowych białych na rzecz zwiększenia produkcji papierów pakowych brązowych. Zmiana ta, dla gospodarki narodowej

(Ciąg dalszy na str. 4)

Debatę otworzył dyr. KZP inż. E. Olczak, w debacie wzięli udział (na zdjęciu od prawej): dyr. ZPP w Łodzi tow. Sójka, sekretarz KW PZPR w Zielonej Górze tow. Łabuś i sekretarz KMiP PZPR w Gorzowie tow. Jóźwiak.

Foto. J. Szalbierz

Walka o cieńsze papiery rozpoczęta

Na MP-I produkowane są papiery do pisania, drukowe, offsetowe i podłoże do kredowania. Na papiery te opracowane są normy jakościowe, ściśle określające gramatury. Produkowane przez zakład papiery muszą odpowiadać normom jakościowym. Plan TE obejmuje jedynie asortyment produkowanych papierów, bez uwzględnienia podziału na gramatury.

Gramatura produkowanego papieru uzależniona jest od życzeń odbiorcy, do których musimy się dostosować w ramach obowiązujących norm. Przed rokiem 1968 np. papier do pisania z przeznaczeniem na zeszyty produkowany był o gramaturze 70 g/m², obecnie wymagane normy na ten papier wynoszą 71 g/m². Dlaczego w ten sposób została ustalona norma na ten papier nie wiemy, wg nas możnaby zejść z gramaturą w dół a nie podwyższać jej. Średnio ważone gramatury produkowanych przez nas papierów na MP-I w roku 1972 wynosiły:

- **Papier drukowy 72 g/m²**
- **Papier offsetowy 75 g/m²**
- **Papier do pisania 71 g/m²**
- **Podłoże do kredowania 87 g/m²**

Papiery pakowe białe produkowane na MP-II posiadały średnio gramaturę 48 g/m². Na MP-II wyprodukowano w 1972 roku **10.452 ton białych papierów, w tym:**

- **Papieru o gramaturze 40 g/m² — 6.440 t**
- **Papieru o gramaturze 50 g/m² — 1.373 t.**

Pozostała ilość to papier 63 g/m² i 71 g/m². W roku 1973 zainteresowanie zakładu produkowaniem papierów o niższych gramaturach na MP-II, wpłynęło na dość znaczny spadek wydajności maszyny.

Po wprowadzeniu wskaźnika przeliczeniowego gramatur produkcja papierów cienkich stała się bardziej opłacalną.

Naszym dążeniem jest aby gramatura papierów produkowanych na MP-II nie była wyższa niż 50 g/m². Zakład widząc niewłaściwość ustawiania gramatur w normach jakościowych podjął badania (metodą AW) zmierzające do obniżenia gramatury produkowanych papierów.

J. W.

Współpraca z zagranicą

Efekty wizyty w Czechosłowacji

W dniach 12 — 13 grudnia 1973 r. bawiła w Czechosłowacji grupa naszych pracowników — była to rewizyta w Olszańskich Zakładach Papierniczych w Lukowicach. Podejmowani przez nas czeskich przyjaciół — serdecznie i po przyjacielsku, pracownicy nasi — złożeni w większości z kadry inżynieryjno-technicznej — zwiedzili tamtejszy zakład.

Po przyjeździe do Kostrzyna — świeżo naładowani wrażeniami wszyscy złożyli (na ręce dyr. naczelnego KZP inż. E. Olczaka) „wypracowania" zawierające spostrzeżenia z tej wycieczki. Najważniejsze z nich — przeważnie natury technicznej — włączono do realizacji na 1974 r., wybrano aż osiemnaście nadających się do przeniesienia na nasze podwórko i zastosowania. Jest to przykład tego — jak korzystać z doświadczeń innych.

dz

Od 1 stycznia

Zakładowy Fundusz Mieszkaniowy

Od 1 stycznia 1974 r. wszystkie zakłady pracy i instytucje będą dysponować funduszami mieszkaniowymi. W zakładach zatrudniających łącznie ok. 36 proc. ogółu pracujących a więc kilka milionów osób, fundusze takie utworzone zostaną po raz pierwszy. Ale i te przedsiębiorstwa, które dysponowały dotychczas zakładowymi funduszami mieszkaniowymi, będą miały do czynienia z nowymi zasadami tworzenia ZFM i gospodarowania tymi środkami.

I w jednych i drugich zakładach pracownicy interesują się przede wszystkim, na co będą wydatkowane te fundusze, na jaką pomoc zakładu można liczyć w staraniach o poprawę warunków mieszkaniowych. Sposób wykorzystania ZFM w poszczególnych zakładach ustalać będą konferencje samorządu robotniczego, a tam gdzie nie ma KSR — wspólnie rada zakładowa i kierownik zakładu pracy.

Na ich decyzjach zaważą z pewnością takie czynniki, jak struktura załogi i sytuacja mieszkaniowa pracowników, a także potrzeby mieszkaniowe związane z planami rozwoju zakładu. Możliwości rozwoju są duże, bowiem wraz z reformą funduszów zakładowych rozszerzone zostały kierunki wydatkowania środków ZFM. Można je będzie przeznaczyć m. in. na finansowanie budownictwa mieszkaniowego dla zakładów, na przebudowę i modernizację zakładowych zasobów mieszkaniowych, na udzielanie spółdzielczości mieszkaniowej pomocy finansowej w organizowaniu w osiedlach świetlic i lokali dla społecznych punk-

(Ciąg dalszy na str. 4)

Uczestnicy debaty z zainteresowaniem wysłuchują wypowiedzi z-cy dyr. d/s ekonomicznych ZPP w Łodzi, tow. E. Sójki.

Foto. J. Szalbierz

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Ludzie dobrej roboty

CZESŁAWA CHUDZIAK

Pracuję na śniadaniówce w Dziale Przetwórstwa — w zakładzie już dwa lata. Przedtem, przed okresem kiedy nie pracowałam przez 4 lata byłam zatrudniona w Dziale Gospodarczo-Socjalnym, w zakładowym ogrodnictwie.

Pracuję na dwie zmiany, w akordzie. Zarabiam od 1.500 do 2.000 zł miesięcznie. W ciągu swojej codziennej czterogodzinnej pracy potrafię zwinąć i 2000 sztuk rolek papieru śniadaniowego. Współpracownice mówią, że robię z nich najwięcej — niektóre starają się mi dorównać; szczególnie jedna z którą pracuję na jednym stanowisku.

Pracuję szybko i jak do tej pory nie miałam żadnych reklamacji na swoje wyroby. Mieszkam w Kostrzynie sama z dwojgiem dzieci — na pokoju. Gdzie ja więcej za 4 godziny pracy dziennie zarobię? Nigdzie! Trudności w pracy nie mam, wspomnę tylko, że w przypadku braku papieru, przerzucają nas ze śniadaniówki do prac zastępczych. Potem oczywiście, kiedy już jest papier — normy musimy nadgonić.

LUCJAN STAŃCZAK

Przyszedłem do zakładu 20 kwietnia 1962 r., pracuję tu jako ślusarz i spawacz — obecnie w Dziale Ochrony Środowiska. Osiągnąłem już jedną z najwyższych grup osobistego zaszeregowania, a co się z tym wiąże, zarabiam więcej, lepiej niż kiedyś.

Nasza brygada, którą prowadzi brygadzista Wierzbowski wykonuje wszystkie prace kanalizacyjne na terenie zakładu i na osiedlu. Na dziale pracuje dobrana grupa ludzi, zgrana i pracowita. Do kolegów mam zaufanie, i wydaje mi się, że i oni do mnie też. Może o tym świadczyć fakt, że w ubiegłym roku wybrali mnie, wytypowali, jako najlepszego pracownika i kolegę. Dzięki temu zaufaniu i dobrej atmosferze — wytworzonej ostatnio na dziale — pracujemy coraz lepiej.

Satysfakcjonuje mnie również fakt, że w ub. r. otrzymałem od znakę **„Za zasługi dla rozwoju województwa zielonogórskiego"**. Moim drugim niejako zawodem — jest uprawianie lekkoatletyki. Startowałem w biegach na długie dystanse — obecnie, mając 31 lat — specjalizuję się w maratonie. Fachowcy twierdzą, że jest to najodpowiedniejszy dystans biegowy dla biegacza w moim wieku. Chyba mają rację. Jestem członkiem kadry narodowej maratończyków, należę do Klubu Sportowego „Warta" w Gorzowie, przedtem należałem do zielonogórskiego „Lumelu", a przed laty do KS „Celuloza". Startuję bardzo często; w ub. roku na mistrzostwach Polski zająłem 6 miejsce, ale najbardziej sobie cenię 9 miejsce, które zająłem w bardzo silnie obsadzonym międzynarodowym turnieju w Pradze w ub. r. W ogóle, to w roku ubiegłym startowałem w 5 międzynarodowych maratonach — ostatnio w Warszawie, w czasie święta „Trybuny Ludu", gdzie zająłem 8 miejsce.

Na przyszły rok mam już zaplanowane starty w około 10 międzynarodowych zawodach. Oczywiście, żeby być jak najlepiej przygotowanym do tych startów, stosuję niezwykle systematyczny i intensywny trening, dziennie przebiegam np. 30 km. Najgorzej z tym treningiem jest zimą: wychodzę z pracy po 15, idę do Przedszkola po dziecko, zaprowadzam do domu, oddaję pod opiekę żonie i wybieram się na trening..., ale wtedy właśnie robi się ciemno. Biegam jednak uparcie — codziennie, w niedzielę startuję w różnych zawodach.

Biorę udział w obozach kadry, Nowy Rok np. będę spędzał na obozie w Karpaczu. Jako instruktor lekkiej atletyki — bo taką specjalność też zdobyłem — zachęcam młodzież do uprawiania tego sportu, a zwłaszcza zachęcam do uprawiania lekkiej atletyki, która winna być wprowadzona do programu zakładowej spartakiady.

MARIA KUPRACZ

W zakładzie pracuję 5 lat, obecnie w systemie czterobrygadowym na Wykończalni. Obsługuję przekrawacz. Mąż mój pracuje na suszarni w Celulozowni. Oboje pracujemy na różne zmiany ponieważ musimy się zajmować dwiema córkami. Jedna z nich chodzi do drugiej klasy — starsza — do ósmej.

Mieszkamy niestety w mieszkaniu tylko jednopokojowym, a przydałoby się większe. Dużo pracuję — również w domu, gotuję nawet obiady. Zarabiam dobrze, w listopadzie br. zarobiłam blisko 2.000 zł. Jestem zadowolona.

Notował: **W. Z.**
Foto. J. Szalbierz

U progu nowego roku

Nie zamierzamy spocząć na laurach

Studiując doniesienia prasowe z I Krajowej Konferencji PZPR i wgłębiając się w treść materiałów spostrzegłem, że budzą one we mnie pewne refleksje. Postanowiłem więc podzielić się nimi.

Żyje się nam coraz lepiej, co jest zupełnie normalne. Właściwością rozumnego społeczeństwa jest przecież ciągły rozwój, nie zaś zastój lub wręcz cofanie się.

Punktem zwrotnym w naszej najnowszej historii było zwycięstwo nad hitleryzmem i zakończenie wojny. Aniśmy się spostrzegli, a tu minęło od tego momentu prawie trzydzieści lat. Dzieci nam się przez ten czas postarzały. Cóż, taki szmat czasu...

Po trudach odbudowy zajęliśmy się budową nowego. Chcemy mieć Polskę na miarę naszych ambicji, jak to głosiły hasła wypisane na lipcowych plakatach i transparentach. Bilans naszych dotychczasowych osiągnięć jest pokaźny. Możemy pogratulować sobie, bo przecież w osiągnięciach kraju mamy swój osobisty udział.

Są w naszym życiu fakty, które dobitnie świadczą o tym, że Polska jest coraz zasobniejsza: podwyżki płac zasadniczych, rent i emerytur, uregulowanie sprawy zasiłków chorobowych, olbrzymie nakłady na inwestycje w budownictwie mieszkaniowym (niedługo będziemy mieli blisko 30 fabryk domów). To zresztą tylko niektóre przykłady. Trudno byłoby wymienić wszystkie.

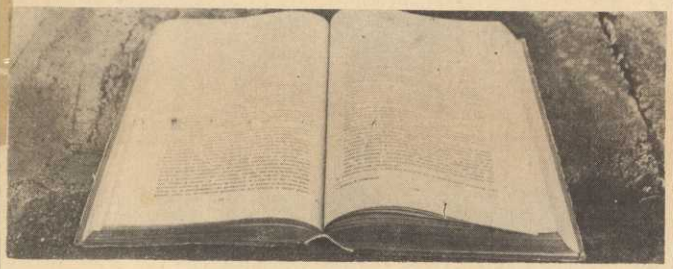
Mamy już sporo, ale nie zamierzamy spocząć na laurach. Chcemy mieć więcej, by wszystkim nam było dobrze i by następne pokolenia nie doznały niedostatku, jakiego doświadczyliśmy w trudnych pionierskich latach powojennych.

Jasno trzeba sobie powiedzieć, że wszystko to będzie zależeć od naszej rzetelnej pracy, od naszej nieustępliwej postawy, od osobistego zaangażowania każdego obywatela. Wysiłek z pewnością się opłaci. Przypomnijmy sobie słowa referatu Komitetu Centralnego z niedawnej Konferencji: **...Temu, kto lepiej pracuje, kto zdobył wyższe kwalifikacje i więcej daje społeczeństwu — należy się większa satysfakcja moralna i materialna".** Stajemy więc przed wielką szansą wypracowania wspólnym wysiłkiem dobrobytu, który postawi nasz kraj w rzędzie państw o bardzo wysokim standardzie życiowym.

