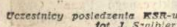


Wykorzystanie powyższych czynników rozwoju to jednocześnie zabezpieczenie interesów załogi w zakresie wzrostu płac. Takie bowiem reguły gry przewiduje nowy system ekonomiczno - finansowy.

Dla dzieci i młodzieży organizu-
je się kolonie letnie dla 240 osób,

(Ciąg dalszy na str. 2)

W narastającej mierze trzeba sięgać po rezerwy bardziej złożone, których uruchomienie wymaga m. in. modernizowania i usprawniania organizacji procesów produkcyjnych, wprowadzania nowych konstrukcji, technologii i materiałów, podnoszenia kwalifikacji pracowników, stałego doskonalenia kadry kierowniczej.



Komputer dla MP

(Ciąg dalszy ze str. 1)

zowaniu procesów produkcyjnych w przemyśle papierniczym i mając na swym koncie około 100 komputerów prowadzących ruch maszyn papierniczych w samej tylko Europie i łącznie ponad 1000 układów komputerowych sterujących procesami produkcyjnymi w świecie.

Używalimy dotąd określenia „komputer sterujący maszyną papierniczą”. Przy rozwinięciu tego tematu trzeba podkreślić, że było to uproszczenie, zamierzone, szumne tylko przy wstępnym omówieniu zagadnienia. Bardziej właściwym jest określenie „system komputerowy sterowania maszyną papierniczą”. I właśnie pamiętając cały czas, że chodzi o system komputerowy, na który składa się zarówno sam komputer jak i rozbudowany układ skomplikowanych czujników i elementów przetwarzających oraz urządzeń sterujących kontrolnych itp., rozumiemy dlaczego słuszną jest decyzja zakupu „komputera” u dostawcy o światowej renomie i kolosalnym doświadczeniu we współpracy z przemysłem.

Co składa się więc na ten system komputerowy i w jaki sposób kieruje on maszyną papierniczą?

Układ czynników i elementów wykonawczych systemu komputerowego obejmuje regulację: liczbę obrotów pompy wlewu, położenie zaworu, reg. gramatury, ciśnienie w skrzyni wlewu, położenie listwy wlewu, prędkość biegu siła (i całej maszyny), wilgotność przed prasą zaklejkającą oraz wilgotność, gramaturę i grubość papieru przed nawijaniem (grubość papieru — je dyń w celach pomiarowych).

Pozwala to, w oparciu o wprowadzone do pamięci komputera programy pro-

dukcyjne na wybranie produkcji danego rodzaju papieru z szaty operacyjnej systemu komputerowego. Podstawowe czynności regulacyjne maszyny papierniczej wykonuje komputer. A więc zawsze skorelowana jest szybkość siła z elementami regulacji gramatury (pompa, zawór, wlew). Z kolei prędkość całej maszyny podnoszona jest przez komputer „do góry” aż do osiągnięcia granicy wydajności suzarki (ocenionej wg profilu wilgotności). Osiągnięcie przez któryś z elementów regulacji położenia krańcowego, oznaczające brak dalszych możliwości regulacyjnych jest sygnałem, który musi być zareagowany, a więc zawieszony mo- gill z całą pewnością okreś- lić co limituje w danej chwili wydajność maszyny.

Czynnik pomiaru wilgotności papieru są „krawędziaki”, a więc wprowadzają do komputera informację o rozkładzie tych parametrów w poprzek wstęgi papieru. Komputer przetwarza stoważone te informacje i reguluje bieg maszyny papier- niczej wg wartości średniej. Monitor umieszczony na szafie operacyjnej, zlokalizowanej przy grupie su- zaszek i monitor kontrolny, zainstalowany na wysokości nawijaka, umożliwiając jed- nocześnie wyświetlanie w kolorach zestawu trzech pro- filów poprzecznych charak- teryzujących przekrój papi- eru. Odczyty, przekraczające wartości normatywne wy- różnione są na wykresie ko- lorem. Obok wyświetlenia rozkładu profilu poprzecz- nego następuje wyświetlenie liczbowych wartości ekstre- malnych oraz wartości za- danej i średniej uzyskanej. Komputer przebiegał testów i w tym celu wywołuje wielkość (gramatury i wil- gotności) na profilu poprzecz- nym czyli mała różnica mie- dy wartościami ekstremal- nymi pozwala na wywoła- nienie do komputera wiel- kości danej, odbiegającej od normatywnej. Użytkuje się przez to optymalizację kosztów produkcyjnych (osz- czczędność surowców i energii cieplnej).

Podkreślić należy przy tym, że system komputerowy nie zastępuje człowieka, lecz będąc wysoce udosko-

nalonym układem automaty- cznym wyłącza go z szere- gu czynności, które w nor- malnym ruchu maszyny praktycznie nie byłyby po- dzijane. Równocześnie system komputerowy daje aktualny i bardzo dokładny obraz pracy maszyny papier- niczej, pozwalający na skon- centrowanie działania ludz- kiego na tych elementach, które nie są objęte układa- mi automatycznymi. Np. poprz- cze profile wilgotności, gra- matury i grubości wskazu- ją, w których miejscach na- sokości wstęgi papierni- czej potrzebna jest korekta. Równocześnie analiza roz- kładu tych trzech wielko- ci, pozwoli, przynajmniej w przybliżeniu określić papi- er maszyn, na której koniec- na jest korekta (sito, prasy, suszarka, gładzik).

Już choćby ten przykład udowodnia, że mimo swej złożoności i doskonałości te- chnicznej system kompu- terowy nie rozwiązuje wszy- stkich zagadnień zwią- zanych z ruchem maszyny papierniczej. Zawsze stan techniczny urządzeń, dobre rozpoznanie w tym co aktu- alnie należy skorygować (w sensie technologicznym i technicznym) będą decydu- jąco o wynikach produk- cyjnych. Traktujemy więc komputer jako narzędzie u- łatwiająca nam aktualne ro- zpoznanie stanu technicz- nego produkcyjnego maszyn i pomagające na sobie część funkcji regulacyjnych.

Efekt produkcyjny zain- stalowania komputera do- stawca gwarantuje jako wzrost pod. o 10-12 proc. Jest to stosunkowo wysoka wartość, ponieważ zamiera- się ją osiągnąć na maszyn- nie, która przekroczyła o- tową zdolność produkcyjną. Rozumiemy, że szczegól- nie w nowych zasadach ra- chunku gospodarczego, każ- dy wzrost produkcji osią- gnięty na zainstalowanej pla- cówce jest wysoce opła- calny i korzystny tak dla przedsiębiorstwa jak i za- kładu.

Mając więc na uwadze wspólnie w zasadzie cele, można wierzyć, że doświad- czenia zalogu papierni wy- rzysła odpowiednio możli- wość systemu komputer- owego i uzyska przewidywa- ny wzrost produkcji tak, jak swego czasu uzyskała i przekroczyła ofertową zdol- ność produkcyjną maszyn papierniczych.

Z. ZIELENIWSKI

Podsluchane - podpatrzone

Temat w naszej stałej ru- bryce tym razem dość niety- powy. Rzecz będzie o na- szych osiedlowych śmietni- kach. Na pozór zdawałoby się „brudny” temat, ale wart chyba przemyslenia. Obecnie wiele śmietników, albo jak kto woli zbiorowisk niepotrzebnych rzeczy i odpadów ma dość estety- czny wygląd. Są obmurowa- ne i zadbane. Jest to szcze- gólnie przydatne w okresie letnim. Wszystko byłoby w porządku gdyby śmieci by- ły regularnie wywożone. Nie można tu jednoznacznie powiedzieć, że jest to noto- ryczne. Byłoby to obrubę nie- prawdę, ale już nawet rzad- kie przypadki tego typu psu- ją nawet doskonale krew.

Zaluszny jest widok poro- zuczanych przez wiatr pa- pierzyków i innych przedmio- tów, które nie zmieściły się już w zapelnionych kublet- ch i lokatoryz wypływają je z konieczności, bo przecież w domu nie ma chyba miejsca do składowania. Jesienią i zimą spustoszenie czyni wiatr, zatem sytuacja jest trochę gorsza. Latem docho- dą do tego wysokie tempe- ratury, które są idealnym sprzymierzeńcem w rozkła- dzie odpadów żywnościowy- ch. Problem jest jeszcze w tym, że latem dzieci baw- ią się na podwórku o bli- skiej okolicy, nie zdając so- bie jeszcze sprawy ze stanu i przydatności pewnych przedmiotów do zabawy, zbierając rzeczy rozrzucone wokół śmietnika.

Nie zawsze usytuowanie śmietników jest szczęśli- we. Myślę, że duża część lo- katorów wolałaby iść z kublet- śmieci naul 20 metrów do- tej, byłoby było to. miejsce dogodniejsze do tego celu. Na przykład śmietnik przy ul. 22 lipca przy bloku nr 8 usytuowany jest bardzo bli- sko ulicy i nie jest chyba ciekawą wizytówką nowo- czesnego osiedla, pewnie jest, że na tym „odrobniku” osiedle nie zyskuje.

Nasze prezentacje

STANISŁAW GRUSZKOWSKI — STARSZY ODZIAŁOWY NA WYDZIALE CELULOZOWNI — WYPARKI.

Prace w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych rozpoczął w 1958 roku w SOWI jako pracownik nie- wykwalifikowany. W 1959 roku kończy w zakładzie kurs wyparkowego i w tym samym roku trafił na Wy- dział Regeneracji. Tu zdoby- wa zaufanie załogi i kie- rownictwa wydziału, a ko- za tym idzie i awans.

Pracę w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych rozpoczął w 1958 roku w SOWI jako pracownik nie- wykwalifikowany. W 1959 roku kończy w zakładzie kurs wyparkowego i w tym samym roku trafił na Wy- dział Regeneracji. Tu zdoby- wa zaufanie załogi i kie- rownictwa wydziału, a ko- za tym idzie i awans.