Tutaj wszakże na jedną ważną sprawę trzeba zwrócić uwagę. Są jeszcze wśród nas jednostki pozbawione umiejętności perspektywicznego myślenia, są lenie, pasożyty i obiboki patrząc tylko, jakby tu się chyłkiem przemknąć w lepsze jutro bez większego wysiłku i kosztem innych. Spotkać ich możemy także przy sąsiednim warsztacie pracy. Widzimy ich, jak całymi dniami włóczą się bez celu po mieście czy podpierają kioski z piwem. Sposób na nich jest tylko jeden: ogólne, społeczne potępienie ich postawy, dezaprobata ze strony wszystkich porządnych ludzi. Trzeba się od nich odwrócić, trzeba uparcie piętnować, wskazywać palcem wszystkie przykłady aspołecznego postępowania, bojkotować towarzysko. Chyba najwyższy już czas skończyć z metodą łagodnej perswazji, bo ludzie tego pokroju nie mają ambicji i szczytnych dążeń. Bądźmy wobec nich twardzi pamiętając, że tylko w ten sposób możemy ich przywrócić społeczeństwu. Nie pozwólmy, by żyli naszą pracą i na nasz koszt, by byli nam kulą u nogi w naszej drodze do lepszego, spokojniejszego i dostatniejszego jutra.

A swoją pracę, swoje obowiązki starajmy się traktować z największą powagą. Nie marnujmy czasu. Każda dobrze przepracowana minuta przybliża nam osiągnięcie celu.

RYSZARD OLEJNICZAK



Powierzchnia papieru najważniejsza

Powierzchniowe rozliczanie papieru prowadzi do obniżenia gramatury papieru, przy jednoczesnym zachowaniu pożądanych przez odbiorców — własności użytkowych. — Taki sposób rozliczania producentów (rozliczanie wg powierzchni papieru) stwarza bodźce, a co za tym idzie, zainteresowanie producentów papieru jego wielkością czy przestrzennością, a nie ciężarem. Stwarza też zainteresowanie służby produkcyjno-technologicznej utrzymywaniem standardowych parametrów jakościowych papieru, przy równoczesnym obniżaniu jego gramatury (czyli ciężaru), itd.

W miejsce dotychczasowego ciężkiego, ale o małej powierzchni papieru, odbiorca otrzyma pełnowartościowe papiery do pisania i drukowe — lżejsze, i o większej w sumie powierzchni. Zakład po odpowiednim zreorganizowaniu procesu wytwarzania tego papieru — może produkować papiery utrzymane w dolnych granicach tolerancji gramatur przy zachowaniu jego własności jakościowych i użytkowych.

Aktualnie obowiązujące normy pozwalają obniżyć gramaturę o 5 proc. w przypadku papieru do pisania i o 3 proc., w przypadku papieru drukowego. Obniżenie gramatury papieru tylko o 1 proc. w skali jednego roku daje oszczędność na materiale tzw. wsadowym — 2,5 mln zł. Istnieje zatem możliwość, że przy powierzchniowym rozliczaniu papierów arkuszowych, w 1974 r. zakład nasz może pokryć pewne poniesione z tego tytułu straty i uzyskać nawet dodatkowe efekty ekonomiczne. Najważniejsze jednak, że będzie można wyeliminować (potrzebnego do pakowania ryz) 250 ton rocznie papieru obwolutowego, zapewnić odbiorcom dostarczenie papieru wg zamówionych ilości, i wygospodarowanie dodatkowej ilości surowca przetwórczego.

W.Z.

W 1974 roku 80 tys. kompletów serwetek

Wśród trzech nowych wyrobów, których produkcję rozpoczął nasz zakład w 1973 r., wyróżniają się — jako produkt rynkowy — serwetki i serwety stołowe. Produkt ten oferujemy klientom w zestawach pakowanych do zgrzewanych kopert z folii. W zamierzeniach na przyszły rok, aby zapewnić poprawę jakości tych serwet i osiągnąć żądany wzrost ich produkcji, Dział Przetwórstwa postanowił — zakupić dodatkową drukarkę typograficzną i nowe urządzenia do wykrawania tych serwet, — przeprowadzić próby druku ciągłego serwet, — opanować technologię ostrzenia wykrojników. Po zrealizowaniu tych zamiarów, w II kwartale 1974 r., można będzie produkować ok. 80 tys. kompletów serwetek rocznie.

dz

Z ŻYCIA PARTII

Ludzie partii systematycznie prowadzą indywidualne rozmowy z dobrymi pracownikami zakładu, którzy ponadto oprócz dobrej pracy zawodowej — wykazują wysokie zaangażowanie społeczne biorąc udział w działalności różnych, tak licznych w zakładzie organizacji społecznych, oraz świecą właściwą postawą ideowo-moralną.

* * *

Wciąż napływają nowe wnioski o przyjęcie do PZPR. Z ubiegającymi się o przyjęcie prowadzone są indywidualne rozmowy w czasie których, kandydaci zapoznawani są m. in. z podstawowymi postanowieniami statutowych członków PZPR. Przestrzeganą zasadą jest przyjmowanie kandydatów w poczet członków PZPR — po odbyciu stażu kandydackiego.

* * *

Specjalna komisja KMiP PZPR w Gorzowie badała w naszym zakładzie sprawę wdrażania zaleconych do popularyzacji doświadczeń załogi H. „Cegielski" z Poznania, które to doświadczenia wprowadzała u nas POP. Działania te, komisja oceniła pozytywnie.

* * *

Szkolenie partyjne prowadzi się w zakładzie w różnych formach np.: cały personel kierowniczy i dozoru średniego przeszkolony został na kursach polityki gospodarczej PRL, w ramach działalności WUML, średnie i podstawowe szkolenie prowadzi się bezpośrednio w czasie zebrań partyjnych. W br. organizuje się grupy szkoleniowe składające się z członków i kandydatów PZPR pracujących na tych samych zmianach. Planuje się też oddanie do użytku szkolenia specjalną salę wykładową, bogato wyposażoną w środki audiowizualne i inne pomoce do szkolenia. Rozmowy indywidualne są uznawane przez naszą POP za jedną z podstawowych form oddziaływania na kształtowanie się właściwych postaw i stosunków międzyludzkich. Rozmowy te, nie zawsze mają charakter rozmów oficjalnych, i właśnie dlatego mają dużą moc oddziaływania.

* * *

W naszym zakładzie na przestrzeni ostatnich dwóch lat przyjęto do PZPR 38 osób, 12 skreślono a 3 wydalono. Przyczyną skreśleń i wydaleń były wykroczenia przeciwko statutowi członkowskiemu PZPR.

Czas „ochrony" węgla — trwa, na zdjęciu: góra węgla, albo bryła węgla (zależnie od wyobraźni) — także określona ilość energii, którą należy wykorzystać do maksimum, tak choćby jak to subiektywnie zrobił nasz fotograf: Jerzy Szalbierz.

Oszczędzaj czarne złoto

Z odpowiednich wyliczeń wynika, że węgiel oszczędzaliśmy i oszczędzać zamierzamy — zapewniają nas o tym energetycy. A oto przedsięwzięcia warunkujące oszczędność węgla w 1974 r. o 3.214 ton:

1) Oddanie do eksploatacji w II kwartale 1974 r. linii i stacji przesyłowej 110 kW.
2) Poprawę gospodarki energetycznej na Papierni poprzez:
   — odpowiednie odzyskanie i wykorzystanie ciepłej wody z tzw. rekuperacji,
   — zamontowanie urządzeń nawiewu ciepłego powietrza pod MP II,
   — wymianę syfonów w cylindrach MP I, na syfony wirujące typu „Johnsona".
3) Poprawę gospodarki energetycznej w Celulozowni poprzez:
   — wzrost sprawności kotłów sodowych.
   — zwiększenie ilości odzyskiwanego ciepła na wyparkach,
   — modernizację instalacji zwrotu kondensatu na Warzelni.

dz

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Zaradna załoga to i Rada zaradna

(Wypowiedź przewodniczącego Rady Zakładowej KZP Eugeniusza Bernata)

Z okazji 15-lecia KZP zwróciliśmy się do przewodniczącego Rady Zakładowej EUGENIUSZA BERNATA z prośbą o wypowiedź na ten temat. Jak wiadomo obecny przewodniczący RZ pełni tę funkcję od 1966 r., przedtem był sekretarzem ekonomicznym. Był delegatem na VI i VII Kongres Związków Zawodowych, członkiem Prezydium Okręgowego ZZ oraz pełnił inne funkcje związkowe. Działaczem związkowym był jeszcze przed przyjściem do naszego zakładu — w 1957 r. Na przestrzeni lat 1957 — 1973 był też przez dwie kadencje radnym MRN w Kostrzynie i członkiem Prezydium MRN.

W którejś z gazet przeczytałem, że KZP przyjmują do pracy i że można otrzymać mieszkanie. Rozpocząłem pracę w SOWI, chociaż kiedy zobaczyłem Kostrzyn daleki byłem od takiego kroku. Miejsce gdzie w tej chwili stoi zakład było jeszcze wielkim wykopem, zbiorowiskiem złomu a wśród złomu — zbiorników. Trwała budowa. Nie było żadnej stołówki — jeden tylko sklepik, mieszczący się w baraku gdzie można było przede wszystkim dostać piwo.

Przewodniczącym rady zakładowej był tow. **Markiewicz.** W miesiąc po mnie przyszedł do zakładu lekarz, młody i szczupły nazywał się **Gerard Maroń.** Mieszkanie otrzymałem już po miesiącu pracy. W tym czasie chleb w Kostrzynie kupowało się dwa, trzy razy w tygodniu — czyniąc zapasy. Pewnej soboty — pamiętam, kiedy zabrakło w sklepie chleba, jeden ze stojących w kolejce mężczyzn na rowerze skoczył do piekarni i powrócił z dwoma workami chleba. Mleka w ogóle w sklepie nie było.

Na wiosnę w 1958 r., kiedy zaczęto przygotowywać kadry, zapisałem się na kurs maszynistów turbin. Po powrocie z Krapkowic — gdzie ten kurs się odbywał — rozpocząłem pracę już w tym zawodzie.

Kiedy rozpoczynałem pracę w radzie zakładowej, w zakładzie było szereg spraw do załatwienia. Wiecznym problemem była sprawa dostarczania kawy na wydziały. Obecnie wszyscy mają warunki do spożywania w zakładzie posiłków; trzy bary i stołówka to fakty, które mówią same za siebie. Nie mieliśmy domów wczasowych, z wczasów mogło więc korzystać jedynie 15—16 pracowników rocznie. Obecnie z wczasów korzysta ponad 600 naszych pracowników. A mogłoby jeszcze więcej, gdyby chcieli korzystać z wyjazdów w ciągu całego roku.

Rada Zakładowa opiekuje się rencistami. To właśnie za naszej kadencji powstało Koło Rencistów, którego członków traktujemy tak samo jak wszystkich pracowników. W tym okresie powołaliśmy też rady oddziałowe. Powołaliśmy, bo zakład się tak rozrósł, że utrudniało to nam kontaktowanie się z wszystkimi pracownikami. Obecnie wszystkie pomniejsze sprawy pracowników załatwiają rady oddziałowe.

Bardzo dobrze współpracuje się nam z Radą Oddziałową Celulozowni, wszystkie sprawy załatwiają oni już u siebie. Pokutuje jeszcze wśród pracowników przekonanie, że tylko Rada Zakładowa wszystko załatwi, i wciąż do nas się odwołują. Jest to przekonanie już niesłuszne; rady oddziałowe też potrafią skutecznie pilnować interesów robotnika, czego dowodem jest działalność Rady Oddziałowej w Celulozowni. Był czas, kiedy załoga liczyła 1.400 osób, że co roku około 600 osób zmieniało pracę. Kostrzyn traktowali jako miejsce chwilowego pobytu — i to jak za grzechy.

Jednak część załogi ustabilizowała się (oczywiście lepsza część załogi). W tej chwili ma ją oni największe kwalifikacje — są „inżynierami swoich stanowisk pracy". Nikt nie zna urządzeń, którymi się posługują tak jak oni!. Jak już wspomniałem, styl pracy Rady Zakładowej — zmienił się.

W tej chwili praea też jest o wiele trudniejsza niż kiedyś. Znać trzeba całokształt problematyki zakładu, to już nie tylko sprawy socjalne ale i produkcyjne a ludzkie przede wszystkim. Mieliśmy kiedyś wielki problem ze sprawą zatrudnienia kobiet, bywało, że na 12 wolnych miejsc pracy zgłaszało się 200 kobiet. Rozwijanie przetwórstwa pomogło nam ten problem załatwić.

Obecnie, oprócz regulacji płac, o którą walczymy od 10 lat, istnieje problem głodu mieszkań — 400 podań czeka w Kostrzynie na pozytywne załatwienie. Częściowo pomogła nam w rozwiązaniu tego problemu dyrekcja KZP, która umożliwia pracownikom budowę jednorodzinnych domków. Wiele czasu poświęcamy sprawie mieszkań — ale po prostu mieszkań nie ma! Na prawdę, czasem ma się tej pracy dosyć. Rada Zakładowa to jest taka instytucja gdzie — oprócz tego, że można się poskarżyć — można też ubliżać i kląć.

Pracując na produkcji żyłoby się o wiele spokojniej. Ja ludzi rozumiem — tylko oni nie potrafią zrozumieć tego, że tej czy owej sprawy nie mo że załatwić nawet zakład.

Jest jeszcze wielu pracowników, którzy łamią dyscyplinę pracy. Około 110 osób rocznie z zakładu wydalamy — bądź sami, zrozumiawszy winę — odchodzą. Gorzej z tymi, którzy „cwaniaczą". Na Wykończalni np. jeden z pracowników przyznał się do zarzutu, że jest pijany i wyraził chęć pójścia do domu. Jednak na drugi dzień przyszedł do Rady i twierdził że pijany nie był, że nikt mu tego nie udowodnił itp.

W naszym zakładzie dobrze jest postawiona opieka nad dziećmi, nie było takiego roku, żeby któreś z dzieci nie było na koloniach. W innych zakładach — o ile się orientuję — nie zawsze tak jest jak u nas.

Sprawa kultury. Uważam, że mamy warunki do przyjemnego i pożytecznego spędzania czasu po pracy. Działają zespoły zainteresowań — dobrze działa Klub Sportowy. Wszystkich sekcji mieć w tym klubie nie możemy — bo żaden w Polsce zakład nie ma ich wszystkich — ale mamy dobrych działaczy sportowych. Moim zdaniem, są oni najbliżsi wzoru działacza sportu masowego. Staramy się poza tym, sprowadzać atrakcyjne zespoły estradowe i teatralne. Jeżeli jest tu coś dobrego to ludzie idą na przedstawienia jak w dym.

Uważam, że obecnie więcej robi się w Klubie NOT, niż kiedyś w dużym Zakładowym Domu Kultury. Wybudowaliśmy również Ośrodek Rekreacyjny. Jednym słowem staramy się nadążyć za rozwojem zakładu.

My tak, tylko kostrzyński handel — nie bardzo nadąża. Zauważyłem, że od przedsiębiorstw usługowych trudno czegoś dobrego się spodziewać. Prowadzimy też szkolenia społecznych inspektorów pracy — wychodząc z założenia, że im więcej ludzi przeszkolimy tym mniej będzie wypadków. W tej chwili — jak nigdy dotąd — nie ma wypadku, żeby słuszne żądania załogi nie były spełnione. Nie ma już tych problemów jakie były kiedyś. Wprowadzono mechanizację, prace ciężkie wykonują maszyny. Największą bolączką jest jeszcze sprawa odpopielania, zresztą w wielu polskich zakładach istnieje ten sam problem.

Poprawiła się informacja wewnątrzzakładowa i wewnątrzśrodowiskowa, wpłynęło na to wydawanie gazety, biuletynów i organizowanie zebrań. Dobrze nam się współpracuje z KZ PZPR.

Zanotował: **W. Z.**

Wizyta u jubilata

Piętnaście pracowitych lat

Tak tytułuję swą relację z wizyty u jubilata, mającego „zaliczone" 15 lat pracy w naszym zakładzie, tyle ile ten zakład trwa w ruchu. Obecny z-ca dyr. d/s ekonomicznych, **Bolesław Wałęsa** rozpoczął pracę w zakładzie w 1958 roku w księgowości — jako główny księgowy.

W okresie tym — mówi dyr. Wałęsa, w zakładzie działał impon ujący zespół ludzi. Zespół zgrany, koleżeński, promieniujący tym na całą załogę. Stąd też po uruchomieniu zakładu, zakład nasz z miejsca uzyskiwał wysokość zaplanowanych wskaźników. Grupa ta, stanowiła twórczą siłę kierowniczą.

Sypały się jak z worka obfitości — pomysły racjonalizatorskie — zakrojone na szeroką skalę. Do grupy tej należeli m. in. **Banaszak, Duda, Legieć, Piotrowski, Woźniczko, Galczak, Borek, Statkiewicz.** Te, na tak szeroką skalę podejmowane zamierzenia racjonalizatorskie, to m. in. zmiany technologi produkcji — zastąpienie siarczanu siarczynem pofenolowym, coś zupełnie wówczas nowego w całym przemyśle papierniczym. Wprowadzono również zasadę zużywania do produkcji celulozy — na szeroką skalę — żerdzi.

Jak ważne było to pierwsze usprawnienie, zmiana, niech świadczy fakt, że tona siarczanu w bryłach kosztowała 600 zł, tona zmielonego — 1.200 zł natomiast siarczyn pofenolowy mogliśmy kupować od Byd goskich Zakładów „Solkwas" w praktyce płacąc tylko za jego przewóz; 90 zł za tonę. Zużywanie go na skalę przemysłową kosztuje nas obecnie 330 zł za tonę, a więc o dużo mniej niż byśmy płacili za siarczan.

Zakład produkował tylko celulozę, której gros przeznaczano do dalszego przerobu w ZCiP w Ostołęce. — Ówczesna fabryka była jednym z zakładów w przemyśle papierniczym (do czasu uruchomienia zakładu w Ostrołęce), która produkowała celulozę najtaniej. Dwukrotnie otrzymaliśmy wtedy Sztandar Przechodni Prezesa Rady Ministrów i CRZZ. Do zakładu sprowadzono kilku fachowców do prowadzenia maszyn, wielu wyszkolono w pokrewnych zakładach. Pozostała część załogi rekrutowała się z ludzi oderwanych od pracy na roli. Oni dopiero w toku eksploatacji mieli nabrać właściwej praktyki i wiedzy fachowej.

Sumą ich pracy było powodzenie zakładu. Zakładu jak na tamte lata, bardzo nowoczesnego. Mam na myśli dobre imię zakładu u władz nadrzędnych, wojewódzkich i resortowych. Tej tradycji prężnego przedsiębiorstwa KZP pozostały wierne do dzisiaj. Powodzenia tamte, nie oznaczają — oczywiście, że nie mieliśmy kłopotów. Mieliśmy np. kłopoty kadrowe, pracowników szukaliśmy w najodleglejszych nawet rejonach kraju. Byliśmy wtedy w tej korzystnej sytuacji, że wraz z inwestycyjnym rozwojem produkcji, inwestowano w mieszkaniowe budownictwo resortowe. Pracownicy otrzymywali więc mieszkania natychmiast, kawalerowie zamieszkiwali w robotniczym hotelu.

Oczywiście, załoga zakładu nie znała tradycji roboty wielkoprzemysłowej, zatem przystosowanie się jej do nowych warunków nie obyło się bezboleśnie. Ustawicznie dyżurowali pracownicy nadzoru technicznego i kierownictwa zakładu. Chodziło o utrzymanie ciągłości i stabilności produkcji, a co za tym idzie, o utrzymanie maszyn i urządzeń w ruchu. Wielu tych pierwszych z załogi — zaaklimatyzowało się i pracuje w zakładzie do dzisiaj. Inni, nie wytrzymując rytmu i dyscypliny pracy — odeszli. Sytuacja unormowała się już w rok od rozpoczęcia eksploatacji.

Wraz z zakładem rosło i miasto; żeby sprostać potrzebom załóg produkcyjnych i budowlanych, w mieście wprowadzono obok handlowego pionu GS-owskiego, który nie bardzo dbał o zaopatrzenie — Spółdzielnię Spożywców z Gorzowa. Spółdzielnia ta uruchomiła wkrótce parę nowych sklepów detalicznych. Następnie, w wyniku konkurencji pion GS-owski „podciągnął" się, i lepiej zaczął zaspakajać zdolności nabywcze ludzi. Powiększył swoją sieć detaliczną i ostatecznie, przejął nawet sklepy po Spółdzielni Spożywców.

Tamten okres, każdy kto wówczas w Kostrzynie mieszkał wspomina z niechęcią; po za chlebem, właściwie nic nie można było kupić. Po zakupy jeździło się do odległych nawet miast. Zakład uruchomił w tym celu autobusy, które woziły pracowników po zakupy do Dębna i Gorzowa. W Kostrzynie, nie można było kupić nawet warzyw.

Wszystko to zmieniło się dopiero gdzieś w 1967 r., i zmienia się na lepsze — jeszcze teraz. — Zmienia się również zakład. Kostrzyn II — jeżeli założony program dla tej inwestycji zostanie zrealizowany — będzie zakładem o wysokim stopniu mechanizacji i automatyzacji. Obsługiwać go będzie dużo mniej ludzi niż obsługuje zakład obecnie. Będą to jednak ludzie o wysokich kwalifikacjach i wszechstronni. Zakład to będzie o całkowicie zamkniętym cyklu produkcyjnym, bezpieczny dla środowiska.

Mam także nadzieję, że jego budowniczowie staną na wysokości wymagań oddając go do eksploatacji bez usterek i niedoróbek, tak, że dochodzenie do zdolności produkcyjnych i stabilności odbędzie się bez kłopotów jakie mieliśmy po 1958 roku.

Wraz z kompleksem spraw produkcyjnych, równolegle będą stawiane sprawy typu socjalno-bytowego. Będzie to znowu gwarantowało pozyskiwanie kwalifikowanych kadr, a tym samym rzutowało na przyszłe cykle dochodzenia do zdolności produkcyjnych i założonych parametrów technicznych.

W. Z.

Z pracy Rady Zakładowej

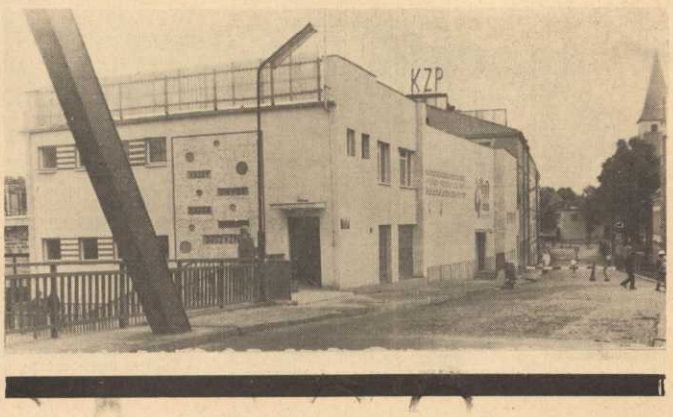
Potrójne plenum

Potrójne plenum rad zakładowych KZP — zakładu kostrzyńskiego, zakładu z Drezdenka i zakładu z Nowej Soli — odbyło się jako 26 z kolei, a pierwsze w historii połączone posiedzenie tych rad. Plenum zajmowało się sprawami socjalno-bytowymi i bhp, rozważając je w skali całego przedsiębiorstwa.

Po raz pierwszy, tak dobitnie zaakcentowano konieczność ścisłej współpracy w nowej sytuacji, którą jest integracja przedsiębiorstw. Integracja nastąpiła przecież z myślą o ludziach zajmujących się wytwarzaniem i przetwarzaniem tego samego produktu. Członkowie plenum wysłuchali obszernych informacji o sprawach socjalno-bytowych i bhp a tak że informacji o pracach rad zakładowych w Drezdenku i w Nowej Soli, przedstawionych przez przewodniczących tych rad.

Po dyskusji zabrał głos z-ca dyr. d/s ekonomicznych BOLESŁAW WAŁĘSA przedstawiając pokrótce nowe zasady tworzenia funduszu nagród, socjalnego i mieszkaniowego, a następnie odpowiedział na pytania postawione w dyskusji.

dz



Zespół pomieszczeń socjalnych: świetlica, klub, przychodnia i zaplecze kuchenne — oto co mieści się w tym budynku.

Foto. J. Szalbierz

Drzazgi

„CIEKAWOSTKA"

W zakładzie — nie wszyscy o tym wiedzą — posiadamy tzw. środków trwałych nieczynnych, na ogólną wartość 23.161 tys. zł. Są to: maszyny odwadniające płaskostowe, suwnica do żerdzi i papierówki, pakowacz ki ryz, aparatura kinowa. W tej samej wartości mieszczą się ponadto takie środki trwałe — czy inne, ale nieeksploatowane jak: limbanor, trzy ciągi korowalni, urządzenia hydraulicznego od żużlania, prasy na suszarni no i elektrofiltry. — Na pewno są jeszcze i inne, pomniejsze urządzenia — tylko, że dotąd jeszcze nie zgłoszone. Prosimy więc o zgłaszanie ich — nawet do redakcji.

JESZCZE NADMIERNE ZAPASY!

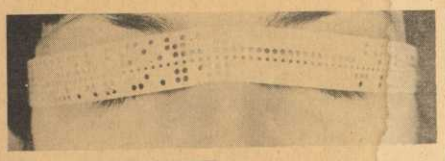
Pomimo ujawnienia i wydatnego zmniejszenia nadmiernych zapasów materiałowych, pomimo dalszego ujmowania, złomowania i przeceniania, pomimo pozbywania się ich — wciąż posiadamy na składzie nadmierne zapasy wyrobów hutniczych metalowych, wyrobów precyzyjnych i elektrotechnicznych, wyrobów ze szkła i ceramiki, wyrobów papierniczych, włókienniczych a nawet spożywczych. Akcja zmniejszania nadmiernych, niepotrzebnych zapasów materiałowych — wciąż więc trwa!

STRATY PIĘCIOKROTNIE NIŻSZE — ALE SĄ!

5-krotnie są niższe straty od tzw. nadzwyczajnych strat poniesionych w 1972 r., ale i tak wynoszą 1.253 tys. zł, (w zeszłym roku: 6.002 tys. zł). Na dalsze obniżenie tych strat będą miały wpływ m. in. (i trzeba o tym pamiętać!): terminowość; opracowywania dokumentów źródłowych, zwroty opakowań (tzn. zwrotnych), dostaw wyrobów dla odbiorców. Jak również: wzmocnio na dyscyplina zakupów materiałów, bieżące analizowanie zapasów materiałowych, nie dopuszczanie do przekraczania terminów cykli inwestycyjnych, produkowanie dobrych wyrobów — dobrze opakowanych, praz zabezpieczenie wykonywania wszystkich prac, zgodnie z wymogami bhp.

dz

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN



Elektroniczne przetwarzanie danych

W związku z przygotowaniem przedsiębiorstwa do wprowadzenia systemu ETOM w grudniu br. wprowadzone zostaną w obieg nowe wzory dokumentów w zakresie gospodarki materiałowej.

Celem zapoznania się z tym systemem, osób upoważnionych do zatwierdzania dokumentów i ich wystawiania — wydziałowi referenci ekonomiczni, wszyscy pracownicy służby zaopatrzenia, magazynierzy i kartotekowe, oraz pracownicy księgowości przeszli odpowiednie szkolenie.

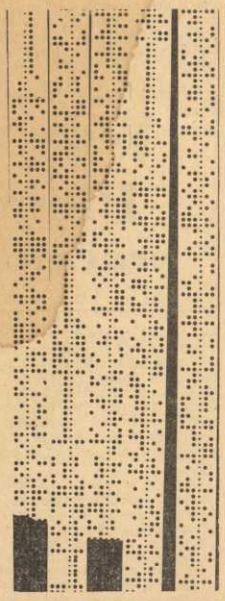


Foto. J. Szalbierz

Zakładowy Fundusz Mieszkaniowy

(Ciąg dalszy ze str. 1)

tów opieki nad dziećmi, na finansowanie wydatków związanych z wykwaterowaniem osób zajmujących lokale potrzebne zakładom pracy.