Stanisław Gruszkowski

Został wybrany na star- szego oddziałowego na wy- parkach i funkcję tę pełni do dnia dzisiejszego. Zaka- dów i jego kierownictwu — jak mówi, zawdzięcza wie- le: zdobyte kwalifikacje, start życiowy i spełnione ambicje.

Działaczem związkowym i to w opinii kolegów — do- brym jest od roku 1956. W dotychczasowej swej działal- ności związkowej pełnił wie- le funkcji społecznych: prze- wodniczący rady oddziało- wej, członek plenum Rady Zakładowej, członek Rady Robotniczej. Obecnie od lat kilku jest członkiem komi- sji rozjemczej a ostatnio wy- ceprzewodniczącym, człon- kiem komisji społecznej — by- towej przy RZ i czynnym działaczem Klubu Krywio- dowskiego.

Pełnił i pełni również wie- le funkcji społecznych na terenie miasta. I tak m.in. obecnie pełni funkcję (4 kadencje) radnego MRN, oraz jest członkiem komisji budownictwa.

Za wkład pracy, zaangażo- wanie zawodowe i społe- czenie otrzymał wiele odzna- czeń i wyróżnień. I tak o-

Jak twierdzi zdążył na- dobre wnieść w załogę przez te 20 lat pracy w KZP. Interesuje się nie tyl- ko sprawami zakładu i je- go załogi. Pytany o to mówi m.in. Jestem dumny, że mam okazję pracować w ta- kim dobranym kolektynie jakim jest nasza załoga. Sukcesy, rozgłos i wyniki produkcyjne społeczno — by- ły są wynikiem aktywno- ci i zaangażowania całej kostrzyńskiej załogi. Trud- no w tej chwili nawet po- równać to co osiągnęliśmy w poprawie warunków pra- cy i spraw społecznych w ostatnich latach. Są to osią- gnięcia niewymierne. Niewą- pliwie istotna rola w na- szych sukcesach odgrywa kierownictwo zakładu, któ- re potrafi znaleźć wspólny język z załogą i potrafi dbe- o jej sprawy. A to się li- czy. Mimo osiągnięć, które mogą cieszyć są jednak i problemy, które w jak naj- szybszym terminie należa- ło by wyeliminować z naszego życia. Ot np. biorąc z mego podwórka — sprawa luź- ło. Chodzi tu o luz gesty jako- towarzyski produkt spalania. Istnieje zbiorniki mają

sprawy na wiele kłopot- łów. Rozwiązanie tego pro- blemu równało się z wy- raźną poprawą cyklu pro- dukcyjnego no i oczywiście z ograniczaniem pracy. Mamy dość poważne kłopoty ze zbytem oleju talowego. I tu byłaby prośba do Działu Zbytu by konkretnie zajął się ta sprawą gdyż w obec- nym stanie tracimy niepo- trzebnie cenne złotówki. Czasami kłopoty sprawiają nam bary. Praktycznie ni- by są one czynne, ale są przy- padki, że w nich nie ma. Zupy regeneracyjne pod względem jakości też nie mogą radować. A są też przypadki, że ich nie ma w ogóle. Zdarzają się przypadki nienajlepszego za- bezpieczenia BHP na nieko- nych wydziałach. Nie są to przypadki nagminne, ale niestety zdarzają się. War- to, aby kierownictwo wy- działów, odpowiednia ko- morka zakładowa odpowia- działa za BHP i oczywiście sama załoga wyelimin- wała w ogóle ten problem, który nie należy świade- c o nas. Powążnym proble- m są mieszkaniowe i wła- ściwie ich brak. Niestety za- rza się przypadki, że wła- śnie z tego powodu odcho- dzi od nas wielu dobrych specjalistów. I ten proble- m jest dla nas najbardziej. Czas najwyższy aby zali- wali problemy handlu w mieście. Nie dość, że mamy mało placówek handlowych w mieście to i te nie speł- niają w całości tych zadań, które powinny. Zbyt często są braki podstawowych to- warów żywnościowych i przemysłowych, nie mówię już o ich atrakcyjności. Za- mało zabezpieczenie jest w warzywa i owoce i to spraw- ła nam poważne kłopoty. Ta sprawa czas już wresz- ci zalać, gdyż i tak długo już trwa ten problem. Czas najwyższy skończyć też z chuliganizmem, wanda- lizmem i piratami drogowy- mi na terenie naszego mia- sta. Warto, aby w sposób konkretny zajęła się ta sprawa komisja porządku pu- bli- cznego i organa MO. Nie może być tak — stan rzeczy jaki jest obecnie — to co bu- dujemy wspólnym wysi- lkiem inni niszczą. Nie może być miejsca dla takich w naszym mieście. Czas naj- wyższy z tym skończyć.

A co mówią o nim inni? Dobry kolega, współpra- cownik i zaangażowany ak- tywista związkowy. De się lubię, a to cecha, która się liczy w codziennej pracy.

Działalność zwią- zów zawodo- wych, a więc Rad Zakłado- wych pochłania corocznie duże środki finansowe, których głównym źródłem są wy- płaty ze składek członkow- skich. Wielkość środków fi- nansowych, które są do dys- pozycji Rady Zakładowej, uzasadnia potrzebę stałej troski z jej strony o praw- dliwie i oszczędne gospodar- owanie tymi środkami i o- raz o stałe doskonalenie za- sad przestrzegania dyscypli- ny finansowej.

Zasady gospodarki finan- sowej Związków Zawodo- wych uregulowane zostały uchwałą Prezydium i Kom- tetu Wykonawczego Central- nej Rady Związków Zawo- dowych z 25 listopada 1967 roku oraz wydanymi na pod- stawie tej uchwały wytycz- nymi Zarządu Głównego Zw. Zaw. Chemików. Pod- stawą gospodarki finansowej mi Rady Zakładowej posia- dającej w swej dyspozycji środki finansowe stanowi- prawidło sporządzone i zatwierdzone przez Plenum Rady budżet tj. zestawienie przewidywanych dochodów i wydatków na dany rok.

Członek Zw. Zaw. powin- nen zdawać sobie sprawę, z tego że związek, wwo- dzący to nie PKO, że nie wpa- cia tyle wybiera jeszcze z procentem. To 55 proc. składki członkowskiej, z których Rada Zakładowa buduje swój budżet prze- znaczony jest głównie na po- moc członkom Związku, któ- rzy znaleźli się przejściowo w ciężkich warunkach ma- terialnych: na zasiłki statu- towe w związku z utracie- niem się dziecka, zgonem członka rodziny i zgonem członka Związku, na pokry- cie kosztów przejazdu auto-

busów celem przewozić pra- cowników i ich rodziny na- wczasie oraz na działalność kulturalno-oświatową. Oto z grubsza pozycje w budże- cie R.Z.

Aby wyjaśnić sobie do- kładnie co dzieje się ze skła- dka członkowską, wyjaśnię, że pochodzi 45 proc. skład- ki przekazywane jest do Za- rządu Głównego Związku,

Co się dzieje ze składką związkową?

ten z kolei 13 proc. prze- kazuje do CRZZ. Z tych 13-tu proc. CRZZ opłaca działal- ność merytoryczną i WRZZ. Ponadto zgodnie z uchwałą VII Kongresu Zw. Zaw. w CRZZ gromadzone są nadwyżki finansowe cen- tralne, pochodzące ze skła- dki członkowskiej, a prze- znaczane w całości na ściśle określone cele.

Są to: 1) fundusz społeczno kulturalny — 4 proc. prze- znaczony na dofinansowa- nie branż i regionów mających największe potrzeby w za- kresie dalszej rozbudowy i modernizacji placówek so- cjalnych i kulturalnych o- raz na budowę nowych ob- jektów społecznych, 2) fun- dusz środowiskowy — 3 proc. przeznaczony na ro- zbudowę i wyposażenie śro- dowisk młodzieżowych i do- wiodowych ośrodków wypoc- hu po pracy, powstających w pobliżu wielkich miast i centrów robotniczych, na bu- dowę basenów kąpielowych,

placów gier i zabaw, dla dzieci i młodzieży.

Pozostałe 32 proc. składki członkowskiej stanowiące około 57 mln zł pozostają w Zarządzie Głównym Związku Zawodowego Chemi- ków przeznaczone są:

1. Na działalność meryto- ryczną Zarządu Głównego oraz Oddziałów Zarzą- du Głównego,
2. Działalność socjalną.
3. Działalność kulturalno- oświatową.
4. Wychowanie fizyczne i sport (w roku 1973 Zw. Celuloza z tego funduszu otrzymał 130 tys. zł do- tacji).
5. Działalność Inspekcji Pracy.
6. Przewidywane fundusze celowe obejmujące: 7 proc. składki członkowskiej i przeznaczone są na do- finansowanie inwestycji społecznych, kulturalnych i sportowych (w 1973 ro- ku z tego funduszu otrzy- mał 3 m. zł. dotacji na do- tacji na budowę base- nów kąpielowych) oraz na dotacje dla organiza- cji nie związkowych.

Jeśli chodzi o ścisłość to w 1973 r. Zarządu Głównego otrzymał nagrodę w wy- sokości 30 tys. zł za wygra- nie konkursu „Stac na na- wieści i lepiej” oraz 60 tys. złotych za działalność so- cjalną.

Budżet naszej Rady-Zakła- dowej po stronie dochodów i wydatków zamyka się kwotą 622.952 zł w tym do- chód (55 proc.) ze składek członkowskich 487.080 zł.

Nasze wydatki to: 356.918 złotych na działalność socja- lną a w tym: wczasy wypo- czynkowe i lecznicze, wy- czynki po pracy i wyleczy- ki krajowe (ta pozycja sta- nowiła 95 tys. zł prawie w całości przeznaczona jest na opłatę za dowód pracow- ników na wczasy autobus- ni).