Oczekuje się, że znaczna część środków ZFM będzie przeznaczona, tak jak i dotychczas, na pomoc finansową dla pracowników w ich zabiegach o poprawę warunków mieszkaniowych. Z tej kasy mieszkaniowej będą mogli czerpać nie tylko pracownicy oraz emeryci i renciści, ale także stypendyści i uczniowie zakładu, sieroty po byłych pracownikach i z domów dziecka objętych opieką zakładu, rodziny pracowników, którzy zmarli podczas pełnienia obowiązków służbowych. Oczywiście zasięg tej pomocy w poszczególnych zakładach będzie zależał od wielkości ich funduszów mieszkaniowych. Pożyczki z ZFM można będzie zaciągnąć m. in. na opłacenie lub uzupełnienie wkładu mieszkaniowego w spółdzielni, na budowę domku jednorodzinnego, na remont lub modernizację mieszkania, na kaucję i opłaty wymagane przy uyskaniu i zamianie mieszkań. Przewidziano też możliwość wydatkowania środków funduszu na przystosowanie mieszkań do potrzeb i sprawności fizycznej inwalidów — byłych pracowników zakładu.

Na jakich warunkach można będzie uzyskać pomoc finansową z ZFM? Pożyczkę na opłacenie pełnego wkładu w spółdzielni lub pełnej kaucji mieszkaniowej mogą otrzymać pracownicy wykwaterowani z budynków wyburzanych lub z lokali niezbędnych dla potrzeb gospodarki uspołecznionej oraz przy przenoszeniu służbowym do zakładu lub werbowani do pracy z innej miejscowości.

Pełny wkład przysługuje ciężko poszkodowanym inwalidom. Mogą również taką pożyczkę uzyskać wszyscy, których dochód miesięczny na członka rodziny nie przekracza 800 zł. Jeżeli ten dochód mieści się w granicach 800—1400 zł wówczas można uzyskać pożyczkę w wysokości 2/3 wkładu. Natomiast przy wyższych dochodach przysługuje pożyczka nie większa niż połowa wkładu. Na uzupełnienie wkładów do spółdzielni budowlano-mieszkaniowej oraz na budowę domku jednorodzinnego można się będzie ubiegać o pożyczkę w kwocie nie przekraczającej 15 proc. wartości kosztorysowej mieszkania lub domu.

Przy zmianie mieszkania przysługuje pożyczka na pokrycie połowy niezbędnych opłat, ale nie więcej niż 10 tys. zł. Taka sama jest górna kwota pożyczek na remonty i modernizację mieszkań. Pożyczki zaciągnięte z ZFM trzeba będzie spłacić w ciągu 5 lat.

Dotyczy to wszystkich pożyczek z wyjątkiem tych, które przyznano na remonty i modernizację mieszkań oraz na kaucje i zamianę mieszkania; tu obowiązuje okres trzyletni. Spłata pożyczki rozpoczyna się nie później niż po 6 miesiącach od jej otrzymania.

PAP

Realizacja ambitnych planów w rękach ofiarnej załogi

(Ciąg dalszy ze str. 1)

będzie korzystna i to bardzo.

Dostawy żerdzi i zrzyn będziecie mieli zabezpieczone. Złożyliśmy wnioski na zmianę cen na torby które produkujecie, od 1 stycznia 1974 r. zostaną więc wprowadzone ceny, które pozwolą na opłacalność produkowania tych toreb. Istotnym problemem jest sprawa odzieży maszynowej: w 1974 r. MP-I będzie już przygotowana do używania sit syntetycznych, których żywotność jest — jak wiemy — 4—7-krotnie większa od sit używanych dotychczas. Na MP-II sita syntetyczne już częściowo pracują. Filce będą zakupywane po uzgodnieniu ze Zjednoczeniem; w odzieży maszynowej obserwujemy na świecie duży postęp — staramy się więc z tego korzystać.

W całym przemyśle nastąpi znaczny przyrost produkcji, a szczególnie w Zakładach Celulozy i Papieru w Świeciu. Produkcja papieru wzrośnie w stosunku do 1971 r. o 108 proc. (wartość produkcji sprzedanej po cenach zbytu; 107 proc.). Produkcja celulozy o 105,2 procent, tektury falistej o 107,2 proc., a kartonaży o 102,7 procent. W tych przyrostach wielkości wezmą udział i wyniki produkcyjne waszego zakładu. Wasze zamierzenia rozumiem przecież, jako nie tylko zabezpieczenie planu, ale i poprawę gospodarności: 58 proc. przyrostu akumulacji — jaki chcecie osiągnąć — to bardzo dużo!

Notował: W. Z.

Motywem głównym nowych zasad zakładowego funduszu socjalnego jest — zgodnie z uchwałami VI Zjazdu partii i VII Kongresu ZZ — dalsza wydatna poprawa warunków socjalnych załóg i rodzin pracowniczych. Nowe zasady tworzenia i podziału zakładowego funduszu socjalnego — dotyczy to także funduszu nagród i mieszkaniowego — wykrystalizowały się w toku szerokiej i wnikliwej dyskusji wśród załóg robotniczych, aktywu partyjnego i związkowego.

Powszechnie podkreślano, że w nowej sytuacji obowiązujący w przeszłości model organizacji i finansowania działalności socjalnej nie tworzył dostatecznych warunków dla bardziej dynamicznego rozwoju socjalnego w zakładach pracy i lepszego wykorzystania przeznaczonych na ten cel środków i powodował wiele nieprawidłowości w gospodarowaniu tymi funduszami, pogłębiał nierówności w zaspokajaniu potrzeb w poszczególnych branżach i zakładach. Nade wszystko jednak, stary system nie zezwalał na tworzenie w wielu zakładach funduszu socjalnego, uniemożliwiając tym samym ich załogom uwzględnienie podstawowych nieraz potrzeb w zakresie socjalnym i kulturalnym.

Ustawa sejmowa uchwalona 23. 06. 1973 r. i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada br. realizują postulat powszechności uprawnień do tworzenia funduszy dla zaspokajania potrzeb socjalnych ludzi pracy.

Fundusz socjalny przeznaczony będzie na finansowanie zakładowej działalności socjalnej. Kierunki jego wykorzystania ustala KSR. Natomiast realizacja należeć będzie do Rad Zakładowych. Fundusz spożytkowany zostanie na usługi i świadczenia socjalne i kulturalne z zakresu wczasów pracowniczych i innych form wypoczynku, turystyki, wczasów dla dzieci i młodzieży, placówek kulturalno-oświatowych, sportu oraz innych usług o charakterze socjalnym i kulturalnym, przeznaczonych dla wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy, członków ich rodzin, jak również dla rencistów i emerytów — byłych pracowników zakładu. Nie będzie natomiast wydatkowany na inwestycje socjalne, choć w wyjątkowych wypadkach może spełniać w tej dziedzinie rolę uzupełniającą.

Zakładowy fundusz socjalny tworzony będzie w formie procentowego odpisu od planowanego osobowego funduszu płac, zaliczanego w tzw. ciężar kosztów własnych przedsiębiorstwa. Środki funduszu socjalnego będą więc pochodzić z tych samych źródeł co środki przeznaczone na finansowanie działalności produkcyjnej lub usługowej zakładu pracy. Przyjęcie tej zasady jest wyrazem integracji nie tylko środków, lecz również działalności produkcyjnej i socjalnej zakładu pracy. Do wyliczeń odpisu na zakładowy fundusz socjalny przyjmowany będzie planowany osobowy fundusz płac łącznie z funduszem premiowym kierownictwa i funduszem płac uczniów.

W branżach, w których planowany fundusz płac ulega przekroczeniu wraz z realizacją zadań ponadplanowych, to jest w tych zakładach, gdzie stosowana jest tzw. korekta bankowa, fundusz socjalny obliczać się będzie od skorygowanego funduszu płac.

Należy podkreślić, że wielkość odpisu powstaje przez scalenie w nim dotychczasowych dotacji budżetowych i środków przeznaczonych dotąd na cele socjalne wszystkich funduszów tyu budżcowego, jak fundusz zakładowy i inne fundusze zachęt materialnych. Jak z tego wynika, odpis obejmuje dotacje budżetu państwa na dotychczasowe fundusze socjalne w zakładach — na kolonie i obozy dla dzieci, na wczasy pracownicze Funduszu Wczasów Pracowniczych oraz kwoty dotacji budżetu państwa na częściowe pokrycie kosztów przejazdów kolejowych z miejsca urlopu wypoczynkowego do miejsca zamieszkania. Obejmuje również środki funduszu o podobnym charakterze, przeznaczone na cele socjalne i kulturalne. Oznacza to praktycznie, że środki przeznaczone dotychczas na działalność socjalną z wielu źródeł zostają scalone w jeden fundusz.

W celu łagodzenia istniejących dysproporcji w poziomie funduszu socjalnego, planuje się począwszy od 1974 r. dla zakładów pracy, które nie tworzyły funduszu lub posiadały go w mniejszym wymiarze, sukcesywne osiągnięcie w 1978 roku poziomu funduszu socjalnego odpowiadającego 2 proc. planowanego osobowego funduszu płac. Zakłady pracy uzyskujące dotychczas odpis na fundusz socjalny w wysokości powyżej 2 proc. utrzymają go w dotychczasowej kwocie, z tym iż mają możliwość wybierania sobie wysokości odpisu z najkorzystniejszego dla siebie roku z lat 1970, 1971, 1972 lub 1973. Przyjęto założenie, że odpisy amortyzacyjne nie obciążą funduszu socjalnego (choć do tychczas w zakładach, będących na rozrachunku gospodarczym obciążały go), lecz bezpośrednie koszty działalności podstawowej zakładu pracy (tzw. koszty własne) i będą gromadzone na rachunku centralnym. Pozwoli to na prowadzenie scentralizowanej działalności inwestycyjnej, umożliwiającej m. in. tańszy rozwój bazy, poprawę jej jakości, zastosowanie metod przemysłowych przy jej rozbudowie itp.

Fundusz socjalny

Należy podkreślić, że z funduszu socjalnego, podobnie jak dotychczas, będą pokrywane koszty remontów i konserwacji zakładowych urządzeń socjalnych. Zakłady pracy zostały zobowiązane do tworzenia rezerwy ze środków funduszu socjalnego na remonty w wysokości przynajmniej 1 proc. wartości posiadanych środków trwałych. Jedynie w sytuacjach wyjątkowych, jeśli zgromadzone środki nie wystarczą na finansowanie remontów, względnie jeśli o potrzebie remontu zadecydują nieprzewidziane sytuacje, koszt remontu będzie mógł być pokryty z dotacji budżetowej państwa. Na uwagę zasługuje również fakt, że zgodnie z założeniami nowego systemu, zakłady — jeśli zechcą — mogą przekazać radom narodowym całkowite sfinansowanie zakładowych żłobków, przedszkoli i świetlic dziecięcych, a Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych finansowanie sanatoriów i domów wczasów profilaktycznych. W przypadku ewentualnego przekazania finansowania tych urządzeń radom narodowym i Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, zakłady pracy zachowują nadal możliwość dysponowania usługami, nie tracąc równocześnie prawa własności do tych urządzeń.

Zgromadzenie w odpisie na zakładowy fundusz socjalny, kierowany dotychczas różnymi kanałami wszystkich środków, da pełny obraz działalności socjalnej i wpłynie tym samym na dążenie zakładów i ich jednostek nadrzędnych do bardziej efektywnej gospodarki w tej dziedzinie. Spowoduje to również większe zainteresowanie prawidłowym przyznawaniem świadczeń socjalnych.

Należy również wyjaśnić, że z zakładowego funduszu socjalnego — tak jak dotychczas — nie będą pokrywane wydatki na urządzenia socjalno-bytowe, związane bezpośrednio z potrzebami produkcji — a więc z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zakładowych obiektów mieszkalnych, hoteli robotniczych, przyzakładowych szkół zawodowych, internatów, stołówek, bufetów, ośrodków służby zdrowia itp. Nowe zasady wyposażają wszystkie zakłady w środki socjalne, podnosząc tym samym ich rolę jako organizatorów działalności socjalnej w naszym kraju. Zrozumiałe, że działalność socjalna będzie musiała być uwzględniona w planowaniu, stanowiąc integralną część wszystkich zamierzeń zakładu.

Zacieśnia się współpraca z odbiorcami

Niedobór wysokiej jakości papierów białych produkcji krajowej jest sygnałem poszukiwań mających między innymi ograniczyć import drogiego papieru zużywanego do przerobu w kraju.

Jedną z istotnych dróg do tego, to obniżanie gramatur papierów używanych do produkcji zeszytów i innej konfekcji papierniczej. Zagadnienie to można rozwiązać w ścisłej współpracy producent papieru — odbiorca. Wymiana poglądów i uwag w omawianym przedmiocie może stanowić podstawę dalszych rozwiązań prowadzonych do podjęcia określonych decyzji w sferze produkcji papierów oraz wyrobów papierniczych.

Przesyłając odbiorcom odpowiednie ankiety, zakład nasz prosi ich o wyczerpujące odpowiedzi na jej pytania, jak również o uwagi nie sygnalizowane w treści tych pytań. Prosi nie brać pod uwagę faktu, że propozycje odbiegają od ustaleń obowiązujących norm. Przy uwagach odnośnie stosowania w wyrobach papieru o niższych gramaturach, mogą oni brać pod uwagę gramatury nietypowe w obecnej praktyce produkcyjnej.

Wypełnione ankiety nadchodzą do zakładu od dłuższego czasu. Przyjmuje je i bada Ośrodek Postępu Technicznego. Ankiety dotyczą papierów: drukowego, typograficznego i offsetowego, produkowanych w zakładzie.

J. W.

Bierzemy udział w usprawnianiu gospodarki materiałowej

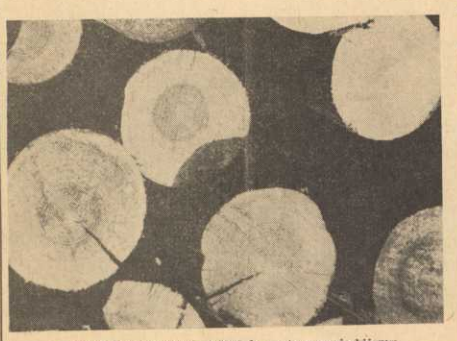
W br. KZP zgłosiły swój udział w Konkursie Usprawnień Gospodarki Materiałowej. Chodzi tutaj o obniżenie kosztów surowców drzewnych i chemikalii używanych do produkcji celulozy, o zmniejszenie strat surowcowych w wodach odciekowych, wyeliminowanie, ewentualnie — obniżenie ilości braków, oszczędzanie materiałów do pakowania poprzez wprowadzenie nowych sposobów pakowania papieru i zmniejszenie zużycia odzieży maszynowej.

Zakładany program obniżenia kosztów materiałowych przewiduje osiągnięcie dużych oszczędności w tym zakresie.

dz

Czekamy na żerdzie

Celulozowania w roku przyszłym będzie dążyć — jak to określiła — do zmiany asortymentu produkcji celulozy, przewiduje dalszy wzrost produkcji celulozy bielonej i wzrost produkcji celulozy niebielonej, (w miejsce ograniczenia produkcji masy sękowej) — pierwszej o 1.200 ton, drugiej o 1.000 ton.



Żerdzie, żerdzie, żerdzie i żerdzie — oto o co się bijemy
Foto. J. Szalbierz

Celulozownia chce też zwiększyć w produkcji celulozy — udział zastępczych surowców drzewnych i uzależnia to zamierzenie od przydziału drewna. Możliwości bowiem zużywania planowanych wielkości surowców zastępczych nie zależą od zakładu, a jedynie od dostaw drewna z lasów. Wzrost produkcji celulozy bielonej zaloga Celulozowni zamierza osiągnąć — przewidując podłączenie linii elektrycznej 110 kW, co ma zapewnić temu wydziałowi ciągłość ruchu, przewiduje się również zmniejszenie ilości postojów awaryjnych poprzez gruntowne wykonywanie remontów planowanych, i poprzez modernizację i wymianę sieci zasilania układu aparaturowego i elektrycznego.

Wielka też jest rola ciągłości pracy sortowników „Sund" i pomp podających dostateczną ilość masy z Sortowni.

Wszystko to tyczy przewidywanego wzrostu produkcji celulozy bielonej.

Dalsze zmniejszenie produkcji masy sękowej zamierza się osiągnąć poprzez: zapewnienie wysokiego stopnia zmielenia masy sękowej, maksymalne stosowanie możliwości łączenia jej z masą podawaną na MP II.

Jeżeli chodzi jeszcze o te surowce zastępcze — to nie tylko ich udział w produkcji celulozy Celulozownia uzależnia od dostaw żerdzi, ale także od warunku jakim będzie okorowane 90 tys. m sześć. żerdzi. Chodzi tu o zapewnienie obsługi i ruchu urządzeń korujących, które przecież w naszym zakładzie się znajdują.

W. Z.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

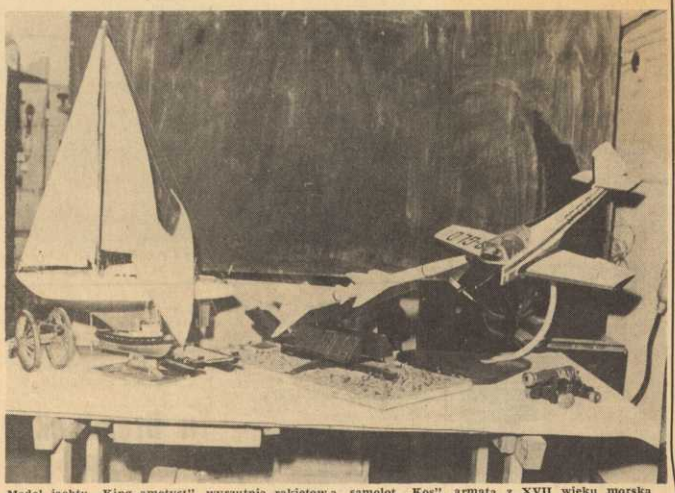
Raj młodych majsterkowiczów

Pracownia wychowania technicznego działa od marca 1970 roku. Rada Zakładowa KZP otacza opieką modelarnię od 1972 roku. Do osiągnięć młodych majsterkowiczów należą, udziały w wystawach „III Wiosny nad Odrą", z okazji Dnia Dziecka w N. Soli, w PPRN w Gorzowie oraz z okazji XXX Rocznicy LW Polskiego w Warszawie, gdzie przedstawiono model karabinu NKM „Hotchis".

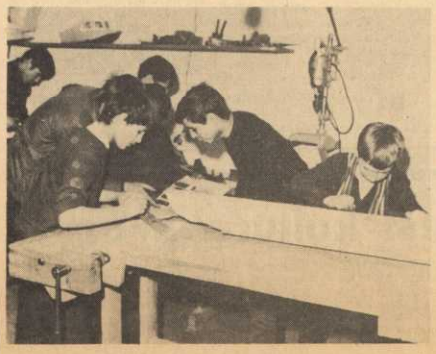
Pomieszczenie w którym pracuje 20 chłopców z trudem pozwala na swobodne poruszanie się po pracowni, nie wspomniając już, że do tego typu prac potrzeba więcej miejsca ze względu na przestrzenność budowanych modeli.

Ambitne są plany i zamierzenia instruktora Jerzego Karaśkiewicza, który zamierza w kwietniu 1974 r. startować w zawodach modeli samochodowych zdalnie sterowanych w Wieliczce. Modelarze już przygotowują się do imprezy. Na warsztacie modele ciągnika „Ursus", samochód wyścigowy oraz wyrzutni rakietowej „Huragan". Większość to młodzież — uczniowie szkoły podstawowej nr 2, szkoda tylko, że właśnie szkoły mało interesują się działalnością pozalekcyjną swoich wychowanków.

Jerzy Szalbierz



Model jachtu „King ametyst", wyrzutnia rakietowa, samolot „Kos", armata z XVII wieku morska i lądowa



Modelarze — Siwiec, Bogdański i Iwański podczas wykonywania kadłuba tankowca „Western River"

Tadeusz Karnacz podczas wykonywania kasztelu rufowego galeonu z XVI w.

M. Graczyk, T. Karnacz i G. Gozdek montują aparaturę radiową do modelu jachtu motorowego.

Brak właściwego zabezpieczenia modeli zmusza do ciągłej konserwacji wykonanych prac. Na zdjęciu chłopcy podczas czyszczenia modelu kaolinowni.

Młodzi adepci sztuki modelarskiej podczas pracy

Zdjęcia: JERZY SZALBIERZ

Pakowanie w piecu daje duże efekty

Pakowanie papieru odbywa się w specjalnie urządzonym piecu, a materiałem w który ten papier się pakuje jest termokurczliwa folia. Pomysł bardzo prosty, urządzenia proste — ale... trzeba było na to „wpaść"!

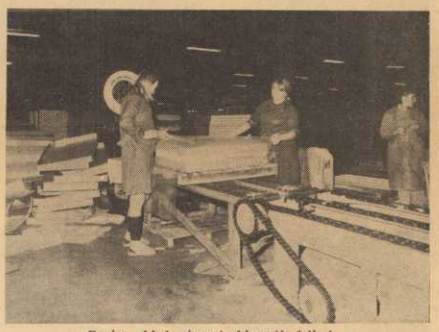
Ten sposób pakowania papieru prowadzi do znacznego obniżenia materiałochłonności produkcji — a więc, jak z tego wynika jest „oczkiem w głowie" naszych analityków wartości. Wyliczyli oni, że koszt pakowania w folię poliestyrenową (12 bel papieru) wynosi tylko 324 zł, gdy koszt zapakowania 1 tony sposobem tradycyjnym wynosi aż 868 zł.

Zastosowanie nowego sposobu pakowania prowadzi do obniżenia wagi opakowania o 45 procent, czyli w skali rocznej — przy zapakowaniu 30 tys. ton papieru oszczędzimy na materiałach aż 13 mln zł. Ponadto wprowadzenie nowego sposobu pakowania — poza wyeliminowaniem uciążliwości pracy, wpływa na obniżenie pracochłonności — efekt w skali roku: 0,5 mln zł. Z powodu obniżenia ciężaru i objętości opakowań, następuje efektywniejsze wykorzystanie ładowności wagonów (oszczędzamy na frachcie — 0,8 mln zł). Z tego samego tytułu, jak również z wyeliminowania przewozu opakowań zwrotnych następuje więc zwolnienie wielu samochodów i wagonów (w przeliczeniu na wagony PKP — 1.000 wagonów).

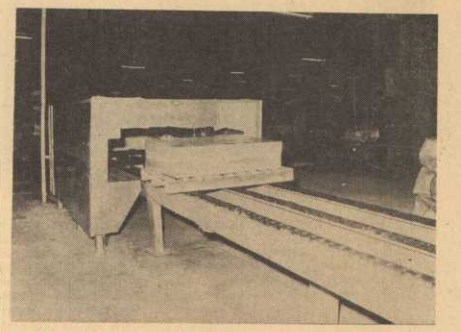
Nowy system pakowania pozwala na zaniechanie projektowanej budowy nowej Ramkarni — pozwala też na usprawnienie samego procesu pakowania i daje możliwość wprowadzenia zautomatyzowanej linii pakowania. Poprzez pakowanie papieru w folię, wyeliminowane zostały z tego procesu takie materiały jak: tarcica iglasta, stalowa taśma, i papiery obwolutowe.

Zgodnie z postulatami odbiorców naszego papieru, obniżono ciężar bel z 125 do 90 kg. Zautomatyzowanie linii pakowania pozwoli na zmniejszenie wysiłku i zmniejszenie liczby osób zatrudnionych dotychczas przy tym zajęciu. Nowe rozwiązanie pakowania papieru nadaje się do wprowadzenia we wszystkich przedsiębiorstwach naszej branży, produkujących papier w arkuszach.

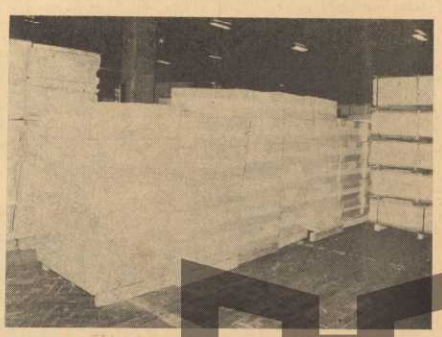
W.Z.



Papier wkłada się w tacki, owija folią i...



...tak przygotowana bela papieru wędruje do specjalnego pieca skąd „wychodzi" gotowa do wysyłki.



Papier w nowym, estetycznym opakowaniu gotowy do wysyłki. Obok, z prawej i lewej strony zdjęcia widać papier w tradycyjnym jeszcze opakowaniu.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Załoga kartonaży a zaległości

Załoga Zakładu KZP w Drezdenku nadrobiła olbrzymie zaległości produkcyjne, które powstały w I-szym półroczu br. Ludzie chcą pokazać że potrafią pracować dobrze. W zakładzie wprowadzono pracę w systemie czterobrygadowym, myśli się również o rozszerzeniu asortymentu produkcji na rynek. Pomyślne wykonanie tych zamierzeń postawi nas w korzystnym świetle — mówią pracownicy.

Pewien wpływ na tę atmosferę — w sensie negatywnym — mają aktualnie prowadzone na terenie zakładu inwestycje, szczególnie te przedłużające się, jak budowa obiektu na warsztat mechaniczny no i zdewastowane wewnątrzzakładowej drogi. Ponadto powstają tam: magazyn wyrobów gotowych i hala w której będzie się produkować tekturę litą, i wytwarzać opakowania z tej tektury. Niedługo rozpocznie się budowę bocznicy kolejowej z rampą, co ma usprawnić transport wewnątrzzakładowy.

Odwiedziłem Wydział Kartonaży, którego około 100 osobowa załoga uporczywie nadrabia zaprzepaszczone w pierwszym półroczu wykonanie planu produkcyjnego. Rozmawiałem z kierownikiem tego działu, **Józefem Frysem.** Spośród wielu pracowników którzy zasługiwaliby na wyróżnienie, Józef Frys zwrócił uwagę na takich jak: **Weronika Grzesikiewicz, Anna Domino, Rozalia Dajnowicz, Anna Kościołowicz, Irena Stępień, Zofia Kuźba, Maria Matela, Henryka Woronicz i Urszula Jessa.**

Na dziale pracuje się na trzy zmiany. Pracownicy tych zmian ostatnio współzawodniczą ze sobą. Wyniki? Okaże się pod koniec roku.

Poprawiają się warunki socjalne, na wydziale oddano do użytku pokój higieniczny dla kobiet, w umywalni zainstalowano bojler. Problemem nr 1 Wydziału Kartonaży było (i chyba jest) nierytmiczne odstawianie gotowych wyrobów, co powodowało składowanie ich na hali produkcyjnej. W takich warunkach trudno pracować wydajnie i bezpiecznie. Sytuacja uzależniona jest od dostaw odpowiedniej ilości wagonów.

W.Z.

Irena Stępień

Maria Matela

Zofia Kuźba

Urszula Jessa

Henryka Woronin

Anna Domino

Rozalia Dajnowicz

Anna Kościołowicz

W nowych radach

W wyniku wyborów w Drezdenku, radnym PRN w Strzelcach Krajeńskich został Tadeusz Stachowicz — kier. KZP — Zakład w Drezdenku. Edwin Kalina — kier. magazynu wyrobów gotowych w tym zakładzie wszedł w skład radnych MRN w Drezdenku.

dz

Współpraca z Zakładem Ochrony Zdrowia

Między KZP — Zakład w Drezdenku a tamtejszym Zakładem Ochrony Zdrowia zawarto porozumienie i umowę o objęciu przez ZOZ opieki nad zdrowiem załogi KZP — Zakład w Drezdenku. W zamian świadczyć się będzie drobne usługi remontowe i inne. Współpraca ta będzie korzystna dla obu stron.

dz

Strzelcy wystąpili i tym razem

Tradycyjnie już w miesiącu wrześniu odbywają się zawody strzeleckie w KZP — Zakład w Drezdenku. Organizatorem tej imprezy jest ZOS i koło LOK, działające w zakładzie.

Celem zawodów jest popularyzacja sportu strzeleckiego wśród załogi i wyłonienie zawodników do udziału w zawodach organizowanych w powiecie.

Podczas zawodów przeprowadza się strzelanie w konkurencji kbks 8 „A" tj. strzelanie z karabinka sportowego na odległość 50 m z pozycji leżącej do tarczy pierścieniowej 16×11. Każdy z zawodników oddaje trzy strzały próbne i dziesięć, które są oceniane.