Zasiłki statutowe 79 tys. złotych, zapomogi dla pra- cowników 50 tys. zł, pomoc socjalna dla emerytów 48 tys. zł, opieka socjalna nad dziećmi i młodzieżą 35 tys. złotych pozostałe formy po- mocy socjalnej 34.918 zł.

Na działalność kultural- no — oświatową przeznacz- a się 210 tys. zł. Na wycho- wa fizyczne i sport przezna- cza się 50 tys. zł (w tym spartakiada zakładowa). Na działalność organizacyjną 71.034 zł.

Pozwólmy wymieniony- mi wydatkami, część na- szych składek, przeznacza- my na podtrzymywanie dzia- łałości ogniska muzyczne- go dla dzieci, zimowiska dla dzieci szkolnych, chinski dla przedszkolaków, na ob- chody „Dnia Dziecka”, na nagrody i dyplomy za u- dział w spartakiadzie mło- dzieży szkolnej, na pomo- finansową dla ogólnego- diających w zakładzie jak: koło wędkarskie, koło łowieckie, klub motorowy). Sekcje brydżowa, salon „Praktycznego Pana”, to najgłośniejsze wydatki Ra- dy Zakładowej. W tym miejscu zaznaczam, że wszy- stkie wydatki są zatwierdza- ne na bieżących planach Rady Zakładowej.

W naszym województwie powstaje Zarząd Oddziału NOT

Od czasu utworzenia no- wego województwa w Go- rowie Wilk. zwrócono szczególną uwagę na zor- ganizowanie Zarządu Od- działu NOT. Nasze woje- wództwo uznano jako jed- no z nielicznych z nowo- powstałych, że należy po- tężną armię notowców i ekonomistów jak najszy- biej wykorzystać do współpracy przy rozwią- zaniu różnych proble- mów gospodarczych bie- żących i perspektywicznych.

22 grudnia ubr. odbyło się w Komitecie Woje- wódzkim zebranie organi- zacyjne przedstawicieli zarządów różnych stowa- rzyszeń naukow. i techni- cznych oraz dyrektorów niektórych przedsię- biorstw przy udziale sek-

retarza Komitetu Woje- wódzkiego PZPR tow. Ja- raskiewicz, sekretarza generalnego NOT tow. Skierskiego, sekretarza Zarządu Oddz. NOT w Zielonej Górze tow. Demianika, gdzie wybrano Tymczasowy Komitet Or- ganizacyjny, mający za- daniem utworzenie Zarządu Oddziału NOT w Gorzo- wie.

Tow. Jaraskiewicz w swoim wystąpieniu stwier- dził, że Komitet Woje- wódzki chce wykorzystać organizację naukową — te- chniczną oraz Polskie To- warzystwo Ekonomiczne do konsultacji w zakresie ustalania planów rozwoju naszego wojewódz- twa.

Istnieje zapotrzebowa-

nie społeczne na optymal- ne wykorzystanie środ- ków materialnych dyna- micznie rozwijającego się naszego województwa. Wyniki naszej gospodarki muszą się zwielokrotnić, szczególnie jeśli chodzi o produkcję rynkową, któ- ra winna spełnić słynne powiedzenie tow. Piotra Jaroszewicza, aby „społe- czeństwo nie straciło za- ufania do naszego rynku”. Produkcję na eksport, o- raz działalność inwesty- cyjną, której przerób w tej pięciolatek ma wy- nieść na niektórych budo- wach kilkanaście miliard- ów złotych z Kostrzyń- skich Zakładów Papier- niczych do Tymczasowego Komitetu Organizacyj- nego został wybrany dyrek- tor tow. W. GALCZAK.

Dla każdego, kto kiedykolwiek zetknął się z produkcją papieru wiadomym jest, że celuloza jest podstawowym surowcem w procesie jego wytwarzania. Skomplikowana technologia produkcji celulozy wymaga szeregu specjalistycznych oddziałów takich jak: Oddział Przygotowania Drewna, Oddział przygotowania i regeneracji chemikaliów i oddział Bielarni. To dzięki wysiłkom 380 pracowników tegoż kolektywu możemy być spokojni o jakość naszego produktu finalnego jakim jest papier.

Od chwili uruchomienia Przedsiębiorstwa bo — taka była pierwotna nazwa Celulozowni — upłynęło wiele czasu. Dawno przekroczono zdolności produkcyjne. I mimo że Wydział starzeje się, to w roku 1973 osiągnął największe efekty produkcyjne w produkcji ponadplanowej i osiągnął 57 tys. ton celulozy ogółem, w tym 30 tys. celulozy bielonej.

Problemów mieliśmy i mamy wiele, ale staramy się je rozwiązać tak aby nie zaważyło to na sprawach produkcji — mówi dziś kierownik tego wydziału Franciszek Gardzielewiec.

Właściwie trudno porównywać stan obecny z tym co było tu kiedyś. Wiadomo nasz wydział mieścił się w starych murach. Dlatego w początkach nie wszystko dało się załatwić tak jak potrzeba. Nie było też takiej troski o człowieka jaka mamy dzisiaj.

Patrząc z perspektywy czasu stwierdzamy, że osiągnęliśmy znaczną poprawę warunków pracy. Problemy produkcyjne, braki urządzeń, zaplecza remontowego, energetycznego itp. są to już w większości przeżytki w historii wydziału. Na warsznie stworzono kompleks zaplecza socjalnego, drugi podobny na suszarni, bielarni, rebiarni, regeneracji i czajni bielańcy. Nie znaczy to jednak, że to co osiągnęliśmy w pełni zaspokaja rosnące potrzeby. Stąd też będą przedsięwzięcia mające na celu stworzenie takich warunków w tej trudnej i odpowiedzialnej pracy, aby stała się ona lżejsza i przyjemniejsza.

Produkcja celulozy jest to proces typowo chemiczny, niosący wiele toksyczności, a który w różnych formach oddziałuje bezpośrednio na otoczenie. Dlatego szczególnie na tym wydziale warunki pracy muszą być właściwe. Na przestrzeni lat nastąpił znaczny wzrost wydajności pracy dzięki wytworzeniu odpowiedniego klimatu — potrzeb i zrozumienia dla naszych zadań. Trzon załogi — to ludzie, którzy pracują od rana do wieczora, a to jest już parę lat. Wzrost wydajności pracy jest również skutkiem zmechanizowania procesów chemicznych, które są widoczne szczególnie w ciągu masowym i bielańcy. I ten proces postępuje. Dyktuje to potrzeba, gdyż dzisiejsza Celulozownia jest to nowy zakład, który wymaga ciągłej poprawy technologii i modernizacji tym bardziej, że wód surowcowy na ciągłą tendencję pogarszania się, natomiast wymagania jakości naszego produktu ciągle rosną.

Rozwiązaliśmy również problem na bielarni, założyliśmy okapturzenie filtrów i wyciągów poprawiając w ten sposób warunki pracy — włącza się do rozmowy główny technolog Wydziału inż. Zdzisław Bruś. Mamy również nowy skład awaryjny w magazynie chloru, który znacznie zabezpiecza magazynowanie tego surowca. Obecnie trwa ciągle proces modernizacyjny na wydz. wyparek, kaustyzacji i sortowni. Następuje tam wymiana urządzeń lub remonty kapitalne.

Dzięki inicjatywom naszej załogi można obecnie w pełni zabezpieczyć maszynę papierniczą w niezbędne surowce, rozwiązaliśmy częściowo problem paletyzacji i rozładunek surowców włóknistych. Wykonaliśmy czynami społecznymi place magazynowe co w dużej mierze poprawiło nam sytuację magazynową. Mamy jednak i kłopoty, które dość istotnie wpływają na naszą pracę. Wyraźnie pogorszyła się jakość surowca i nierównomiernie jego dostawy. Jest to dość istotny problem gdyż wpływa to ujemnie na jakość celulozy i gospodarkę wodną.

Niezbędne byłoby dla nas zadanie dalszej części rampy co poprawiłoby wydajnie gospodarkę surowcową i oczywiście jej jakość. Odczuwamy wyraźnie brak w tyłach na starej części celulozowni. Obecna, istniejąca nie spełnia niezbędnych wymogów. Należałoby również rozwiązać do końca problem paletyzacji w zakładzie, gdyż nasza inicjatywa załatwiła problem połowicznie. A problem jest ważny, bo przecież w ten sposób tracimy cenne złoćówki.

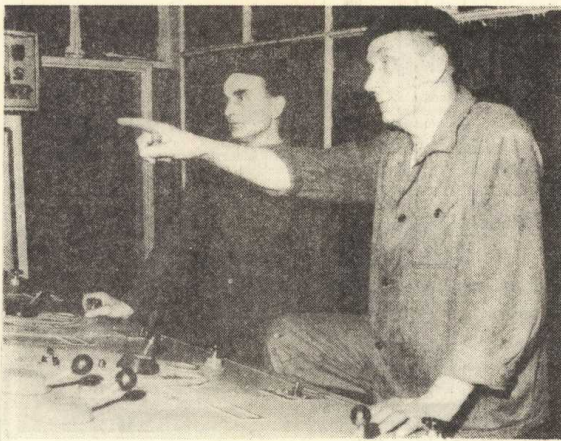
Należałoby czynić konkretne przedsięwzięcia na rzecz poprawy ochrony środowiska w zakresie zrzutów ścieków włóknistych i chemicznych poprzez modernizację sortowni, realizację układu zamknięcia odprowadzenia ścieków z kaustyzacji i ciągły zrzut masy lapanej z osadników płaskich. Wymogi w tym zakresie szczególnie rosną, a obecne układy technologiczne nie sprzyjają poprawie tych warunków. Problem, który spędza nam sen z powiek to stan techniczny sieci bielańcy, a który powinien być definitywnie załatwiony, gdyż obecny ich stan nie gwarantuje pewności ruchu. Działaj stóim w przeddzień wymiany wamiików, stąd prace muszą iść w takim kierunku by stworzyć warunki do jak najmniej wypadu produkcyjnego.