Corocznie w zawodach bierze udział około 45 pracowników, w większości amatorów sportu strzeleckiego. W tegorocznych zawodach zwycięstwo odnieśli: Szczepan Kaczmar 83 pkt., Ryszard Grzeszczak 74 pkt. i Jerzy Przybysz 70 pkt. Zawodnicy ci otrzymali nagrody rzeczowe o wartości 600 zł oraz pamiątkowe dyplomy.

Ta forma popularyzacji sportu strzeleckiego cieszy się powodzeniem wśród załogi i zdobywa nowych członków sekcji strzeleckiej.

Ryszard Tomczuk

Nowa portiernia KZP w Drezdenku

Foto. Ryszard Tomczuk

Tu Drezdenko KZP

Wbr. z wczasów skorzystało 11 pracowników, w tym jedna rodzina. Wielu pracowników na wczasy nie mogło wyjechać ze względu na brak miejsc. W sanatoriach przebywało 10 pracowników.

* * *

Na koloniach letnich bawiło 42 dzieci — takie właśnie było zapotrzebowanie. Dziesięciu młodych pracowników zakładu przebywało na obozach letnich nad morzem. Koło ZMS zorganizowało jednodniowy biwak w Lubiewie.

* * *

Zakład posiada własny ośrodek wypoczynku niedzielnego w Lubiewie. Ośrodek — położony nad pięknym jeziorem, w lesie — składa się z domków campingowych (55 miejsc noclegowych). Z wypoczynku w tym ośrodku skorzystało w br. 237 osób. Mankamentem ośrodka — to brak świetlicy, stołówki, oraz sprzętu wodnego, a także placu zabaw dla dzieci.

* * *

Od roku, zakład organizuje półkolonie dla 35 dzieci — we własnym przedszkolu, jednocześnie z przedszkola przez cały rok korzysta taka sama ilość — 35 dzieci.

* * *

Powstał Zakładowy Dom Kultury i Międzyzakładowa Przychodnia Lekarska. ZDK mieści świetlicę na 450 miejsc, klub, projektornię filmową i zaplecze dla stołówki. W stołówce wydaje się obecnie tzw. zupy regeneracyjne a w przyszłości będzie się wydawało obiady, dowożąc je również do ośrodka wypoczynku w Lubiewie. W zakładzie czynny jest kiosk prowadzony przez Gminną Spółdzielnię.

dz

Przeczytaj i zastanów się

Co to jest kultura pracy?

Od początku to znaczy od pierwszego numeru naszej gazety piszemy niemal zawsze o bałaganiarstwie, nieładzie jaki jeszcze istnieje tu i ówdzie w naszym zakładzie pracy, o stosunkach międzyludzkich itp. Dlaczego tak wielką wagę przywiązujemy do tego zagadnienia?

Postarajmy się odpowiedzieć co to jest kultura pracy?

Mówi się, że jest nią kompleks wartości powstałych we współdziałaniu i współżyciu ludzi w procesie pracy. Wartości te można podzielić na trzy grupy.

Pierwsza, to to, co produkujemy, inaczej wytwory naszej pracy. Czy jakość ich jest dobra, czy to co produkujemy będzie solidne — bo wiadomo, każdy wyprodukowany towar musi odpowiadać pewnym normom.

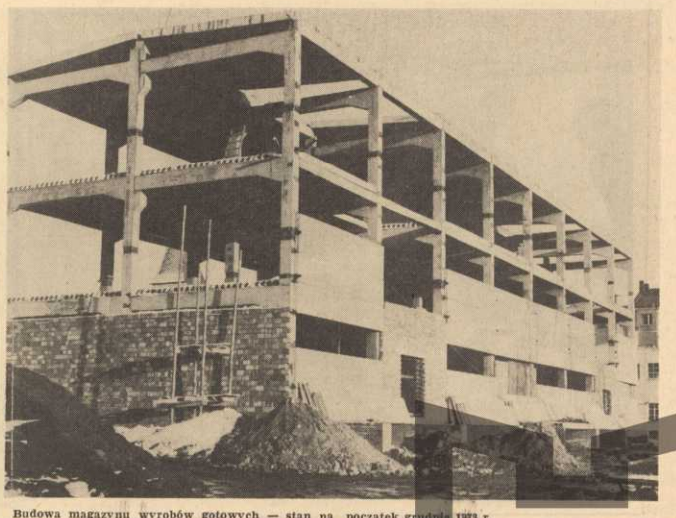
Druga grupa to dobra organizacja pracy (warunki pracy) w jakich pracujemy, aby osiągnąć najlepsze wyniki.

Trzecia, to kształtowanie w procesie pracy osobowości ludzi, oraz wzory ich wzajemnych zachowań. I otóż dążąc do podnoszenia kultury pracy trzeba brać pod uwagę wszystkie składające się na nią wartości i wszystkie warunkujące ją czynniki. Jeśli np.: w zakładzie na jakimś stanowisku roboczym, czy na hali produkcyjnej dba się o estetyczny wygląd to jeszcze nie świadczy, o tym, że kultura pracy jest u nas bardzo wysoka. Kultura pracy to przede wszystkim dobre wyroby, inaczej efektywność ludzkiego wysiłku oraz stosunek do pracy. Zasadniczą rolę odgrywa tu, na co wskazuje list Sekretariatu KC do organizacji partyjnych i samorządów robotniczych zakładów pracy, „zespół cech indywidualnych" każdego pracownika, takich jak solidarność, kwalifikacje, umiejętność pracy i współżycia w kolektywie, wysoka świadoma dyscyplina, dbałość o estetykę stanowiska roboczego, o narzędzia i materiały, a także dobra organizacja wszystkich ogniw procesu produkcyjnego. To jest właśnie kultura pracy charakterystyczna dla gospodarki socjalistycznej.

Podnoszenie kultury pracy jest równoczesne z tworzeniem warunków wzrostu wydajności pracy i jej efektywności, przyśpieszeniem osiągnięcia zakładowych celów społeczno-gospodarczych, wraz z kształtowaniem nowoczesnego czynnika ludzkiego, zdolnego podołać narastaniu twórczych elementów pracy i umacnianiu nowych socjalistycznych wartości życia.

Mamy jednak wiele pod tym względem do zrobienia i u nas, gdzie niejednokrotnie nie są respektowane elementarne wymogi kultury pracy takie, jak dbałość o narzędzia pracy, powierzone materiały, dobrą jakość wyrobu, słaba dyscyplina pracy. W tym wypadku nie trudno znaleźć rażące przykłady bałaganu, niechlujstwa, nieliczenia się z wymogami bhp.

Rzecz zrozumiała, że w wypadkach, w których nie są przestrzegane elementarne wymogi kultury pracy, nie istnieją też korzystne warunki dla rozwijania najbardziej pożądanych cech osobowych pracowników, takich jak zaangażowanie, krytyczny stosunek do owoców własnej pracy i dążenie do jej doskonalenia, poczucie odpowiedzialności itp. Jeśli proces produkcji jest źle zorganizowany, a praca byle jaka, naruszenia dyscypliny są tolerowane — zazwyczaj wezwania i apele o dobrą robotę nie trafiają do naszej świadomości i nie skłaniają nas do wzmożenia wysiłku i starań. Toteż dążąc do podniesienia kultury pracy na poziom odpowiadający naszym celom i zadaniom rozwojowym, trzeba wydać zdecydowaną i nieubłaganą walkę nieprzestrzeganiu elementarnych wymogów kultury pracy. Jest to zasadniczy warunek dalszego postępu rozwoju kultury pracy pojmowanej w sposób nowoczesny.



Budowa magazynu wyrobów gotowych — stan na początek grudnia 1973 r.

Foto. Ryszard Tomczuk

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Wieści z miasta

Spotkanie z handlem

Historia kostrzyńskiego handlu pokrywa się w dużej części z historią działalności Rejonowej Spółdzielni Zaopatrzenia i Zbytu oraz jej protoplasty — spółdzielni „Granica". W Kostrzynie zaraz po wojnie nie było żadnych sklepów prócz lokalu z wyszynkiem niejakiego p. Wróbla.

Kolejarze — pierwsi mieszkańcy miasta zaopatrywani byli poprzez dyrekcję PKP w Poznaniu. To były pionierskie lata 1945—46. Już w następnym 1947 r. kolejarze otrzymali z Poznania przydziały pewnych towarów, dla sprzedaży których otwarto mały sklepik. Skłepik ten mieścił się w pomieszczeniach dzisiejszej restauracji „Popularna". Z artykułów spożywczych można było kupić m. in. słoninę, kiełbasę i chleb, który wypiekano z mąki pochodzącej z przydziałów.

W 1948 r. wydział aprowizacji PKP w Poznaniu swoją działalność zakończył. W Kostrzynie z inicjatywy kolejarzy i celników powstała Spółdzielnia „Granica". Inicjatorami tej spółdzielni byli ówczesny prezes Związku Zawodowego Kolejarzy Michał Kaczmarek i pan Ignacy Klofta, który jako kierownik kolejowej stołówki użyczył spółdzielni kredytu. Inicjatorzy uruchomili w pomieszczeniach dzisiejszej restauracji „Popularna" sklep wielobranżowy jak byśmy to dzisiaj nazwali. Sklep prosperował aż dwa lata, poczem w obecnych pomieszczeniach budynku gdzie ma swą siedzibę zarząd RSZiZb. — po wyremontowaniu budynku — umieszczono siedzibę i sklep spółdzielni. Kierownikiem sklepu został pan Cebula a pierwszym księgowym Spółdzielni pan Chojnacki. Pan Edward Cebula piastował również stanowisko prezesa Spółdzielni „Granica" — a sama Spółdzielnia posiada już statut (w tym okresie spółdzielnia była już zrzeszona w pionie CRS). Była to już normalna działalność handlowa; w 1952 roku zorganizowano pierwszą piekarnie — przy ul. Boh. Stalingradu.

Następna placówka — masarnia, powstała w tym samym czasie w piwnicy przy ul. Mickiewicza. Wioski dookoła były w tym czasie już zasiedlone, to i o towar nie było zbyt trudno. Postanowiono wyremontować budynek po byłej mleczarni i tam właśnie przeniesiono masarnię. Masarnia ta, niezmiennie od wielu już lat rozwija swoją działalność — oczywiście po kolejnych modernizacjach. W tym też okresie piekarnię — ze względów technicznych — przeniesiono do poniemieckiej dużej piekarni przy ul. Sportowej. Tutaj działa ona do dzisiaj.

Zbiegło się to z rozpoczęciem budowy obecnych Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych a w związku z tym ze wzrostem ilości mieszkańców Kostrzyna. W 1955 roku właściciel Wytwórni Wody Gazowanej w Witnicy przeniósł ją do Kostrzyna i umieścił w okolicy dzisiejszego CPN. Po pewnym okresie Spółdzielnia odkupiła tę wytwórnię i przeniosła na ul. Dworcową. Na tym można zamknąć pierwszy, pionierski okres wegetowania Spółdzielni, wspominając tylko krótko że obroty jej rosły i osiągnęły w omawianym okresie 800 tys. zł i że wśród pierwszych założycieli byli również Pietrzak, Watelbaum, Zelma, Wieczorek, Czerwiński i pani M. Begol.

W.Z.

Pisane po zebraniu

Pawilon Meblowy „przebranżowić" na Dom Kultury?

Nasz dobry przyjaciel, nasz handel, dobrnął wreszcie do tego punktu, do przekroczeniu którego — znajdzie się nagle po złej stronie barykady.

Siedzieliśmy wobec tego nad czarnym blatem stołu w sali konferencyjnej i wyliczali sobie nawzajem, jaki to znakomity pozziom reprezentujemy klienci i on, nasz przyjaciel — handel. Wspólnie dochodziliśmy do niezbitej pewności, że dla ludzi (tzn. dla klientów) i dla handlu — czyli ludzi w nim pracujących, lepiej będzie gdy: — Rożno przeniesiemy w inne miejsce; Ponderosę zlikwidujemy; jakość wędlin podniesiemy; nie dostateczne zaopatrzenie sklepów peryferyjnych podciągniemy na dostateczne; towar dostarczać będziemy poza godzinami otwarcia sklepów; zamknięte sklepy, po zmodernizowaniu i „przebranżowieniu" szybko otworzymy na powrót; z prawdziwego zdarzenia sklep cukierniczy uruchomimy, ponadto — sklep otwarty wieczorami i w niedzielę; pieczywo do sklepów będziemy dowozić — lepiej już zbyt wcześnie, niż zbyt późno... i to samochodami krytymi, a nie otwartymi.

Zastanawialiśmy się też nad tym — co by nam z tego przyszło, gdybyśmy: — Z Pawilonu Meblowego (z powodu braku w nim mebli) zrobili Dom Kultury?

— Złą jakość chleba cudownie przemienili w dobrą?

— Rano kupowali świeże pieczywo, a nie stare, które nam sklepy oferują?

— Z Domu Handlowego utworzyli Jasną Górę, gdzie jeszcze bardziej niż teraz ciągnęłyby pielgrzymki kostrzyniaków?

— Wprowadzili do miasta drugi, jakiś konkurencyjny pion handlowy?

— Słaby wybór płaszczy i butów zastąpili — silnym, mocnym, lepszym?

— W „Jodełce" — brak szklanek co drugi dzień, zastąpili brakiem tego co zawinił — na zawsze?

— Małą ilość koszyków w Domu Handlowym potraktowali jako danie kosza dla klientów, a niewydawanie paragonów kasowych — jako nieuczciwość?

— W takim dużym mieście, jeden sklep warzywniczy (warzywa podłe) zamienili na jeszcze mniejszy?

— To, że po godzinie osiemnastej w sklepach spożywczych nie ma co kupić (nawet złej jakości smalcu), przyjęli jako rzecz naturalną?

No cóż... doszliśmy do wniosku, że skoro jesteśmy społeczeństwem o stosunku do dóbr materialnych — czynnym, to żeby ta nędza nas nie gniotła (jako świadectwo zacofania i nędzy handlu), będziemy handel podciągać za uszy — skoro on nas nie chce pociągnąć za kieszeń. Coraz mniej potrzebne nam są zapowiedzi, coraz bardziej potrzebujemy towarów. Dziś nikt nie powinien dostrzegać bolączek przechodzenia handlu na nowoczesność. Handel musi zdobyć się na wysiłek zrzucenia z siebie starej skóry tak, żeby nikomu z klientów nie wydawało się iż zdziera się ją z niego!

HANDLARZ

Perspektywy rozwoju

W bieżącym roku, dla polepszenia w przyszłości zaopatrzenia w mięso i wędliny RSZiZb. rozpoczęła nową inwestycję — budowę masarni z ubojnią — których koszt zamknie się w granicach 13 mln 600 tys. zł. Zakład ten zlokalizowany na północ od Sanatorium przy ul. Cmentarnej, buduje Gorzowskie Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego. Produkcyjną zdolność tego zakładu przewiduje się na 3,5 tony mięsa dziennie, co powinno w pełni rozwiązać palący problem zaopatrzenia społeczeństwa Kostrzyna w mięso.

W zakładzie, którego otwarcie planuje się na IV kwartał 1975 r. zatrudni się 40 osób. Z uwagi na bardzo jeszcze niski wskaźnik miejsc konsumpcyjnych przewidzianych na 1000 mieszkańców (w Kostrzynie przypada 15 miejsc), zaszła pilna potrzeba wzniesienia restauracji.

W chwili obecnej opracowywana jest dokumentacja wielkiego kombinatu gastronomicznego jakim będzie przyszła restauracja. Będzie ona dysponować 450 miejscami i zawierać takie pomieszczenia jak salę restauracyjną z dancingiem (250 miejsc), kawiarnię (100 miejsc) i bar szybkiej obsługi — 100 miejsc. Do restauracji będzie przylegał parking na 64 samochody osobowe i 4 autobusy. Powierzchnia całkowita wyniesie 3.266 m kw. a użytkowa 1.957 m kw. — koszt, przeszło 21 mln złotych.

Z zaprzyjaźnionej z nami powiatowej gazety wydawanej w Czechosłowacji, przedrukowujemy reportaż o naszym zakładzie pióra jej naczelnego redaktora VOJTECHA SLEHA. Vojciech Sleha odwiedził nasz zakład wraz z pracownikami Olszańskiej Papierni z Lukowicy.

* * *

Naczelny dyrektor ze swoimi zastępcami towarzyszyli całą niedzielę swoim gościom z Lukowickiej Papierni. Kostrzyn to jest celuloza i papier, celuloza i papier to jest Kostrzyn. Polska Hiroszyma powstała z gruzów i wyrosła w piękno. Znaleźliśmy tu dużo społecznych zjawisk, charakterystycznych tylko socjalistycznym krajom. Rozwój produkcji idzie równolegle z rozwojem troski o pracowników.

KOSTRZYN NAS PRZYJĄŁ Z OTWARTYMI RĘKOMA.

Po odprawie celnej odjeżdżamy z Frankfurtu nad Odrą do Kostrzyna nad tą samą rzeką, która jest naturalną granicą między NRD i Polską. Rano wszystkich nas powitał naczelny dyrektor inż. Eugeniusz Olczak ze swymi zastępcami. Kwiaty i serdeczne słowa na powitanie wytwarzają serdeczną i przyjacielską atmosferę. **„Przed wami, nasi przyjaciele z bratniej Czechosłowacji, otwarte są w naszym zakładzie wszystkie drzwi, przed wami nie mamy żadnych tajemnic".**

Tymi słowy dyrektor inż. Olczak rozpoczął — po przedstawieniu swych najbliższych współpracowników — omawiać charakterystykę produkcyjnego programu zakładu. A potem poprosił nas na wycieczkę po zakładzie. Przechodziliśmy koło tablicy z fotografiami najlepszych pracowników zakładu. Z ich pracy są wszyscy dumni. Dzieło ich rąk — kostrzyńskie papiery zna cała Polska. Papiernia z Celulozownią rozłożone szeroko, jedną ich stronę obmywają wody Warty i Odry.

„Na drugim brzegu rzeki Odry leżą ziemie NRD a na wprost, w odległości 30 km, stoi Papiernia w Schwedt, z którą utrzymujemy wzajemne przyjacielskie kontakty" mówi nasz przyjaciel inż. Olczak. Przy zwiedzaniu zakładu oczarowały nas przestronne hale.

Jest niedziela a maszyny nieprzerwanie pracują. Nasi zwiedzający z Lukowic śledzą wszystko z zapartym tchem. Celuloza nie jest w Kostrzynie głównym produktem, jest nim również i papier, i jego wytwory. Gdyśmy wstąpili do hali, w której stoją duże papiernicze maszyny, mężczyźni jakby nagle ożyli. Omal, że na te maszyny wchodzili, obmacywali je rękoma i oczyma. Część wycieczkowiczów zamarudziła przed 12-sto metrową mozaiką, której motywem jest sława pracy robotnika.

Dyrektor inż. Olczak patrząc na to dzieło sztuki, które nam się tak spodobało, mówi: **„Znaleźli się tacy, którzy nas za to krytykowali, że szastamy pieniędzmi. Teraz zrozumieli. Nasi pracownicy, którzy prawie połowę swego życia w tym oto produkcyjnym pomieszczeniu przebywają i pracują, przysparzając społeczeństwu nowych wartości materialnych, zasłużyli sobie aby ich miejsce pracy ładnie wyglądało".**

DOBRE WARUNKI SOCJALNE ZAPEWNIAJĄ ROZWÓJ PRODUKCJI, LEPSZE ŻYCIE I SPOKOJNĄ PRACĘ.

Już z poprzedniego odcinka dowiedzieliśmy się, że „polska Hiroszyma" powstała z gruzów. Nasi gospodarze zwrócili uwagę na to, jak wyraźna była zależność rozwoju miasta od rozwoju zakładu, który w praktyce zbudowano od nowa. Hitlerowscy faszyści zrównali Kostrzyn z ziemią. Z jego 4.500 mieszkańców zostało żywych niecałe 400 osób. Za władzy Polski Ludowej miasto rozrosło się niepomiernie, a fabryka, tak jak i nasz zakład, odgrywa w życiu miasta niepoślednią rolę.

Zapraszam was mili czytelnicy na wycieczkę do tych części kostrzyńskiej Papierni, o której mówi socjalny program zakładu. Przy wejściu do przestronnych hal powitały nas bary śniadaniowe z pięknie urządzonymi, w stylu nowoczesnych restauracji, bogato wyłożonymi drewnem, z obficie nasyconymi zielenią — wnętrzami. Nasi przewodnicy otwarcie mówili i o niepopularnych sprawach. O stratach w stanie urządzeń sanitarnych i szatniach. Okazuje się, że wszędzie są ludzie niewychowani. Ale wyrzucono z szatni żelazne szafy z wiszącymi kłódkami. Na ich miejsce stolarze przynieśli przycięte deseczki i inny materiał.

Dziś pracownicy mają piękne szatnie złożone nie z szaf, a jakby z boksów. Wszędzie

Z wizytą u sąsiada

widno, wszędzie panuje porządek i czystość. I kwiaty w szatniach mają. Od tego czasu nic nikomu z szatni nie zginęło. Brygady między sobą rywalizują o porządek i czystość w szatniach.

Z jakim zadowoleniem kobiety z naszych oddziałów zakładu przyjęłyby tamtejsze gabinety higieniczne. Obiekt zakładu dosłownie jest otoczony zielonym pasem, jak i całe miasto. Gdyśmy obchodzili to gospodarstwo zakładu w koło, widzieliśmy wielkie piramidy grubo pokrojonych zrębków, które i u nas widzieć można.

Według słów inż. Olczaka pracownicy dbają o swoje miejsce zamieszkania i pracy. Świadczy to o stabilizowaniu się kadry fachowców, którego wykładnią jest ich majątek.

„Chcąc przyśpieszyć rozwój budownictwa mieszkaniowego, pomagamy pracownikom budować indywidualnie domki". Właśnie oglądamy nowe osiedle położone wzdłuż ul. Jagiellońskiej, wyrastające na wielkie siedlisko kostrzyńskich papierników. Realizacja programu socjalnego idzie w parze z rozwojem kultury i sportu.

Oglądaliśmy dwa baseny — dla dorosłych i dla dzieci. Przy dziecięcym kąpielisku podziwialiśmy zjeżdżalnię w postaci morsa, który jest wierną kopią z zaprzyjaźnionego zakładu w Schwedt w NRD. Na prośbę kostrzyniaków zbudował go rzeźbiarz z NRD.

Tam też natrafiliśmy na fińską saunę, której projekt otrzymali kostrzyńscy papiernicy z Finlandii. Również oryginalne urządzenia i kamienie pochodzą z krainy tysiąca jezior. Stadion piłkarski jest podobny do naszego. Ma wszakże boisko do gry w tenisa.

Niedaleko stadionu znajduje się amfiteatr, położony w parku, w środku którego znajduje się sadzawka z fontanną. Te to obiekty wybudowali kostrzyńscy papiernicy w czynie społecznym. Pracowali przy tym na trzy zmiany po normalnym czasie swojej pracy w zakładzie. Tutejsi papiernicy mają ponadto do swojej dyspozycji pracowniczy klub — Dom Technika, itd. Obecnie zakład również stawia przede wszystkim na poprawienie warunków socjalno-bytowych, mając na uwadze perspektywy dalszego rozwoju. Przyjaźń, którą nawiązaliśmy z Kostrzyńskimi Zakładami Papierniczymi, umacnia czesko-polską współpracę i nierozerwalny związek krajów socjalistycznego obozu.

VOJTECH SLEHA
Spolszczył: W. Zdzitowiecki

Maszyny ubierać nowocześnie

Straty z tytułu zaniżania żywotności dotychczas używanej odzieży maszynowej są duże — chodzi tu o „ubrania" maszyn papierniczych. W wielu wypadkach skracano używanie niektórych filców wykorzystując — na szczęście — postój maszyn na wymiany filców.

Korzysta się też na wymianę odzieży maszynowej — z postojów remontowych maszyn.

Przyczynami złej pracy, względnie skróconej żywotności odzieży maszynowej są — jeżeli chodzi o sita: tworzenie się fałd, dziur, pęknięć brzegów, powstawanie awarii itp. W 26 przypadkach, o przedwczesnej wymianie filców zadecydowało tzw. zabicie się i przegniatanie tkaniny. W jednym wypadku z filcu, „wychodziło runo", a w drugim, filc został przerwany przy rozruchu maszyny.

Z tej niewesołej sytuacji — po jej przeanalizowaniu — kierownictwo Papierni i zakładu wysunęło szereg wniosków na przyszłość. Do najciekawszych z nich należą wnioski o wprowadzenie do ciągłego stosowania filców syntetycznych sitowych, a także o wypróbowanie i ewentualne zastosowanie sit z tworzyw sztucznych. Ponadto postulowano poszukiwania nowych typów odzieży maszynowej u wytwórców tej odzieży.

Zaznaczam, że są to tylko niektóre postulaty dążące do poprawy sytuacji na tym odcinku.

W. Z.

Egzamin z bhp trwa!

Nastąpił znaczny spadek wypadkowości — to fakt. W niektórych wydziałach wypadków w ogóle nie było. W innych — notujemy dużą poprawę. Rażący wzrost liczby wypadków nastąpił — co smuci — w Warsztatach Mechanicznych i Przetwórstwie. W oddziałach tych — jak twierdzą behapowcy — należy zatem zwiększyć częstotliwość kontroli — ale czy tylko? Ważnym jest też szkolenie załogi na kursach bhp, które w tym roku objęły 633 pracowników. Ważne są tzw. realizacje poleceń powypadkowych, które w tym roku — jak nigdy — wykonywane były w całości. Od tego zresztą m. in. zależne były premie osób odpowiedzialnych za wykonanie tych poleceń.

Nakłady na bhp — to też miało swój wpływ na zmniejszenie ilości wypadków. Założono wiele urządzeń zabezpieczających, inne wyremontowano. — Gospodarka odzieżą ochronną — unormowana, przebiega zgodnie z życzeniami załogi. Sprzętu ochrony osobistej również mamy pod dostatkiem — przypominamy więc tylko o obowiązku stosowania go przy pracy.

Znaczny postęp zanotowaliśmy w poprawie stanu higienicznego i sanitarnego pomieszczeń, a także procesów technologicznych. Z braku dokumentacji nie przystąpiono jednak do wykonywania wentylacji w Celulozowni, ale przystąpiono — co cieszy — do prac nad mechanizacją odżużlania kotłów węglowych. Oto wyniki praktycznego egzaminu z przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy, egzamin trwał cały rok i trwa nadal.

Wszystkie wyniki są tu więc przejściowe, a oceny zawsze pobieżne i nigdy za wysokie.

W.Z.

Zjazd przodowników pracy

Jak poinformował nas **Zenon Jarzębiński** — maszynista z Turbinowni, pięcioosobowa reprezentacja najlepszych Brygad Pracy Socjalistycznej bawiła przez trzy dni (9, 11 i 12 listopada br.) w Lądku Zdroju.

Wyznaczyły sobie tam spotkanie reprezentacje ze wszystkich zakładów papierniczych naszego Zjednoczenia. Wśród nich byli również pracownicy KZP, a także zakładów w Brzeskach i Nowej Soli. Przodownicy pracy spotkali się z przedstawicielami Zjednoczenia i CRZZ, od których otrzymali — w dowód uznania za dobrą pracę — nagrody i wyróżnienia a także legitymacje uczestnictwa, z dedykacjami.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Nasza drużyna piłkarska odzyskała formę i w jesiennej rundzie rozgrywek zajęła wysoką lokatę

Rozprawianie się z odpadami

O tym, że odpady po produkcyjne nie muszą zaśmiecać środowiska, w którym żyjemy i pracujemy świadczy praktyka wykorzystania tych odpadów. Np.: żużel wykorzystywany jest jako surowiec do produkowania elementów budowlanych. Każda ilość tego surowca — a produkujemy go 84 ton na dobę — zużywana jest do produkcji tych elementów. A więc z jednego procesu produkcyjnego żużel przesuwany jest do następnego, gdzie z odpadu staje się surowcem.

Z podobnym powodzeniem, choć może trochę mniejszym, wykorzystywany jest szlam po kaustyzacyjny w rolnictwie. Dotychczas wykorzystuje się go w 60 proc., a większe jego wykorzystanie uzależnione jest tylko od POM-owskich środków przewozu, którymi dostarcza się ten szlam na pola i łąki. Produkujemy 74 tony szlamu w ciągu doby.