Współpraca z innymi wydziałami należy uznać za właściwą. Jednak najlepiej nam współpracuje się z Wydziałami Automatyki, Ochrony Środowiska i Energetyka.

Nie najlepiej wygląda u nas sprawa składowisk na rebiarni — włącza się do rozmowy sekretarz OOP — Józef Waliśzek i te sprawy również należałoby jakoś załatwić. A zabezpieczenie odpowiedniej ilości i jakości surowców chemicznych też nie wygląda najlepiej. Również należałoby jakoś rozwiązać problem mieszkanio, bo to również przysparza nam wielu kłopotów. Załógę mamy dobrą. Niejednokrotnie wychodziliśmy na przeciw inicjatywom podjętym przez administrację zakładu czy też organizacje społeczno-polityczne. Zawsze była jednorodność zdań z aktywnym czy to politycznym czy też społecznym.

Wyrobiliśmy sobie w okresie ostatnich lat platformę porozumienia nie tylko przez ciągły kontakt, ale również przez współudział organizacji partyjnych i związkowych na wszystkich oddziałach. Dobra atmosfera i zgrana załoga to nasze atuty w realizacji postawionych przez nas zadań.

Jest to dobry wydział, dobra atmosfera i dobry kolektyw. Są to główne atuty w ich osiągnięciach. W tym kolektywie trudno kogokolwiek wyróżnić, jednakże są tacy, którzy szczególnie zasługują na słowa uznania: Bernard Golberg, Józef Waliśzek, Jan Andrzejewski, Jan Jankowski, Józef Cholewko, Edward Dzwonkowski, Kazimierz Burza, Stanisław Gruszkowski, Jan Majkut, Piotr Kalf, Eugeniusz Kwaca, Stefan Bogusz, Jan Waliś, Kazimierz Bernacki, Czesław Wojciechowski, Zdzisław Wichrowski, Tadeusz Łysia. To co działo się jest wynikiem ich aktywności i dobrej roboty. Ich praca nie należy do najbliższych ale ją lubią wszyscy. Mogą mieć satysfakcję z tego co już zrealizowali. A było tego wiele i produkcja i czynny społecznie na swoim podwórku i na rzecz środowiska. Krogielnia, baseny a szczególnie domki — to przecież m.in. ich udział i ich sprawa. Było tego wiele i jak twierdzą sami, że na tym się nie skończy. Są ambitni i konkretni, a to cechy pożątkwane.



Jan Andrzejewski i Henryk Borkowski przy pulpicie sterowniczym na Warsznie. fot. J. Szalbierz

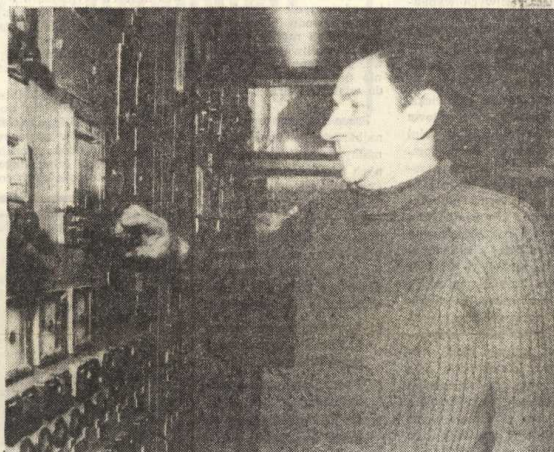


Franciszek Gardzielewiec — kierownik Wydziału Celulozowni. fot. J. Szalbierz

CELULOZOWNIA



Zdzisław Bruś — główny technolog Celulozowni. fot. J. Szalbierz



Józef Holowko — pracownik Bielarni przy pulpicie sterowniczym. fot. J. Szalbierz



Jan Majkut — przy pomiarze gęstości tugu celulozowego. fot. J. Szalbierz



Jan Kmiecicki — przy filtrze masy celulozowej. fot. J. Szalbierz

W powszechnej służbie zdrowia rehabilitacja wyłoniła się m. in. z postępu nauk biologicznych, humanistycznych i technicznych. Medycyna potrafi dziś coraz częściej ratować życie, tam gdzie dawniej ono ginęło, ale nie zawsze może uchronić człowieka przed kalectwem. Podążając za tym postępowaniem rehabilitacja mu

ralnych warunkach lecznicze usprawnienie z działań w sprawach społecznych i zawodowych. Za pomocą metod, stosowanych w ośrodkach rehabilitacji przemysłowej i pracowników stopniowo adaptuje się do pracy. Postępowanie takie jest bardzo istotne z punktu widzenia przyszłej, pełnej przydatności produkcyjnej osoby która przez dłuższy czas przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Rehabilitacja przemysłowa w służbie pracowników produkcyjnych KZP

siała wyłonić się jako nowoczesna forma opieki społecznej z bardzo ludzkim obliczem.

Postęp techniczny jest ogromny i dynamiczny, ale grozi zniszczeniem zdrowia człowieka, a ma przecież służyć człowiekowi i gospodarstwu narodowej krainy. Stąd też w przemyśle licząca niesześcielnych wypadków i chorób zawodowych wzrasta w szybkim tempie.

Kierownictwo naszej Parlii stale podkreśla, że na pierwszym miejscu stawiać należy potrzeby człowieka. Rehabilitacja przemysłowa realizuje to hasło w pełni w odniesieniu do pracowników. Rehabilitacja przemysłowa jest najbardziej postępową formą ambulatoryjnego usprawniania chorych i poszkodowanych pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych. Zasada tego rodzaju usprawniania jest możliwie najwcześniejsze podjęcie pracy przez pracowników, którzy ulegli wypadkom lub chorobom, oraz stworzenie lub dobrane im specjalnych warunków pracy. Praca ta spełnia obecnie trzecie główne cele: leczniczy, psychiczny i zawodowy.

Z punktu widzenia psychicznego, połączenie czynnikami leczniczego z zadaniem produkcyjnym zezwala na podtrzymywanie u chorego atmosfery zakładu pracy i psychicznej potrzeby pracy oraz wiary we własne siły i w społeczną przydatność. Chory, który nie traci kontaktu z maszyną i hałasem fabrycznym i dyscypliną pracy, łatwiej przezwycięży depresję psychiczną spowodowaną chorobą lub kalectwem. Adaptacja psychiczna do pracy sprzyja rozładunkowi kompleksu strachu u osób o niepełnej sprawności fizycznej przed powtórzeniem podjęciem pracy przy maszynach lub za pomocą narzędzi używanych w chwili wypadku.

Rehabilitacja przemysłowa łączy w sobie w natu-

Większość pracowników nawet po poważnych chorobach powraca na swe dawniej zajmowane stanowiska pracy. Już w czasie leczenia praca można zorientować się co do zakresu sytuacji i wydolności fizycznej i funkcjonalnej chorego lub poszkodowanego, jak i jest jego poziom umysłowy, jakie ma komplikacje i predyspozycje do wykonywania zawodu. W zależności od tego można wypracować możliwości zawodowe, a następnie odpowiednio przekonać i skierować do właściwej pracy.

Praca twórcza możliwie najbardziej zbliżona do normalnych zajęć wykonywanych przed wypadkiem lub chorobą najbardziej go pobudza i interesuje. Planowanie zadań rehabilitacyjnych w stosunku do potrzeb osoby poszkodowanej na zdrowiu jest zawsze po przedzone badaniem lekarskim, które obejmuje:

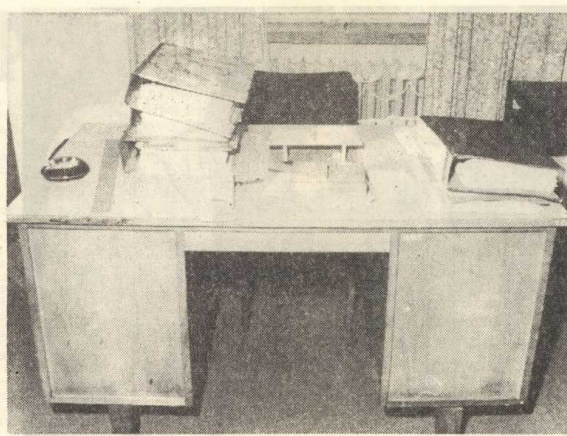
1. Wnikliwą ocenę stanu ogólnego, fizycznego i psychicznego,
2. Analizę charakteru uszkodzenia,
3. Ocenę przydatności do pracy zawodowej.

Dopiero po dokładnym poznaniu chorego lub poszkodowanego można go skierować na rehabilitację.

Indywidualny plan postępowania rehabilitacyjnego jest zawsze dostosowany do potrzeb danego pracownika i w poszczególnych wypadkach różni się złożonością. Decyduje o tym rodzaj i stopień schorzenia, wiek, pleć i środowisko oraz wiele innych przyczyn z cechami osobowości.

W końcowej fazie każdej choroby bierze udział pracownik objęty rehabilitacją. Włączenie się pracownika do realizacji ustalonego planu postępowania rehabilitacyjnego ma zasadniczy wpływ na wynik końcowy.

M.K.



Śladami niezalatwionych informacji Sprawa do zalatwienia

Pod takim tytułem rozpoczynamy cykl informacji na łamach Celulozy, w których zawsze będziemy szczegółowo informować naszych czytelników o sprawach, które nie zostały zalatwione, a o których pisaliśmy w poprzednich numerach naszej gazety. Nie chodzi nam tu tylko o odpowiedzi i wyjaśnienia odpowiedzialnych działów czy osób, lecz o konkretne działania.

Dzisiaj: problem ambulatorium zakładowego. W zeszłorocznym numerze Celulozy (nr 24) pokazyaliśmy nawet na zdjęciach jeden z gabinetów zabiegowych naszego ambulatorium. Odłóżmy przypomnienie, że ścienne tego gabinetu pokrył grzyb i to pokazywał rozmiarów. Pro-



Akcja »Celulozy« Bezpieczeństwo i kultura na naszych drogach

Z inicjatywy redakcji gazety Celuloza przy współudziale organów Kostrzyńskich Między Obywatelskiej i ORMO od lutego br. rozpoczynamy całoroczną akcję bezpieczeństwa i kultury naszych ulic. Będzie to jeszcze jedna forma walki z łamaniem porządku publicznego, wandalizmem i chuligaństwem. Na łamach naszej gazety raz w miesiącu pokazywać będziemy nie tylko statystyczne wyniki naszej akcji, lecz również ujawniać będziemy negatywne zjawiska, niezgodne z prawem i odpowiedzialnością społeczną. Pokazywani będą również ci, którym kultura na jeździe i w środowisku jest obca. Zbyt często jesteśmy świadkami łamania przepisów drogowych i porządku publicznego. Czas wreszcie z tym skończyć.

Akcja ta będzie miała za zadanie przeciwdziałać, prowadzenie otwartej walki ze złem, które zbyt często utrudnia nam życie. Wspólnie z MO i ORMO będziemy brali udział w kontrolach drogowych, p. p. i bhp, na terenach kostrzyńskich zakładów pracy. Może właśnie w ten sposób poprzez ukazanie na szpaltach gazety sprawców łamania przepisów przyczynimy się do zwiększenia bezpieczeństwa na drogach.

Reportaż z pierwszej akcji zamierzamy umieścić w następnym wydaniu »Celulozy«. Do zobaczenia na drodze!

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Styczyń 2010. Z fabryki do domu zmierzają kolumny wszystkich co jest w stanie poruszać się po jezdni. Każdy z nas ma prawo do bezpiecznej drogi. Wolno jadącemu rowerem starszego człowieka wyprowadzić z drogi, a niebezpieczniej jest, gdy ktoś nie widzi, że ktoś tam jest. Niebezpieczniej jest, gdy ktoś nie widzi, że ktoś tam jest. Niebezpieczniej jest, gdy ktoś nie widzi, że ktoś tam jest.

Nic się nie stało?

Godz. 15.00. Z fabryki do domu zmierzają kolumny wszystkich co jest w stanie poruszać się po jezdni. Każdy z nas ma prawo do bezpiecznej drogi. Wolno jadącemu rowerem starszego człowieka wyprowadzić z drogi, a niebezpieczniej jest, gdy ktoś nie widzi, że ktoś tam jest. Niebezpieczniej jest, gdy ktoś nie widzi, że ktoś tam jest.

Godz. 17.30 — przez trzy kolejne przejeżdża rowerem ośmiolatek dziewczynka. Na dworze ciemno, rowery bez świateł. Mama wysłała ją do sklepu. Dziecko jechało środkiem jezdni. Nie było nikt obok samo chodzących, nie było wypadku. Po prostu nie się nie stało. Czyżby?

W naszym kraju istnieje obowiązek posiadania przez rowerzystów i motorowzystów dokumentu że w/w nie są obecni przebiegi ruchu drogowego. Dokumentem tym jest »Karta rowerowa«.

Obowiązek, obowiązek, a życie sobie. Czy aby wszystko u nas zrobiono w celu rozprzeczania konieczności posiadania takiej karty dokumentu? Pomyślano o możliwości szkolnej — która ma możliwość wyrobienia karty rowerowej w szkole — to bardzo dobrze. Ale czy pomyślano o dorosłych? Czy nie można przeprowadzić akcji w zakładach pracy? Czy nie można egzekwować od rowerzystów spełnienia obowiązku zaznajomienia się z »Kodeksem Drogowym« nie używając do tego blokady man

Wniosek, który uchwały na pewno nie taki jak w Warszawie czy Łodzi ale z roku na rok więcej. Po ulicy chodzą masła porusza się coraz więcej samochodów, a że brak nam komunikacji miejskiej, wymaga się również rowerów, czyli wzrasta możliwość wypadków. To ostrzeżenie.

A jak zaradzić temu? Wydaje mi się, że choć w małej części ale zaradzić można.

Nie wnikając w żadne oficjalne dokumenty czy statystyki na podstawie znajomości środowiska śmiem twierdzić, że około 80 proc. dorosłych rowerzystów nie posiada kart rowerowych a co za tym idzie nie ma pojęcia o zasadach bezpiecznego poruszania się po jezdni.

Prasa o Kostrzynie

Nadodrzę z 30. 11 — 13. 12. 1975 r.

— informuje w »Kronice Lubuskiej«, że na VII Zjeździe Partii organizację gorzowską reprezentowało 20 delegatów, m. in. Bolesław Florczak — maszynista lokomotywy w »Celulozie« Kostrzyn, członek Egzekutywy KW w Gorzowie.

Gazeta Lubuska z 11. 12. 1975 r.

Redaktor M. Świerczyński zajmuje się problemami Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych w artykule »Celuloza — broń nie urosnie«.

Gazeta Lubuska z 12. 12. 1975 r.

— w artykule »Twórczy udział naszych delegatów w obradach VII Zjazdu«, czytamy m. in.: »Przedstawiciel KZP B. Florczak skoncentrował się na sprawach przyspieszenia budownictwa mieszkaniowego, zgłaszając szereg wniosków mających na celu doskonalenie realizacji programu socjalnego partii«.

Dziśnia Świąta z 13. 12. 1975 r.

— Artykuł pt. »Kluby na start!« przynosi następującą treść: »W Kostrzynie (...) Klub młodych robotników fabryki papieru posiada wypożyczalnię, jakimi nie mogą się poszczycić kluby stołeczne«.

Gazeta Pracy z 16. 12. 1975 r.

— donosi, że do Konkursu »Ułatwiamy życie kobietom pracującym« przystąpiły ostatnio Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze, zatrudniające 829 kobiet i przywiązującą dużą wagę do poprawy ich warunków socjalno-bytowych.

Gazeta Lubuska z 22. 12. 1975 r.

— Wykorzystał wszystkie możliwości dla konsekwentnej realizacji programu VII Zjazdu PZPR — pod takim tytułem umieszczono sprawozdanie z wojewódzkiej narady aktywów partyjno-gospodarczych w Gorzowie Wlkp. Czytamy m. in.: »Mówiono także o potrzebie starannego przygotowania tak potrzebnych inwestycji jak np. Kostrzyn II«.

W artykule M. Świerczyńskiego pt. »Ekonomia kultury w przemyśle« wspomniany o naszej inwestycji, przewidzianej w programie partyjnym w Kostrzynie i o właściwym gospodarowaniu czynnikami ludzkimi w takich zakładach jak Silon, Bonet i KZP.

Gazeta Lubuska z 23. 12. 1975 r.

— Partyni inicjatywy dla ugruntowania zasad dobrej roboty — to tytuł artykułu omawiającego naradę aktywów partyjnego i gospodarczego w Gorzowie i Zielonej Górze, na których określono zadania dla organizacji partyjnych, wynikające z Uchwały VII Zjazdu. Głos w dyskusji zabiera m. in. I sekretarz Komitetu Zakładowego KZP Władysław Myszon.

Wzrost z 23. 12. 1975 r.

— zamieszcza zdjęcie hall produkcyjnej i krótką notatkę o naszym zakładzie.

Słowo Powszechne z 7. 01. 1976 r.

— zajmuje się sprawami elektryfikacji Nadodrzańskich Magistrali Węglowej, biegnącej z Wrocławia przez Głogów, Rzepin, Kostrzyn, Gryfino.

A.K.

PRAWNIK ODPOWIADA

W związku z pytaniami czytelników dot. stosowania kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy odpowiadamy:

Za nieprzezwyciężenie przez pracownika uspołecznionego zakładu pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów p.p. i bhp, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy — stosuje się równie karę pieniężną.

Kara pieniężna za każde przekroczenie jak i za każdy dzień nieusprawiedliwienia nieobecnego nie może być wyższa od jednodzielnego wynagrodzenia pracownika, a także kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesięć części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi

do wypłaty po dokonaniu potrącenia.

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wystąpieniu pracownika. Kara stosuje kierownik zakładu pracy i zawiadomienia o tym pracownika na piśmie. Odpis pisma składa się do akt osobowych pracownika.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,

jeżeli uważa to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uważa za wystarczające zastosowanie innych środków oddziaływania wychowawczego.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy.

Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika nagana,



Moment dekoracji Zofii Kosińskiej (kierowniczki przedszkola za-
kładowego) „Złotym Krzyżem Zasługi” przez wicewójewodę go-
rzowskiego tow. R. Pietraszkiewicza. fot. J. Szalbierz

Dnia 14. I. 1976 roku zainaugurowane zostały spotkania kierownictwa społeczno - politycznego miasta z radnymi. Pierwsza tegoroczna sesja Miejskiej Rady Narodowej odbyła się w klubie NOT-u. Przewodził jej I sekretarz KM PZPR tow. Ireneusz Bukowski, honorowym gościem był wicewójewoda województwa gorzowskiego tow. Rajmund Pietraszkiewicz.

Komisje radnych zdały sprawozdania z rocznej, społecznej działalności.

Milim akcentem spotkania było wręczenie odznaczeń przyznanych przez Radę Państwa. Za 20-letnią wzorową pracę pedagogiczną Złoty Krzyż Zasługi otrzymała nauczycielka Zofia Kosińska, która od wielu lat jest kierowniczką przedszkola zakładowego KZP. Za długoletnią pracę społeczną odznak „Zasłużonego działacza FJN” otrzymała Władysława Katus — rencistka, sekretarz Komitetu Osiedlowego nr 1. Przypadek odznaczenia są dużym



Miejski Przedsiębiorstwo
Gospodarki Komunalnej i
Mieszkalniowej reprezento-
wany przez dyrektora Henryka
Janika, który złożył na rece-
cie. Szefki serdeczne po-
dziękowanie za długoletnią
bliską współpracę i pomoc.
Życzenia dalszej owocnej
działalności na nowym
miejscu pracy złożyła także
młodzież szkół miasta, szko-
ły podstawowej nr 1 i 2
Zespołu Szkół Średnich.

wyróżnieniem, a także świadectwem zaangażowania, wzorowej postawy społecznej. Jest to także potwierdzeniem opinii o dobrej społecznej robocie mieszkańców naszego miasta.

Drugim punktem obrad było wystąpienie dotychczasowego naczelnika miasta tow. Edwarda Sztydelko, który przechodzi na podobne stanowisko w Urzędzie Miasta i Gminy w Witnicy.



Władysław Katus sekretarz Komitetu Osiedlowego nr 1 otrzymuje od prezesa Miejskiej Rady Narodowej tow. Rajmunda Pietraszkiewicza odznakę „Zasłużonego działacza FJN”. fot. J. Szalbierz

— uwzględniono również wnioski i postulaty wyborców oraz wnioski wysunięte przez Komisję Rady Narodowej.

Plan ten zakłada dalszy rozwój miasta. Liczba mieszkańców na stałe zameldowanych powinna wzrosnąć w porównaniu do 1975 r. o 5 proc. i na koniec roku 1976 powinna wynosić 13.220 osób. Wartość sprzedaży produktów i usług przemysłu społecznego wzrosła w 1976 o 2,2 proc. w porównaniu do 1975 roku i wyniesie 2.053,8 tys. zł. w tym:

— KZP planuje, że wartość sprzedaży (w cenach zbytu) wyrobów osiągnie 1.353 mln zł. Jest to o 3,1 proc. więcej niż w roku

porównaniu do roku ubiegłego.

W sferze usług dla ludności Cech Rzemiosł Różnych planuje uruchomić 4 zakłady usługowe na terenie miasta, w tym 2 malarskie, 1 budowlany i 1 usług napraw sprzętu motoryzacyjnego. Zatrudnienie w usługach wzrosło w br. o 12 proc. w stosunku do roku ubiegłego.

Obroty w handlu detalicznym w 1976 r. wzrosną o 11 proc. w stosunku do roku 1975 i wyniosą 293.250 tys. zł. Handel dysponuje 50 punktami sprzedaży detalicznej o powierzchni 6328 m kw., zaś w roku 1976 zostaną otwarte jeden kiosk kwaciarski, prywatny o powierzchni 40 m kw. przy ul. Piasłowskiej.

znaków drogowych przeznaczą się kwotę 2.514 tys. złotych. Na remont kapitalny dróg przeznaczą się 2 mln 500 tys. Z przydzielonych środków zostanie zakończona budowa ul. Świerczewskiego. W ramach remontów kapitalnych zostanie dokonany chodnik przy ulicy Sikorskiego i 22 Lipca oraz zostanie wykonany chodnik przy ul. Sportowej do cmentarza ko-
munalnego. Koszt w/w prac remontowych zostanie pokryty z funduszu miejskiego. Również zostanie zagospodarowany teren przy ul. „Warta” i wysypka przed stółką kolejową oraz zostaną wykonane barierki na ul. Sikorskiego za bezpieczeństwo przebiegu dla pieszych. Za-



Przebieżanie obywateli nowemu naczelnikowi miasta tow. Zdzisławowi Cedro przez tow. Edwarda Sztydelko. fot. J. Szalbierz

Pierwsza tegoroczna sesja Miejskiej Rady Narodowej

ni PKP po jej generalnym remoncie planuje się zorganizować następujące gabinety: ginekologiczny, pediatryczny, okulistyczny i laryngologiczny. ZOK Kostrzyn planuje w 1976 roku zatrudnić jeszcze 5 lekarzy a mianowicie: dwóch Internistów, laryngologa, okulistę i pediatrę. Liczba lekarzy zatrudnionych w Kostrzynie będzie wynosiła 32.

Na opiekę społeczną w 1976 roku przyznano dotację 313 tys. zł. Aby przedstawione tu ambitne, choć trudne zadania mogły być zrealizowane potrzebna jest pomoc całego naszego społeczeństwa wyrażająca się w czynach społecznych na rzecz swego miasta i środowiska.

W roku 1976 planuje się wykonać czynów społecznych na ogólną wartość 3.600 tys. zł. W ramach tej kwoty będą realizowane następujące czynności:

ubiegłym. Ten wzrost produkcji przewiduje się osiągnąć dzięki zwiększeniu wydajności pracy. Wzrosła również wartość produkcji rynkowej o około 20 proc. KZP do starczą na rynek wśród wielu wyrobów m.in. papier śniadaniowy w nowej wersji. Zakład planuje w roku bieżącym kupić komputer, który ma kontrolować przebieg procesów technologicznych w maszynach papierniczych.

— Katowickie Z-dy Produkcji Części Zamiennych „Zremb” filia w Kostrzynie zwiększając plan produkcji i sprzedaży na rok 1976 w wysokości 565 mln, tj. o 5,6 proc. więcej w stosunku do roku ubiegłego.

— Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Technicznego Budownictwa W-wa filia w Kostrzynie przyjęło plan sprzedaży na rok 1976 w wysokości 565 mln, tj. o 5,6 proc. więcej w stosunku do roku ubiegłego.

— Wolewódzkie Przedsiębiorstwo Przemysłu Zbożowego - Młynarskiego Gozów Wlkp. — młyn w Kostrzynie przyjął plan przerobu w cenach zbytu o wartości 52,8 mln zł, tj. o 0,6 proc. wyższy w

Obroty 3 zakładów gastronomicznych w 1975 r. wyniosły 18.526 tys. zł. natomiast w roku 1976 wyniosą 19 mln zł. W m-cu listopadzie br. w kiosku (zamkniętym w 1975 r.) został otwarty bar kawowy. RSZ i Zbytu rozpoczęły budowę restauracji przy ul. Sikorskiego o 450 miejscach konsumpcyjnych. Cykl budowy przewiduje się 3-letni, koszt budowy 21 mln zł, zakończenie inwestycji rok 1978. Plekarnia w 1975 r. przewidywane wykonanie planu 10.770 tys. zł, zaś plan na 1976 r. zakłada się 11 mln zł tj. wzrost o 2 proc. w stosunku do 1975 r. RSZ i Zbytu w I kwartale br. uruchomi nową maszynę, w której będą produkowane lepsze wyroby i o szerszym asortymencie.

Nadad ważną gałęź gospodarki miasta jest rolnictwo. Istotną wycieczką jest jego dalszy rozwój.

W związku z włączeniem Warnik do m. Kostrzyna z dniem 16 grudnia 1975 przybyło 60 gospodarstw rolnych. Łącznie jest na terenie miasta 284 gospodarstwa, w tym 50 gospodarstw pełnorolnych, pozostałe to działki robotnicze. W wyniku przyłączenia Warnik do miasta powierzchnia gruntów wzrosła o 422 ha w gruntach ornych o 135 ha. Łącznie miasto posiada 893 ha gruntów, w tym gruntów ornych 383 ha.

W związku z wstąpieniem pracami pod budowę Kostrzyna II w roku bieżącym KZP otrzyma 30 hektarów gruntów. Wzrost hodowlany będzie planowany się o 4,1 tj. 697 sztuk i trzody chlewnej o 1,1 proc. tj. 496 szt. Na terenie osiedla Drzewice Kółko Rolnicze którego dobra pracą w ub. roku uległa znacznej poprawie. Jednak jeszcze Kółko nie może się poszczycić dobrymi wynikami produkcji roślinnej i zwierzęcej. Kółko rozpoczęło specjalizować się w hodowli bydła rzeźnego.

Gospodarka Komunalna miasta idzie także w kierunku dalszej intensyfikacji swej działalności. Zaplanowane środki na utrzymanie czystości, zieleni, konserwację dróg i chodników,

dana ta zostaną pokryte z funduszu miejskiego.

Gospodarka mieszkaniowa w roku 1976 nie przewiduje budownictwa mieszkaniowego ze środków rad narodowych. W ramach budownictwa prywatnego oddanych do użytku zostanie 27 budynków mieszkalnych o 135 izbach. W roku 1976 w m-cu marcu zostanie oddany do użytku budynek rotacyjny o 14 izbach i 14 lokalach (przy ul. 15-lecia). W nim również swoją siedzibę otrzyma Komitet Osiedlowy nr 2. Na remont budynków mieszkalnych planowana jest kwota 2.988 tys. złotych.

Zwiększone zostały także fundusze na dalszy rozwój oświaty i szkolnictwa. W Kostrzynie są trzy szkoły podstawowe, które liczą razem 72 oddziały. Uczy się w nich 2130 uczniów. Na utrzymanie jednego Oddziału przypada 62.000 zł, w tym na wydatki rzeczowe 12 tys. zł. W szkołach podstawowych zatrudnionych jest 105 pracowników w tym 82 nauczycieli. Na utrzymanie świetlic dziecięcych zaplanowano 418 tys. zł. Z wyżywienia w świetlicach korzysta 960 dzieci. Z częściowej odpłatności korzysta 407, z pełnej odpłatności 253, w tym z obiadów 256, ze śniadań 404. Na terenie miasta mamy trzy przedszkola. Razem do przedszkoli uczęszcza 415 dzieci. W przedszkolach zatrudniono 53 pracowników, w tym 21 nauczycieli.

Na remonty kapitalne przeznaczono 400 tys. zł.

Środki na działalność kulturalną planuje się w budżecie miasta w wysokości 260 tys. zł, w tym na utrzymanie Biblioteki Miejskiej 140 tys. zł i dotacja dla MDK 120 tys. zł. W roku bieżącym z funduszu miejskiego przeznaczą się na remont pomieszczenia (wymiana podłogi, odgrzybianie i malowanie pomieszczeń) w MDK kwotę w wysokości 220 tys. zł.

Dalsze ambitne zadania będą realizowane przez Kostrzyńską Służbę Zdrowia. Dwa istniejące w Kostrzynie łóżki łącznie 140 miejsc. Jednak potrzeby są daleko większe. Dyrekcja KZP rozpoczęła budowę łóżka przy ul. Fabrycznej na 120 miejsc — koszt 4 mln złotych.

W roku 1975 Sanatorium zostało przekształcone w szpital oraz powołano dyrektora ZOZ-u. W związku z



Podziękowania od młodzieży szkolnej. fot. J. Szalbierz

tym planuje się w roku 1976 zlikwidować 73 łóżka na oddziałach zachowawczych a równocześnie zorganizować Oddział Położniczy o 37 łóżkach. Liczba gabinetów w Przychodni Rejonowej i Przychodni Przyzakładowych w 1976 roku zwiększy się o 7.

W Przychodni Rejonowej zostaną utworzone gabinety: okulistyczny i laryngologiczny, w Przychodni KZP zostanie utworzony gabinet ginekologiczny. W Przychodni

— rozpocząć budowę ośrodka wypoczynkowego koło Swinarni,
— dalsze zagospodarowanie parku miejskiego,
— budowa ogródka ruchu drogowego,
— trawniki, zieleńce.

Budżet miasta na rok 1976 zamknięty się sumą 15.801.000 zł po stronie dochodów i wydatków budżetowych co oznacza 1,04 proc. wzrostu w stosunku do uchwały budżetowej na 1975 r.

mbz



Wręczenie emblematu KZP i odznaki „Zasłużonego dla KZP” przez dyr. do spraw pracowników M. Hajdasa w imieniu zakładu (pierwszy z lewej). fot. J. Szalbierz

Nowości wydawnicze

„Informatyka i zarządzanie przedsiębiorstwem” — Pierre Comso i Pierre Poulain. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1975, wyd. 1 s. 302.

Książka ukazała się w ramach serii „Biblioteka informatyki”. Z języka francuskiego tłumaczył J. A. Bosowski, J. Adamczak. Treść książki jest najistotniejszą częścią z dziedziny informatyki, występującą w nowoczesnym zarządzaniu przedsiębiorstwem. Autorzy wyjaśniają w przystępny sposób filozofię informatyki, korzystając z doświadczeń wdrażania systemów informatycznych. Wydawnictwo przeznaczone jest dla kadry kierowniczej przedsiębiorstw oraz dla studentów wyższych szkół technicznych i ekonomicznych.

„Uwaga pył” — Jerzy Chudziński. Instytut Wydawniczy Centralnej Rady Związków Zawodowych, Warszawa 1975, wyd. 1 s. 157.

Ostatnio poświęca się na całym świecie wiele uwagi zagadnieniu usuwania zanieczyszczeń pyłowych, będących wynikiem pyłotwórczych procesów technologicznych oraz ochronie nie powietrza atmosferycznego przed pyłami emitowanymi przez zakłady przemysłowe.

Praca „Uwaga pył” podaje podstawowe informacje o parametrach pyłu, aerologii pyłowego i mikroklimatu w pomieszczeniach produkcyjnych. Wykłada zasady wentylacji maszyn i urządzeń oraz przerobu i transportu materiałów kruchych i silnie pyłących. Specjalny rozdział omawia szkodliwe działanie pyłu na organizm ludzki i możliwości powstania chorób zawodowych. Książka przedstawia także metody pomiaru emisji pyłu do powietrza atmosferycznego. Przeznaczona jest dla inżynierów i techników w zakładach przemysłowych oraz dla wszystkich, którzy działają w zakresie bhp i ochrony środowiska.

„Ewidencja środków trwałych i amortyzacji” — Witold Bień, Stanisław Nisengale. Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, W-wa 1975, wyd. 4 zmienione, s. 287.

Poręcza ta omawia całokształt zagadnień związanych z ewidencją środków trwałych i ich amortyzacją. Przedstawia również zasady dokumentowania obrotu środkami trwałymi, ich ewidencji księgowej, inwestycji oraz sprawozdańczości i analizy.

Obecne czwarte wydanie zostało gruntownie zmienione, uwzględnia aktualne przepisy normatywne i nowe plany kont, wchodzące w życie z dniem 1 stycznia bieżącego roku.

Książka przeznaczona jest dla pracowników służb finansowo-księgowych przedsiębiorstw gospodarki społecznej.

A.KI

Akcje zimowe dla młodzieży szkolnej



Upragnione przez młodzież szkolną ferie zimowe — w pełni. Wypoczywają młodzież szkół podstawowych.

Nowe terminy ferii zimowych wraz z podziałem na szkoły podstawowe i średnie, pozwoliły na lepsze wykorzystanie ośrodków wczasowych w atrakcyjnych miejscowościach. Zorganizowano wiele zimowisk, a dla młodzieży pozostającej w mieście przygotowano mroźnych atrakcji w szkole. Ferie przebiegają w atmosferze wesołej, ciekawej zabawy. Młodzież korzysta z dobrze zorganizowanego aktywnego wypoczynku, co uczniom pozwoliło na dobry start w drugim półroczu.

Tradycyjnie, już od wielu lat nasza młodzież wyjeżdża na zimowiska w góry. Uczniowie Szkoły Podstawowej nr 1 wyjechała pod kierownictwem p. Mirosława Pezowicza do Karpnika k/Jeleniej Góry. Wyjechała tam spora grupa ok. 60 dzieci. Plan zimowiska przewidywał wiele atrakcji i można tylko pozazdrościć dobrej zimowej pogody, na której brak na pewno nie będą tam narzekali. A ci co pozostali na miejscu też będą mieli powody do zadowolenia i moc przyjemności.

Akcja zimowa w tej szkole została sumiennie przygotowana. Zajęcia odbywały się codziennie od godz. 9.00 do 17.00 trybem półkolonii z zapewnieniem pełnego wyżywienia. Tą akcją kierowana przez z-cę dyrektora p. Kazimierę Oręgo objęto ok. 100 dzieci. Zajęcia zarówno na zimowisku jak i na miejscu nastawione są przede wszystkim na zabawy sportowe i turystykę. W programie dużo miejsca zajmują także rozrywki kulturalne.

Jedno jest pewne — zadbano o to aby nasza młodzież pożytecznie i naprawdę relaksowo spędziła ten dwutygodniowy okres wakacji.

Także młodzież w Szkole Podstawowej nr 2 została w dużej części objęta akcją zimową. Zimowisko w atrakcyjnym Karpniku pod kierownictwem p. Bogumiły Suchodolskiej dla 30 dzieci na długo pozostanie chyba w pamięci uczestników. A dla przeszło 200 dzieci w szkole pod kierunkiem p. Anny Lechman przygotowano wiele ciekawych wypraw leśnych połączonych z grami sportowymi, ciekawymi konkursami. Uczniowie będą mieli okazję w tym czasie poznać sporo ciekawych ludzi, rozbudzić swoją wyobraźnię plastyczną poprzez konkursy rysunkowe.

Głównie pedagogiczne obu szkół wykorzystując w pełni swoje zdolności organizatorskie bardzo sumiennie przygotowały tegoroczną akcję zimową dla młodzieży i należy uznać, że zadowolenie będzie obopólne — nauczycieli z dobrze spełnionego obowiązku a młodzieży — z atrakcyjnie wykorzystanego wypoczynku. My ze swej strony tego właśnie im życzymy.

DROGA REDAKCJO!

Zimowisko urządzono przez Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze podczas ferii szkolnych w miesiącu lutym 1975 r. w Szalecwie Dolnym było wspaniale zorganizowane. Mimo nienajlepszej pogody młodzież czuła się doskonale w zamku niedaleko Kłodzka. Okolica piękna — urządzano więc ciekawie wycieczki i wypadki. Apetyt dopisywał, humor równie. Wszyscy uczestnicy zimowiska wrócili do domów w jak najlepszym na stroju, spotęgowanym wiadomością, że w następnym roku można będzie wyjazd do Szalecwy powtórzyć.

Czekano na tę okazję z wielką niecierpliwością. Tymczasem... pod koniec października 1975 rozszedła się wiadomość,

Listy do redakcji

że zimowisko nie zostanie zorganizowane ani w Szalecwie ani gdzie indziej. Po prostu Zakład nasz nie urządza zimowiska dla młodzieży podczas ferii zimowych 1976 r.

Szkoda. Zima jest przecież okresem nie mniej atrakcyjnym niż lato, a zmiana klimatu i dobrze zorganizowany wypoczynek między pierwszym i drugim półroczem są dla młodzieży szczególnie ważne i pożyteczne.

EWA

SZANOWNA REDAKCJO!

Pisząc ten list właściwie nie jestem pewien czy trafię na adres w kierunku redakcji „Celulozy”. A myślę, że powinien. Otóż pewnego razu około 15.1. wybrałam się jak zwykle po zakupy do miasta. Tym razem do sklepu mięsnego przy ul. Kopernika. Nie było co prawda ludzi, ale z tymi co byli czekałam cierpliwie (w godzinach popołudniowych) na dostawę towaru. Było zaznaczam tylko kilka osób. Po kilkunastu minutach oczekiwaniami przywieziono wreszcie towar. I oto dziw bierze skąd nagle wzięło się tyle osób, które stanęły bez kolejki i zaczęły kupować. W końcu udało mi się dostać mięso, a część miała zamówione kolejki. Nie pomogły uwagi tych, którzy rzeczywiście stali, nawet w przypadku kiedy stojały pan o kulach prosił poza kolejką o kilkadziesiąt kkg wędliny.

Lecz nie o to tu chodzi. Dziwi mnie reakcja, a właściwie jej całkowity brak ze strony obsługi sklepu. Zachowanie się obsługi wskazywało raczej na pewne bliskie znajomości z kupującymi poza kolejnością. Na interwencje innych „uprzejma” obsługa za reagowała w sposób, który raczej nie można nazwać grzecznym. Z taką sytuacją spotkałam się po raz pierwszy i to właśnie w Kostrzynie.

CYTELNICZKA „CELULOZY”

OD REDAKCJI:

Niestety, prawda jest, iż powyższa sytuacja często się zdarza i to właśnie w Kostrzynie. Niejednokrotnie telefonicznie i listowo do redakcji mówią o tym same osoby. Sądymy, że czas najwyższy, aby kierownictwo RSZ i Zbytu zorganizowało kurs dla niektórych sprzedawców p.t. „Grzeczna i kulturalna obsługa klienta i prawidłowa organizacja pracy z myślą o kliencie”, bo jak to jest po w niektórych sklepach właśnie ta kultura i organizacja pracy nie należy do najmocniejszych stron kostrzyńskiego handlu.

LIST DO REDAKCJI!

Na łamach „Celulozy” pisano już na temat naszego zakładowego sklepu. Ale nie się od tego czasu nie zmieniło. Nadal sklep (szczególnie w sobotę) okupowany jest przez pracowników załatwiających sobotnio-niedzielną zakupy. W dalszym ciągu formuje się długa kolejka i długie oczekiwanie na przywóz towaru (oczywiście kosztem czasu pracy). Postanowiliśmy jeszcze na ten temat napisać, może wreszcie coś się w tym względzie zmieni.

Krzyżówka

PIONOWO!

1. Stary przedmiot, 2. Symbol do postaci, 4. Można mieć w banku, 5. Gromada zwierząt, 6. Opłata za przesyłki pocztowe, 7. Wydział w zakładach papierniczych, 10. Chroni palec przed uciśnięciem igły, 11. Starodawne duże lustro, 13. Jedna z reputacji w ZSR, 14. Nie on, 17. Termin sportowy w grze w tenisa, 20. Ostra przyprawa, 22. Brat Lolka, 23. Jednostka ciężaru złota, 28. Czwartkowy teatr, 27. Była na gładkiej powierzchni.

POZIOMO:

1. Do rozpraszania egipskich ciemności, 7. Do rozwalania przeszkody, 8. Mogą być gimnastyczne albo modny, 8. Egzoty, 11. Podniósł mowa, 13. Broń Wilhelma Telera, 14. Narodził na noście, 15. Stale, 16. Narodził na noście, 17. W Swierku pod Warszawą, 21. Córka Tanta, 22. Final gry w szachy, 24. Ornament głowicy kolumny korynckiej, 28. Grecki bóg wojny, 30. Złota i srebrna, 32. Dm plectra domowego, 30. Wiatr od i do morza, 31. Przełomna zestona.

(mk)

Prawidłowe rozwiązanie krzyżówki z ostatniego numeru na desce Edwarda Fraciszka za miesiąc Kostrzyński N. O. ul. 1000-lecia 10.

Ciągle telefon do sklepu: „Czy już coś przywieźli?”, „Czy warto przyjechać?” itp. nie są chyba pomocne w pracy ekspedientki. Zastanawia mnie jeszcze jeden fakt. Stali mi klientami sklepu są pracownicy administracji, na luksus stania 2-3 godziny w kolejce nie może sobie pozwolić kobieta pracująca w ruchu ciągłym, lub na stanowisku, które nie pozwala jej na odejście od pracy. Stąd wniosek, że sklep ten służy w godzinie tylko pewnej grupie pracowników, które „posiadają więcej wolnego czasu”!

Postulowałbym zaprzestania tego rodzaju praktyk, które chyba już na stałe weszły do kalendarzyka zajęć niektórych pracowników. Leży w interesie zakładu (nie będzie marnotrawstwa czasu pracy), a także

SZANOWNA REDAKCJO!

Nareszcie po wielu latach usamodzielniłam się. Być może nie w pełnym tego słowa znaczeniu, ale w każdym razie po ukończeniu szkoły podjęłam pracę zarobkową w KZP. Nie ma w tym nic dziwnego, wszak każdy młody człowiek kiedyś wreszcie zaczyna stać — jak to się mówi „na własnych nogach”. Wiem, że podjęcie pracy związane jest z wieloma trudnościami i aby wreszcie otrzymać legitymację pracowniczą, trzeba trochę cierpliwości i zachodu.

Wielokrotnie jako młoda osoba słyszałam w rozmowach dorosłych utyskiwania na biurokrację i nieudolność organizacyjną młodszych ludzi, którzy wchodzić w życie. Traktowałam te utyskiwania raczej z przymrużeniem oka, posądzając dorosłych o kłopoty i niechęć do zmiany. W końcu jednak doświadczyłam, że utyskiwanie do spraw urzędowych. Traktowałam w czasie przeszłym, ale moje pierwsze samodzielne poczynania w celu podjęcia pracy przekonały mnie, że w utyskiwaniu ludzi starszych jednak jest wiele racji.

Możę jestem zbyt mało doświadczona i dlatego nie wiem jak nazwać całkowity brak poszanowania dla czasu ludzi pracy. Czyż nie ma w tym braku szacunku fakt, że mając szeroki jak na warunki kostrzyńskie rozwinięta służba zdrowia kieruje się ludźmi do oddległego Gorzowa na badania rentgenowskie? Czy aby nie przesadzono trochę? Nie dość, że trzeba zmarnować 2 dni (słownie: dwa) to przecież do Gorzowa trzeba dojechać i wrócić, a cena tych wolaży jak na kieszeń młodego, podejmującego pracę człowieka nie jest bez znaczenia.

— Czy naprawdę nie można tych spraw załatwiać na miejscu?

Jeśli nie, to czy Gorzów nie może choćby tylko dla przyjeżdżających załatwić w jednym dniu zarówno badania jak i wydanie wyników.

Myślę, że sprawa to tylko na pozór błaha, lecz mimo to wymagająca rozwiązania.

PRACOWNICA KZP

SZANOWNY PANIE REDAKTORZE!

Od niedawna ukazuje się w naszych sklepach nowy rodzaj napoju chłodzącego — Club Cola — bardzo smaczny, a przy tym znacznie tańszy od znanej Pepsi Coli. Jest to niewątpliwie zasługa naszej Rejonowej Spółdzielni Zaopatrzenia i Zbytu. Szkoda, że Club Cola nie zawsze jest w sprzedaży. Zdarza się, że trudno ją kupić. A może udałoby się zwiększyć produkcję, gdyż nie trudno przewidzieć, że w przeciwnym wypadku z nadejściem lata napój ten będzie rarytasem nie do zdobycia.

STALY KLIENT RSZ

Jerzy Leszczyński

F r A S z K i

PRAWDA O RÓWNOŚCI

Wszyscyśmy z jednej gliny ulepieni — lecz niejednakowo wypaleni.

WAZNY SZCZEGÓŁ

Największe osobistości
Też mają termin ważności.

PORTRET BIUROKRATY

Brak ludzkich rysów —
w r a m a c h przepisów.

CZAS PRACY

O wielu ludziach bez badań
rzec można bez większej pomyłki,
Że ich czas pracy się składa
Wyłącznie z przerw na posiłki.

CZŁOWIEK NA MIEJSZCU

Przeszedł całą życiową drogę,
Przestępując z nogi na nogę.

Zapraszamy na dansingi

w Ośrodku rehabilitacyjno-sportowym

w czwartki w godz. 19.00-23.00

w soboty w godz. 20.-1.00

wstęp 30 zł od osoby

Mini-sanatorium

w Ośrodku sportowo-
rehabilitacyjnym
czynne codziennie
prócz niedziel

w godz. 8 do 17

Gabinet EKG od 11-12
Skierowania na zabiegi
wydawane są przez lekarzy
z kostrzyńskiej służby
zdrowia.

Praktyczny Pan i Modelarnia

...zapraszają codziennie
prócz poniedziałku w
godz. 14 do 18. Chętnych
zapraszamy.

Wszyscy świadczymy na



KOMUNIKAT

Klub Żeglarski „Delfin” organizuje kurs żeglarski na stopień żeglarsza i sternika jachtowego, który rozpocznie się dniami 8. 02. 1976 r. o godz. 18.00 w tawernie na przystani żeglarskiej. W ramach kursu przewidziane są:

- wykłady
- praktyczna nauka pływania
- obóz szaleniowy — uroczyste zakończenie kursu
- Zapisy przyjmują sekretarz Klubu koł. R. 7 Elektryczny, tel. 366.

»CELULOZA«

— dwutygodnik, organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. Redaguje Kolegium w składzie: Redaktor naczelny — Jan Masielwicz, sekretarz Redakcji — Eufemia Łabenda, fotoreporter — Jerzy Szalbiński, Przewodniczący Kolegium — Stanisław Borek, Alicja Klapotecz, Andrzej Włodarczyk, Franciszek Gąrdzieliwicz, Janusz Włoczek, Stefan Sawicki, Tadeusz Romaniuk, Jerzy Krepelwicz, Szczepan Zawadzki. Adres Redakcji: 65-410 Kostrzyń n. Odry ul. Fabryczna 1 tel. Centrala 15 wewnętrzna 223. Cena prenumeraty rocznej — 24 zł półrocznej 12 zł i kwartalnej 6 zł.

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania materiałów. Reklamistów nie zamawiających reklam nie odpowiada.

WYDAWCA: Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze w Kostrzynie n. Odry. Skład maszynowy i chemiczny: przedsiębiorstwo „Celuloza”. Wydawnictwo Prasowe USW „Prasa”. Zam. 113; B-2/19