Następny odpad — wapno pochlorynowe — którego wytwarzamy stosunkowo mało, bo pół tony na dobę — wykorzystywane jest tylko w 50 procentach. Używając go do celów budowlanych, warto może pomyśleć o zwiększeniu tego zużycia. Odpadami, które czekają na swoją dobrą passę to kora, której przy uruchomionej korowalni „produkujemy" 5,4 tony na dobę. Korę można kompostować, umiejętnie kompostować — oczywiście, i to się planuje. Planuje się również do kompostowania używa nie takich odpadów z Rębalni jak trociny, których używa się obecnie do... nawożenia dróg. — Gąszcz z osadników Dorra (2,4 tony na dobę) planuje się użytkować do produkcji ścianek działowych. Nie wiadomo tylko — jak na razie — co robić z odpadami pochodzącymi z tzw. gaśnika (9 ton na dobę), i gąszczem z osadników płaskich (2,4 ton na dobę). A może jednak specjaliści coś wymyślą? Myślę że tak.

Najtrudniejszy problem związany jest jednakże z najwyższym objektem naszego zakładu — kominem. Przysparza on atmosferze na dobę 7,8 ton tzw. odpadów kominowych. Elektrofilter (nieczynny) wymaga gruntownej modernizacji. Przeto — jak na razie — pobożnymi życzeniami jest zmodernizowanie go i uruchomienie z chwilę kiedy rozpocznie się budowa Kostrzyna II. Przy pomocy tego elektrofiltra można by zatrzymywać 95 procent uciekającego w przestrzeń medium pod postacią Na_2SO_4. No i oczywiście, są jeszcze włókna i kaolin w wodach ściekowych, ale te częściowo się wyłapuje, dążąc wciąż do usprawniania procesu, a nawet do zawracania i ponownego wykorzystania tych wód.

W. Z.

Dorobek organizacji mistrzów

Doceniając rolę średniego dozoru technicznego w procesie realizacji zadań produkcyjnych oraz kształtowania prawidłowych stosunków międzyludzkich, kierownictwo zakładu decyzją z dnia 12. 01. 1970 roku ustanowiło „Dzień Mistrza".

Celem tej decyzji było stworzenie okazji do wymiany poglądów i doświadczeń wszystkim pracownikom dozoru średniego, ustalenia i skoordynowania metod postępowania dla pełnego zabezpieczenia toku produkcji, a także bezpośredniego zbliżenia mistrzów i kierowników zmian do problemów nurtujących kierownictwo zakładu, oraz podniesienie kwalifikacji w zakresie sterowania pracą i czynnikiem ludzkim.

Spotkania mistrzów odbywają się raz w miesiącu i przebiegają według następującego programu:

1. **Wymiana poglądów na aktualne problemy produkcji, wnioski pod adresem kierownictwa zakładu — „godzina szczerości".**
2. **Odpowiedzi przedstawiciela dyrekcji na zgłaszane postulaty — ustalenie metod dalszego postępowania.**
3. **Szkolenie prowadzone przez pracowników naukowych PTE, NOT, TNOiK) na tematy nurtujące mistrzów.**
4. **Informacja na temat aktualnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa oraz przedsięwzięć organizacyjno-technicznych.**

W trakcie szkolenia przerabiano następującą tematykę: Psychologia, fizjologia i socjologia pracy — 64 godziny. Teoretyczne podstawy „Analizy wartości" — 32 godziny. Aspekty prawne postępu technicznego i obliczanie efektów racjonalizacji. Powszechne szkolenie ekonomiczne — 16 godzin. Ekonomiczne i organizacyjne problemy pracy mistrza w przedsiębiorstwie przemysłowym — 60 godzin.

Najważniejsze zagadnienia poruszane w dyskusjach i zgłaszane we wnioskach to:

- **Polityka płacowa.**
- **Stosunki międzyludzkie.**
- **Perspektywy rozwoju przedsiębiorstwa.**
- **Zabezpieczenie procesów produkcji.**
- **Gospodarka materiałowa i magazynowa.**
- **Podwyższanie kwalifikacji załogi.**
- **Realizacja polityki skracania czasu pracy.**
- **Bezpieczeństwo i higiena pracy.**
- **Warunki socjalno-bytowe załogi.**

Ważniejsze decyzje i osiągnięcia wynikłe z ustaleń podjętych w „Dniu Mistrza":

1. **Ustanowienie karty praw i obowiązków mistrza.**
2. **Utworzenie funduszu mistrzowskiego (mistrzowie otrzymali określony fundusz do dyspozycji na nagrody dla pracowników, którzy wykonują prace dodatkowe nie wchodzące w zakres obowiązków służbowych).**
3. **Regulacja płac pracowników dozoru średniego.**
4. **Decyzje organizacyjno-techniczne dla zabezpieczenia produkcji.**

Program dalszego działania:

1. Realizacja szkolenia:
   a) zagadnienia organizacji pracy mistrza,
   b) podnoszenie kwalifikacji zawodowych załogi,
2. Podjęcie działania dla podniesienia wydajności pracy.
3. Przygotowanie dozoru średniego do wykonywania wzrastających zadań produkcyjnych.
4. Dalsza poprawa warunków socjalno - bytowych załogi; (mobilizacja wśród personelu na rzecz inicjowania czynów społecznych przy budowie ośrodka wypoczynku niedzielno-świątecznego).
5. Podjęcie działania w zakresie uznania organizacji mistrzów za stowarzyszenie formalne działające na zasadzie statutowej

TOMASZ NOWAKOWSKI

Złote myśli do użytku codziennego

W czasie ostatniej debaty aktywu polityczno-gospodarczego zakładu, której przebieg trudno dokładnie odtworzyć — zresztą nie ma takiej potrzeby, wynotowałem wypowiedzi, które wydawały mi się godne zapamiętania przy codziennej naszej krzątaninie. Nie są one odkrywcze, wypowiadało się tak samo wielu ludzi, wielu naszych pracowników. Chodzi więc tylko o konsekwentne ich stosowanie w praktyce.

* * *

Nie mogą być nieznani „twórcy" żadnej wybrakowanej tony papieru.

* * *

Dostawy zamawianych surowców i urządzeń muszą być prawidłowe i na czasie.

* * *

Odpady poprodukcyjne nie mogą naruszać równowagi materialnego środowiska człowieka.

* * *

Opakowania papieru muszą być tanie, praktyczne i estetyczne.

* * *

Elementarz dla pierwszoklasisty powinien być o połowę lżejszy.

* * *

Zawracajmy i wykorzystujmy do produkcji powtórnie, tzw. wody odciekowe.

* * *

Koszty utrzymania zakładowego majątku pomniejszajmy m. in. poprzez wykorzystanie nieczynnego, zbędny natomiast zgłaszajmy do upłynnienia.

* * *

Nadmierne zapasy materiałów są zapasami do ujawnienia i do upłynnienia.

* * *

Pomniejszajmy straty tzw. nadzwyczajne.

* * *

Niedopuszczajcie do opóźnienia inwestycji.

* * *

Nieprawidłowe koszty eksploatacji odzieży maszynowej — to nie tylko koszty, to obniżona jakość papieru, to przestoje, to zmniejszona wielkość produkcji.

* * *

Należy stosować — jako odzież maszynową — filce syntetyczne i półsyntetyczne.

* * *

Należy dążyć do produkowania gilz na miejscu, w zakładzie.

* * *

Podejmijmy działania zmniejszające do budowy nowej korowalni.

* * *

Trzeba się zabrać do produkcji papieru na eksport.

* * *

Do odchudzania papieru warunki zostały stworzone.

* * *

Zła jakość pracy w Przetwórstwie — to marnotrawstwo.

* * *

Płyty żerańskie i stropy to coś dla SOWI.

* * *

Program to nie wszystko; ważniejsza jest konsekwentna jego realizacja.

* * *

Spójrzcie ile silników, zbiorników, urządzeń stoi u nas nieczynnych.

* * *

Rzeczy wielkie są sumą rzeczy małych.

Zebrał: W. Z.

Nasi żeglarze będą mieli własną tawernę.

O zakładach pracy

KOMU NA ZŁOŚĆ?...

W jednym z zakładów dyrekcja wydała zarządzenie według którego pracownicy, spóźniający się do pracy, nie będą wpuszczani na teren zakładu. Wiadomo — spóźnienia brzydka rzecz, nie bardzo tylko wiadomo — jeśli spojrzeć na sprawę z punktu widzenia efektów ekonomicznych — komu właściwie tym zarządzeniem dyrekcja zrobiła na złość...

WALKAO PLAN

Ponieważ jeden z zakładów produkcyjnych nie dawał sobie rady z wykonywaniem planu, przede wszystkim z powodu braku pracowników, postanowiono, że zakład będzie świadczył usługi dla ludności. Decyzja ta, w efekcie zapewni wykonanie planów.

BIUSTOSPÓDNICE

Wytwarzane spódnice — jak to spódnice, na przyczepionych metkach miały różne oznaczenia symbolami. Symboli tych nie mógł odczytać żaden klient. Aby jednak wszystko było jasne, metki informują ponadto, że spódnice przeznaczone są dla kobiet... o takim to, a takim obwodzie klatki piersiowej.

KURS GŁODÓWKI I TYCIA

Jeżeli chcesz schudnąć albo utyć — wszystko jedno, możesz śmiało wykupić obiady w stołówce zakładowej. Zagwarantuje ci to szefowa kuchni, kierownik socjalny, lekarz zakładowy a nawet... nasza redakcja.

dz

Zimowe legowisko łodzi.

Kolorowy program telewizyjny — nie jest już magnesem?

Zakupiono ostatnio do Klubu ZDK w Drezdenku kolorowy telewizor — za dziewiętnaście tysięcy złotych. Postawiono go, jak już wspomniałem w klubie, ale ludzie mówią, że klub jest zbyt daleko od miasta. Za daleko od miasta, a w dodatku ogólnodostępne wejście do klubu prowadzi przez salę widowiskową, co nie jest wygodne, zważywszy na częste imprezy estradowe, które w tej sali się odbywają.

Przyciągałoby ludzi do klubu gdyby go zamienić na kawiarnię, czyli zainstalować w niej bufet. Przeszkoda, niestety — to niefortunne przejście przez salę. Tak mówią pracownicy zakładu. Kłopoty te nie są jedynymi kłopotami związanymi z tutejszym ZDK. Miejscowi działacze starają się o to by rozpoczęły działalność zespoły zainteresowań, fotograficzny, muzyczny i szachistów.

Mamy więc nadzieję, że działalność ZDK — która obecnie sprowadza się do wyświetlania filmów i do sprowadzania zespołów estradowych — nabierze wkrótce szerszego rozmachu.

W. Z.

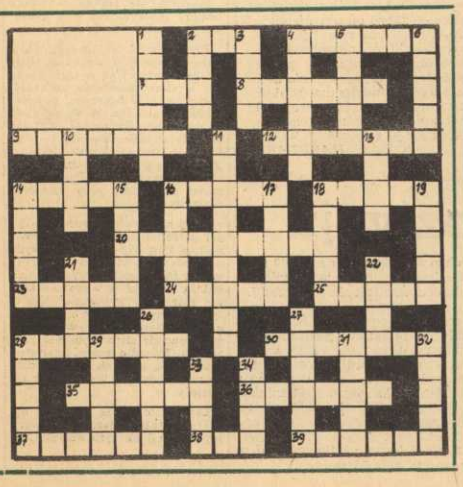
Krzyżówka

Krzyżówka

Poziomo: 2. Złodziej kur, 4. Rodzaj materiału, 7. Naczelna Organizacja Techniczna, 8. Bumelant, 9. Środek łączności, 12. Ruchoma zasłona, 14. Napój alkoholowy, 16. Mała łipa, 18. Do transportu rzecznego, 20. Zawierają nikotynę, 23. Dobrze go mieć na zimę, 24. Utwór literacki, 25. Staropolska sukmana, 28. Podłoga z klepek, 30. Do gry w ping-ponga, 35. Znana piosenkarka polska, 36. Jedna z cech ludzkich, 37. Konie luzem, 38. Duży garnek, 39. Stolica Asyrii w VIII—VII w. p.n.e.

Pionowo: 1. Dmuchana łódka, 2 Pora roku, 3. Palono na nim czarownice, 4. Inaczej budynek, 5. Rynek w starożytnej Grecji, 6. Grządka, 10. Rzeka na Syberii, 11. Jeden z tych, którzy produkują papier, 13. Dom Towarowy w Warszawie, 14. ...np. mody, 15. Może być w księdze, 16. Azotan srebra, 17. Wykonuje to pies, 18. Gra w karty, 19. Lek, 21. Sprzeciw, 22. Przełożony klasztoru, 26. np. z dyni, 27. Ogrodzenie, 28. Dawniej słowo honoru, 29. W szkole, 31. Tygodnik filmowy, 32. Roślina kwitnąca raz w swoim życiu, 33. Do przekraczania, 34. Kłótnia.

„Emka"



ROZWIĄZANIE POPRZEDNIEJ KRZYŻÓWKI

Poziomo: Klas, popas, nitka, akwen Sens, akant, Ahram, Alina, sto, rzeka, Rutba, nit, Amatil, waran, Warna, Sarto, towar, Naser, neska, akron.

Pionowo: Klapa, Alwar, pasta, Pensi, toast, harem, alert, lotka, Niasa, San, ort, Idris, arsen, arras, Iwona, watra, rower, nerka.

Rozwiązania prosimy nadsyłać w terminie siedmiu dni od ukazania się naszej gazety.

„Celuloza" — organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych redaguje kolegium w składzie: Bolesław Florczak, Eugeniusz Bernat, Franciszek Gardzielewicz, Janusz Wieczorek, Kazimierz Modliborski — redaktor naczelny, Stanisław Borek — przewodniczący kolegium, Szczepan Zawadzki, Tadeusz Romański, Wincen ty Zdzitowiecki.

Adres redakcji: Kostrzyn, ul. Fabryczna 1.

Skład, łamanie i chemigrafia: Zielonogórskie Wydawnictwo Prasowe, RSW „Prasa" — Drukarnia Prasowa, ul. Reja 5.

Zam. 1505

Druk. Ziel. Zakł. Graficzne

Zam. 4669 — J-2/92

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN