

Analiza wartości

Ważny impuls racjonalizacji

Niewątpliwie i tu, jakże w są-
dzym, nie znajdziemy. Świadczą o tym
krótkie inwestycje i zarzucałaby ha-
kiada na przemysł i budownictwo
tegoż plan gospodarczy, przy jed-
noznacznym zwiększeniu wymo-
gów co do jakości produkcji, stwa-
rza nader korzystny klimat dla in-
teńsyfikacji produkcji i zwiększenia
jej efektywności. Oznacza to nowa
szansa dla wprowadzenia nowoczes-
nych technologii, przy tym ro-
wnież analizy wartości, tym ro-
wnież najważniejszych czynników ra-
cjonalizacji technicznej, prowadzonej
pod kątem efektów ekonomicznych

W krajach wysoko uprzemysłowionych metoda ta znajduje, zwłaszcza obecnie, w okresie spadku koniunktury i zastąpienia się konkurencją na rynku, szerokie zastosowanie. W niektórych krajach dla jednolitości posługiwania się skalą wartości włączono ją w system normalizacyjny. W NRD np. w ciągu ostatnich czterech lat w wyniku prowadzenia analiz materiału uzyskało to w samym tylko przemśle wyrobów metalowych obniżkę kosztów o około 80 mln marek, z tego 80 zmala marek obniżki kosztów materiałów.

[illegible]

grupy ludzi, zmierzających do wspólnego celu. Ludzie ci powinni jednak z jednej strony wiedzieć, czego się od nich oczekuje (jasną wytyczną cel), a z drugiej - dysponować niezbędnymi danymi odnośnie aktualnej sytuacji w tych fazach produkcji, które powinni ulepszyć.

Dotychczas główna przeszkodą w stosowaniu analizy wartości w naszym przemyśle była istniejąca cz-

to rozbieżność między ogólnym interesem gospodarczo - społecznym kraju a partykularnymi interesami przedsiębiorstwa. Czysto ekonomiczne nie ma tu znaczenia, gdyż według wartości produkcji sprzedanej rzeczy nie znacząco do stosowania takich materiałów czy materiałów zastępczych, które wprowadzą tu wręcz niekorzystną korekturę.

Wspomnieliśmy o inwestycjach. Mają to być w znacznie większym stopniu dotychczas stopniu inwestycje w przedsiębiorstwach, które nie zostały podbudowane (faktem, że zatrudnienie w przemyśle - przy przeciętno stosunkowo znacznego tempa wzrostu produkcji (62-73%) - nie było zbyt wielkie, a tym samym minimalnia). Dlatego nadal istotne wskazania planu, które powinny skłaniać do racjonalizacji i oszczędności, to wzmocnienie udziału w kosztach w przedsiębiorstwach, które

Wszystko to w sumie powinno skłaniać przedsiębiorstwa do lepszego wejrzenia na własną gospodarkę, do zerwania z szlabanem i wzrostu produkcji.

gladniecia sie za nowoczesnymi, bardziej skutecznymi metodami. Zastosowanie analizy wartosci bardzo im w tym pomoze.

JAN BRZESKI



Uroki zimy.

Fot. T. Gawałekiewicz

Ocena pracowników

Działając w oparciu o Uchwałę nr 250 Rady Ministrów z dnia 9. 11. 1973 r. zarządzeniem dyrektora Zakładu z dnia 25. 11. 1976 r. powołano zespoły do przeprowadzenia okresowych ocen pracowników.

W skład zespołów oceniających, oprócz kierowników komórek organizacyjnych, wchodzi przedstawiciele Komitetu Zakładowego PZPR i Rady Zakładowej.

Wprowadzenie okresowych ocen pracowników sprzyać powinno osiąganiu przez członków załogi lepszych wyników w pracy zawodowej i społecznej, kształtowaniu właściwych stosunków międzyludzkich.

Realizacja koncepcji ocen okresowych wiąże się z problemem sprawiedliwego podziału pracy, z problemem właściwego oceniania zarówno działalności zawodowej jak i postawy społecznej człon-

ków załogi. Wprowadzenie coraz bardziej obiektywnych i periodycznych ocen personalnych eliminuje protekcjonalizm. Istotny sens tkwi w skierowaniu uwagi przełożonych na ich bezpośrednich podwładnych. Dzięki systematycznemu dokonywaniu ocen wzrasta przeświadczenie pracowników o zainteresowaniu kierownictwa ich problemami wiążącymi się ściśle z pracą lub nawet wykraczającymi poza nią.

Na podstawie dokonywanych ocen można będzie sformułować diagnozę o przydatności pracownika, jego perspektywach rozwoju i awansu, o jego wadach i brakach wymagających naprawienia, o pożądanych kierunku uzupełniania kwalifikacji zawodowych. W polanie komisje dokonają oceny pracowników umysłowych w I-szym kwartale br. natomiast na stopnie ocen będą dokonywane co dwa lata również w I-szym kwartale roku.

Na bazie doświadczeń dokonanych ocen poczynione zostaną próby wprowadzenia okresowych ocen wszystkich pracowników.

**Porozumienie KZP
w Kostrzynie z Zakładami
Papierniczymi w Schwedt**

11 stycznia 1977 roku w Kłobie NOT-u Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych nastąpiło podpisanie porozumienia opierającego się o istniejącą od 1971 r. współpracę między zakładami w Kostrzynie i Schwedt.

Dotyczy ono dalszej współpracy w dziedzinach naukowo-technicznej, politycznej, społeczno-kulturalnej, sportu oraz działalności społecznej. Strony podpisujące porozumienie są zainteresowane w pogłębianiu stosunków między klubowymi i organizacjami partyjnymi, związkami młodzieżowymi i klubami sportowymi w drodze wymiany doświadczeń, konsultacji, współpracy w organizowaniu międzynarodowych imprez kulturalnych i turniejów sportowych.

Porozumienie zostało podpisane

sane przez sekretarzy KZ PZPR i SED oraz przewodniczących Rad Zakładowych obu zakładów.

Obowiązuje efektywność gospodarowania

Jednym z elementów efektywnego gospodarowania jest stale rosnąca wydajność pracy. Jest ona konieczna aby ta sama ilość ludzi wytwarzała więcej dóbr materialnych, które z kolei chcemy konsumować w celu zaspokajania stale rosnących naszych potrzeb

Jeśli zakład nie ma nowych inwestycji to przejawem tego kierunku może być nawet poważne zmniejszenie zatrudnienia. Racjonalne gospodarowanie czynnikami

renie zakładu, ale co zrobilem w tym czasie, jak przeszedł dzień. Mając to na uwadze pracujemy racjonalnie, z dużymi efektami, je-śli są przeszkody to je rozwiązujemy.

Zdarzają się przypadki, że niektórzy pracownicy sami stwierdzają, żeby ich dociążyć gdyż pozostaje im jeszcze jedna godzina w ciągu dnia do wykorzystania. Czy tak myśli każdy z nas? Odpowiedz mi sobie sami.

Od czego zależy dobra robota?

Wiele się o tym mówi i pisze o jakości, wydajności i dyscyplinie pracy. Są elementy, które mają niebagatelny wpływ na produkcję, wyniki zakładu i na całokształt naszej gospodarki. Są one wręcz nieodpowiednie dla sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Wiele się o tym mówi i pisze o naszym zespole, aby w jego pracy (tego zespołu) nie było zakłóceń, a ponadto by był (mistrz) osobą odpowiedzialną, rozumnie podejmującą decyzje, mającą na uwadze dobro całego kolektywu.

Wiadomo, że codzienna praca

Oprócz całej reszty, która składa się z urządzeń na wysokim poziomie technicznym, zabezpieczenia sojącego dla pracowników, dużą rolę (czyli odpowiedzialność) odegrać musi odpowiednie stosunki między ludźmi, dobra atmosfera pracy, która daje zadowolenie z wykonywanego zawodu i mobilizuje do dalszej wydatniejszej pracy.

Stosunki międzyludzkie — to pojęcie bardzo szerokie.

Możemy pod nim rozumieć współzycie w kolektywie (brigadzie, zespole, to znaczy koleżeńskości, wzajemne zrozumienie, pomoc zarówno w sprawach zawodowych jak i osobistych — to jest to, co dla pracownika — przełożonych Przykła dowo: mistrz musi tak kierować

stopnią od jego indywidualności, od jego charakteru, od jego wykształcenia zawodowego. Przysło wie mówi: „Jeszcze się taki nie narodził, co by wszystkim dogodził”. Jest w nim wiele racji, toteż praktycznie na każdym kroku trzeba kontrolować nie tylko jakość, ale i teraźniejszą kontrolę nad swoimi zachowaniem i decyzje. Muszą one być przemysłowe i

podjęte z pełną odpowiedzialnością. Trzeba nieraz też dokonać wyboru pomiędzy własnymi interesami, a interesem ogółu. Jest to ponoć sprawa trudna.

Na pewno wielu z nas przekonało się osobiście o tym, jak pomocny jest dobry klimat w pracy, pomagający pokonać trudności, pozwalający na wykonanie niejednokrotnie trudnego zadania i w efekcie przynoszący duże zadowolenie i satysfakcję. Niemniej istotne znaczenie ma sprawa wzajemnego zaufania. Można wiele dobrego zdziałać, gdy posiadamy świadomość, że możemy na so bie polegać.

Mistrz, kierownik, przełożony (niezależnie od tego jakim ilościowo zespołem kieruje) winien doceniać i liczyć na umiejętności zawodowe swoich pracowników. oraz gdy traktuje swoje stanowisko jako stanowisko pracy przełożonego, kierownika nie dodając sobie z tego powodu dodatkowego splendoru wówczas jest to prawidłowe.

Wszystko było oceniane przez wszystkich w ten sposób. Kierowca, który nie znał, nie liczył się z nim. Podważano jego opinię, wprost przeciwnie, należało nawet konstatować, że jego fachowe uwagi były dla niego własne podważanie — robotnik zna doskonale miejsce swojej pracy. Swoje przekonania autorytet winien złożyć wykorzystywać w swoich funkcjach. Tego samego rodzaju było też sympatiami i antypatiami. I właśnie ta antypatia czy też antypatia do podważenia nie powinna mieć wpływu na ocenę pracy zawołanego tego pracownika.

Ocenę pracy w tym kontekście musi więc być ocena obiektywna.

Jest to bodajże podstawowy
artunek umiętnego kierowa
z zespołem pracowników.

Zasygnalizowane w tym ar-
tykule problemy, są tylko nie-
wielkimi jakże występują we
wszystkich stosunkach mię-
dludzkich w pracy. Są one o-
winięte, że występują w co-
diennej pracy.

Zatrudnienie w KZP w roku 1976 oraz plan na 1977 rok

W roku 1976 nastąpiło znaczne obniżenie stanu zatrudnienia, które w stosunku do planu roku 1975 wynosi 66 osób, a w stosunku do planu do roku ubiegłego o 33 osoby. Obniżka ta miała miejsce głównie w zakładzie Kostrzyn - o 62 osoby, oraz w zakładzie Nowa Sól - o 11 osób. Zatrudnienie w Zakładzie Drezdenku utrzymało się na tym samym poziomie. Przedsiębiorstwo wykonało zadania o charakterze gospodarczym, które w Uchwały 145/76 Rady Ministrów z dnia 1 lipca 1976 r., które zobowiązywało do obniżki zatrudnienia o 31 osób w stosunku do planu TE na 1976 rok.

Obniżka zatrudnienia nastąpiła w wyniku realizacji zamierzeń organizacyjno-technicznych, przede wszystkim w Wydziale Przetwórstwa, gdzie wprowadzono zmniejszoną produkcję papieru śniadaniowego w składkach, wzmianka dotychczasowa ręczna produkcja papieru śniadaniowego w zwłokach. Ponadto trudności na rynku pracy zmusiły załogę do lepszej organizacji pracy oraz lepszego wykorzystania czasu pracy.

Zadania planowe na 1977 r. zobowiązują nas do dalszej obniżki zatrudnienia tj. o 57 osób w stosunku do wykonania za rok ubiegły, przy jednoczesnym wzroście zadań produkcyjnych i rozszerzeniu działalności bytowej o nowe obiekty (hotele). Zadanie to będzie trudne.

- obniżka zatrudnienia pracowników umysłowych w stosunku do stanu aktualnego — o

w tym:	9 osób
Zakład Kostrzyn	5 osób
Zakład Drezdenko	2 osoby
Zakład Nowa Sól	2 osoby
- w wyniku postępu organizacji	
nego o	4 osoby
w tym:	
Zakład Kostrzyn	2 osoby
Zakład Drezdenko	2 osoby
- dla możliwości obniżki stanu zatrudnienia przedsiębiorstwa widać w przekazywaniu działalności żywienia zbiorowego dla obecnej jednostki gastronomicznej.	



Karolina Suchocka — pracownik transportu koła łowego.



Krystyna Baś — przy pralni.

Pralnia zakładowa

Mimo że zatrudnia tylko 9 osób, jest Oddziałem, z którego usług korzysta cała załoga. Na jej wyposażenie składają się 3 pralnie o pojemności 25 kg, 2 wirówki, 4 suszarki oraz magiel parowy. Zatrudniona jest także szwaczka, która na bieżąco reperuje odzież roboczą. Pracownikami oddziału są również pracownicy składowi, którzy w ostatnim roku, pralnia wykonała usługi dla zakładu (w tym Drezednko) w ilości 32.565 szt. (24.151 kg).

Ponadto pralnia wykonuje usługi dla innych jednostek na podstawie zawartych umów. Wyniosły one 8.630 szt. (4.871 kg), na łączną wartość 43.873 zł. Pralnia działa od 1973 roku, po wstąpieniu do niej zainstalowanej. Dlatego też dużo miejsca w działalności tego Oddziału znajduje usługi prywatne dla pracowników naszego zakładu.

Jest to bardzo duże udogodnienie dla kobiet pracujących, które w krótkim terminie i za drobną opłatą ko- rzystają z możliwości wyprania białej bielizny. W 1976 r. usługi prywatne pracowników zakładu wyniosły 11.637 szt. (6.761 kg) na wartość 49.083 zł.

Mimo tych wysokich wskaźników uzyskanych przez Oddział, można stwierdzić, że duży procent załogi nie oddaje swej odzieży roboczej do pralni. Dotyczy to szczególnie wydziałów produkcyjnych.

Do wydziałów, które najczęściej korzystają z usług pralniczych należą: Wars-

ztat Mechaniczny, Transport, Energetyczny, Celulozownia. Dużo zrobiono także w kierunku poprawy warunków socjalnych pracowników pralni.

W ubiegłym roku wygo- spodarowano pomieszczenie z przeznaczeniem na jadalnię, w której znajduje się lodówka do przechowywania żywności i napojów chłodzonych. Do dyspozycji pracowników jest także wygodna

Zespół pracowników przez dwa miesiące pracuje bez wody i wyziewów wydzielanych przez środki piorące. Jest to rozwiązanie organizacji nie bardzo proste, lecz w efekcie przynosiące duże korzyści.

Wszyscy zdajemy sobie sprawę, że praca w pralni nie należy do najłatwiejszych. Pracy jest tutaj dużo. Ślad też apel do pracowników, szczególnie tych z



Danuta Jurkiewicz — szwaczka.

szatnia. Poprawiono też warunki na stanowiskach pracy. W tych pomieszczeniach gdzie znajdują się maszyny i urządzenia piorące oprócz wentylacji wyciągowej, działają dodatkowo zamontowane wentylatory wiskowe.

W czerwcu 1976 r. wymalowano i odświeżono pomieszczenie pralni. Istotną poprawą nastąpiła w samej organizacji pracy. Utworzone zostały 3 zespoły pracy, które na przemian (w miesięcznych odstępach), obsługują pralnie, magiel i prasownię. Dzięki tej zmianie w organizacji pracy poprawiły się warunki i w zakresie szkodliwości pracy.

Warsztatu, aby przy oddawaniu swej odzieży roboczej, odpowiednio ją do pralni przygotowali.

Zdarza się, że pozostawione w kieszeniach kombinizonów części metalowe psują maszyny, co komplikuje dezorganizację pracy. Obecny rok to dla pracowników nowe zadania w zakresie usług pralniczych. Pralnia za- kładowa oprócz prania odzieży roboczej pracowników, świadczenia usług orzecz- nych dla załogi, obsługuje także i hotele robotnicze. Jest ich obecnie już trzy. Lecz można mieć nadzieję, że po dokonaniu zmian organizacyjnych zadania w zakresie wykonania, staną wykonane.

Chwile radości

„W związku z organizacją Dni Seniora, Ośrodek Opiekuna Społecznego w Kostrzynie nad Odrą zaprasza na spotkanie z władzami administracyjnymi i politycznymi miasta” — takie zaproszenie otrzymało sto dziesięć osób, rencistów i emerytów, zamieszkałych na terenie naszego miasta. Spotkanie to odbyło się w dniu 11 grudnia 1976 r. w sali Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej. Organizatorem spotkania, które w tej formie przeprowadzone było poraz pierwszy, był Dział Służb Społecznych, istniejący od roku przy Zespole Opieki Zdrowotnej w Kostrzynie, a uczestnikami były osoby korzystające z opieki i pomocy tej jednostki.

Liczba osób zarejestrowanych na terenie naszego miasta, która ukończyła 60 lat wynosi pięćset trzydzieści pięć. Stanowi to około 4 proc. ogółu mieszkańców Kostrzyna.

Sprawy związane z zabezpieczeniem odpowiedniej opieki lekarskiej, różnego rodzaju formami pomocy materialnej a niejednokrotnie i z trudnościami natury fizycznej tych ludzi to problemy nie tylko jednego naszego miasta. Zagadnienia te były szeroko omawiane i dyskutowane podczas tego spotkania.

Na pytania uczestników w interesujących ich sprawach odpowiadali: Naczelnik Miasta, Sekretarz KM PZPR, Dyrektor ZOZ oraz Kierownik Wojewódzkiego Ośrodka Opiekuna Społecznego w Gorzowie. O szczegółowej pracy i problemach Ośrodka Opiekuna Społecznego w Kostrzynie postaramy się na łamach naszego pisma w najbliższym czasie napisać.

Milym akcentem spotkania było wręczenie jego uczestnikom kwiatów przez naszą najmłodszą i najmniejszą społeczność miasta — przedszkolaków. Przy bardzo pysznych ciastkach i herbacie podopieczni Ośrodka Opiekuna Społecznego obejrzeli ich występy. Dzieci ubrane w stroje krakowskie zaprezentowały się śpiewając i tańcząc. Spotkanie uświetlił także występem, działający przy KZP zespół regionalny. Czytając nie tylko hasła rozpisane w sali spotkania „Pomagajmy innym pomagasz sobie” — „Człowiek i jego sprawy naj wyższym dżworem społecznym”, mamy pewność, że kierowany przez panią Martę Rzepkę Dział Służb Społecznych, zrobi wszystkim by ten rok i następne lata, tych ludzi, były pogodnie i beztrudnie. Ta nasza pewność potwierdzają wypowiedzi dwóch uczestników tego spotkania.

Helena Rojek — lat, 69, rencistka od 1968 r. — kilkakrotnie już brała udział w takich spotkaniach, ale to jest, chyba nie tylko dla mnie, wyjątkowe. Bardzo miła, niespotykana atmosfera, ciepło i radość jaką dały nam te małe dzieci zostały długo w mojej pamięci. Najważniejszą dla mnie sprawą było to, że dowiedziałam się konkretnie, gdzie i do kogo w razie potrzeby mam się zwrócić. A, że zostanie mi pomoc udzielona jestem przekonana.

Józef Bogdan — lat 74, emeryt od 1960 r. — pierwszy raz spotkałem się z tak wielkim zainteresowaniem i takimi słowami. Serdeczność i wyrozumiałość z jaką do nas podchodzi pracownicy Ośrodka jest wzruszająca. Czas tu spędzony będzie miał długo w pamięci.

Dziękuję na zakończenie nie spotkania emerytom i rencistom, życzeń zdrowia, długowieczności i pogodnych dni przyłącza się Redakcja.



Nowe przedszkole

Miasto nasze wzbogaciło się o nową placówkę oświatową. Jest nią przedszkole, dysponujące 63 miejscami. Tym sposobem zaspokojone zostały potrzeby wychowania przedszkolnego, a nasze miasto w tym względzie jest bodajże jedynym w województwie, które tego dokonało. Tym bardziej jest to fakt godny przedstawienia.

Przedszkole ma swoją siedzibę w budynku zaadaptowanym po żłobku. Pierwsza koncepcja przewidywała urządzenie w nim mieszkań dla personelu szpitala, lecz pomysł okazał się tu Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze, które dały miejsca w swoim hotelu, a budynek przekazany został oświacie.

Czasu na zorganizowanie przedszkola było niewiele, raptem 3 tygodnie. I tylko ofiarna praca personelu zarówno pedagogicznego jak i gospodarczego pozwoliła na otwarcie tej potrzebnej placówki. Już 8 grudnia dzieci przyszły do nowego przedszkola. Możliwe to było także dzięki dużemu i zainteresowaniu tą sprawą Urzędu Miejskiego i Inspektoratu Oświaty, osobista tu zasługa Naczelnika Miasta Zbigniewa Cedra i Inspektora Oświaty — Zdzisława Trzcinskiego. W organizacji i wyposażeniu przedszkola pomogły także pozostali mieszkańcy Kostrzyna. A i zakłady pracy nie pozostały obojętne, szczególnie KZP, które dostarczyły części wyposażenia. Dzieci z rodzin najbardziej potrzebujących opieki, na okres miesiąca (gdzie nowe przedszkole organizowało się) przyjęły inne przedszkola. Nowe, Miejskie Przedszkole nr 2, prezentuje się okazale.

Mielśmy okazję się o tym przekonać 14 grudnia, na oficjalnym otwarciu tej placówki. Uczestniczyli w nim: Naczelnik Miasta — Zbigniew Cedra, Inspektor Oświaty — Zdzisław Trzcinski, I sekretarz KM PZPR — Józef Zariski, prezes ZNP — Wincenty Bekisz oraz dyrektorzy przedszkoli. Wszyscy byli mile zaskoczeni wyposażeniem i urządzeniem placówki. W tak krótkim czasie zrobiono tu wiele. Sale wyposażone są w środki audiowizualne (radio, magnetofony i telewizor kolorowy).

Do dyspozycji wychowawców jest plano- no, pomieszczenie w prowadzeniu gimnastyki i rytmiki, a także w umywalkach przed szkolaków. Bogaty jest też zestaw zabawek. Sale są przestronne i bardzo estetyczne nie urządzone. Osobno jest pomieszczenie do zabawy, leżakowania i jadalnia. Wyso- spodarowano także pomieszczenie na salę gimnastyczną.

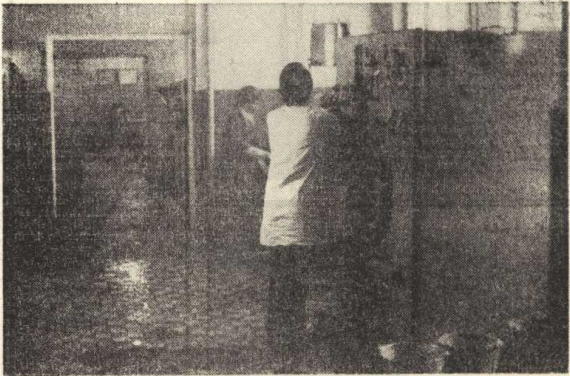
Przedszkole dysponuje 4 pracownikami pedagogicznymi (z wyższym wykształceniem pedagogicznym), oraz 7 pracownikami administracyjno-gospodarczymi.

Kieruje tym zespołem dyrektor — Zofia Swick. Z przedszkola utworzono dwie grupy wiekowe łączące 3-4 latki, 5-6 latki). Na uroczystości otwarcia maluchy przedstawiły nam mały program artystyczny. Umiejętności, które dzieci nabyły w przeciągu miesiąca pozwalają na przypuszczenie, że praca wykonywana przez personel da duże efekty.

Dalsza praca z dziećmi to sprawa wychowawców, my ta droga chcielibyśmy tylko po- dziekować wszystkim tym, którzy przyczynili się do zorganizowania tej placówki.



Zaproszeni goście oglądają piosenki przedszkolaków.



Pralnia zakładowa

JUBILACI

Wielu spośród pracowników naszego zakładu może poszczycić się 25 letnim stażem pracy zawodowej. Ostatnio 16. 12. 1976 r. ośmiu pracowników: Władysława Burezyńskiego (Papiernia), Antoniego Miazgowskiego (W. Energetyczny), Tadeusza Laskowskiego (W. Elektryczny), Michała Sio- jaczewskiego (Transport), Zbigniewa Pogorzelskiego (W. Elektryczny — całe 25 lat w KZP), Józefa Flawiaka (Oddział Remontowo-Budowlany), Józefa Adamczyka (Celulozownia) i Jan Pókora (Zakładowa Straż Pożarna), obchodzili taki jubileusz.

Zorganizowano dla nich spotkanie z dyr. W. Gierlachem, sekretarzem Rady Zakładowej — T. Terapińskim i kierownikiem Działu Kadr — E. Rencimem. Staż pracy zawodowej, którym ci pracownicy się legitymują upoważnia

ich już do podsumowania własnych osiągnięć, a także przekazywania doświadczeń nowym pracownikom. Wielu z tych ludzi w naszym zakładzie zdobywało kwalifikacje zawodowe i awans. Są to wypróbowani pracownicy, którzy dobrze znają się na swojej robocie i co najważniejsze przykładają się do niej solidnie. Mogą być przykładem dla innych.

Nie jest to tylko sprawa perfekcji zawodowej zdobytej przez lata pracy, ale także sprawa dyscypliny wewnętrznej, samokontroli, które mają niemalże we krwi.

Tym właśnie imponują nam wszystkim, i dlatego też dołączamy się do życzeń składanych im w tym uroczystym dla nich dniu. Życzymy dalszej tak efektywnej i dyscyplinowanej pracy.

Zakładowa Organizacja Partyjna w Kombinacie PGR Rzepin

Zakładowa Organizacja Partyjna w Kombinacie PGR Rzepin na dzień 30 września 1976 r. liczyła 459 członków i kandydatów PZPR, skupionych w 12 oddziałach organizacyjnych partyjnych i 21 grupach partyjnego działania.

Z ogólnej liczby członków i kandydatów PZPR w Kombinacie, 363 — to robotnicy, których udział wynosi 79,3 proc. Najwyższy wskaźnik robotników występuje w OOP Zakładu Usług Socjalnych — 88,9 proc., PGR Świecko — 87,5 proc., PGR Radów — 87,3 proc., PGR Zabice — 85,6 proc. i PGR Kowalew — 81,3 proc. Trzon robotniczy jest najsłabszy w OOP PGR Górzycy, gdzie w strukturze OOP udział robotników wynosi tylko 58,1 proc., przy czym w pozostałych organizacjach udział robotników wynosi od 75,6 proc. do 79,5 proc. Pracownicy umysłowi stanowią 15 proc. ogólnej liczby członków i kandydatów PZPR. Udział tej grupy pracowników jest w poszczególnych OOP zróżnicowany, od 8,0 proc. w Pamięcinie i 8,9 proc. w Kowalewie do 24,4 proc. w Zakładzie Remontowo-Budowlanym Słubice, 24,3 proc. w Drzeńsku i 23,9 proc. w Pławidłach.

Grupa pozostałych członków PZPR licząca 24 osoby to emeryci i renciści stanowiący 5,3 proc. ogólnej liczby członków i kandydatów. Towarzysze w wieku emerytalnym są członkami pięciu organizacji oddziałowych, a ich udział w nich jest mocno zróżnicowany np. w składzie OOP PGR Drzeńsk jest jeden emeryt — 1,9 proc. to w PGR Kowalew 8 towaryszów — 10,7 proc. i 9 w PGR Górzycy, co stanowi aż 29 proc. członków i kandydatów PZPR tej organizacji, która jest równocześnie najstarszą organizacją partyjną w całym Komitecie Zakładowym.

W organizacji tej (PGR Górzycy) jest jednocześnie jeden z największych wskaźników udziału młodzieży do lat 30, który wynosi 16,1 proc.

Komitet Zakładowy, a szczególnie Egzekutywa OOP PGR Górzycy, i aktywniejsze oddziały w najbliższym czasie muszą intensywnie pracować nad podniesieniem poziomu politycznego i kulturalnego wśród załogi zakładu aby pozyskać dla organizacji nowych kandydatów i dać im do wzrostu udziału w niej robotników i młodzieży. W tej sprawie Egzekutywa wszystkich OOP, a szczególnie w PGR Górzycy w miesiącu październiku ub. r. odbyły posiedzenia poświęcone uaktualnieniu listy aktywniejszych i robotników, przodujących robotników i młodzieży i kobiet opracowując jednocześnie zadania dla członków wszystkich organizacji mających na celu pozyskanie nowych kandydatów w szereg PZPR.

Stosunkowo niski, odbiegający od średniej wojewódzkiej jest udział kobiet w składzie Zakładowej Organizacji Partyjnej, który wynosi 7,2 proc. ogólnej liczby członków i kandydatów, a w poszczególnych OOP jest on zróżnicowany od 2,8 proc. w OOP ZUS Rzepin do 2,6 proc. w OOP PGR Drzeńsk. Organizacje w Świecku i Pławidłach nie miały w swoim składzie żadnej kobiety. Członkowie Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej w strukturze zakładowej organizacji partyjnej stanowią 17,8 proc. przy równym udziale procentowym w poszczególnych OOP i tak w ZUS Rzepin stanowią 44,3 proc. a Górzycy 6,3 proc. i Świecku 6,3 proc. ogółu członków tych organizacji. Oddziałowe Organizacje Partyjne powinny nawiązać ścisłą współpracę z kolami ZSMP, otoczyć je opieką oraz nasilić pracę ideowo-wychowawczą wśród członków tej organizacji, celem pozyskania ich w szereg kandydatów PZPR.

W okresie dziewięciu miesięcy ub. r. Zakładowa Organizacja Partyjna powiększyła

się o 65 kandydatów. Najwięcej kandydatów przyjęły organizacje w ZRB Słubice — 12, PGR Radów — 11, PGR Białe — 8, PGR Pamięcin i Kowalew po 7 oraz PGR Górzycy — 6. Najmniej przyjęto kandydatów w OOP PGR Zabice — 1. Pławidła — 2 i ZPTB Górzycy — 2. Nie przyjęła w swoje szeregi kandydata OOP ZUS Rzepin. Z liczby 65 przyjętych kandydatów — 62 to robotnicy, głównie w wieku do 30 lat, 29 towarzyszy to członkowie ZSMP. W



Zastępca sekretarza KZ PZPR Kombinatu toż. R. Świątko za biurkiem jest sprawą nielato — większość dnia pracy jest w terenie. Redakcja miała akurat to zdjęcie.

poprzednim okresie przyjęło 8 kobiet, których udział w ogólnej liczbie przyjętych wynosi 12,3 proc. Kobiety przyjęły tylko dwie OOP. OOP w Radowie — 5 i OOP w Białym — 3 co świadczy o dobrze prowadzonej pracy politycznej w środowisku kobiecym na tym terenie. Do partii przyjęto również trzech pracowników umysłowych posiadających wysokie kwalifikacje rolnicze. Udział pracowników umysłowych w ogólnej liczbie przyjętych jest niski i wynosi 4,6 proc.

Na 1677 zatrudnionych pracowników w kombinacie, 459 to członkowie i kandydaci partii. Wskaźnik upartyjnienia załogi przedsiębiorstwa jest wysoki i wynosi 27,3 proc. Jest on jednak mocno zróżnicowany w poszczególnych zakładach. I tak najwyższe upartyjnienie załogi jest w Zarządzie Kombinatu i wynosi 44 proc., następnie w Zakładzie Remontowo-Budowlanym Słubice — 38,7 proc., PGR Kowalew i Świecko po 34,1 proc. oraz PGR Radów — 32,7 proc. i PGR Pamięcin — 32,6 proc. Najniższy wskaźnik upartyjnienia jest w Zakładzie PGR Górzycy wynoszący 15,2 proc., ZPTB Górzycy 20,7, PGR Drzeńsko 21,0 i PGR Zabice 22,0 proc. W pozostałych zakładach kształtują się one w granicach 23,0—28,9 proc.

Egzekutywa OOP wraz z opiekunami OOP raz w kwartale będą uaktualniać i analizować listy aktywniejszych i robotników, przodujących robotników i młodzieży i kobiet oraz wysokokwalifikownych kadry inżyniersko-techniczną w szereg partii.

Szczególne uwagi należy zwrócić na pracowników produkcji zwierzęcej, ponieważ stanowią oni ponad 50 proc. produkcji kombinatu, a upartyjnienie tej grupy pracowników jest najniższe. Ponadto Egzekutywa OOP w szerszym niż dotychczas zakresie powinna uwzględnić przedział załogi partyjnych dla aktywistów OOP w zakresie pracy polityczno-wychowawczej mającej na celu wzrost szeregów partyjnych.

Pieskiej sprawy ciąg dalszy

Swego czasu na łamach naszej gazety wydrukowano o tej sprawie pt. „Pieska sprawa”, w którym dość wyraźnie sprzeciwiano się zmianom w każdej dziedzinie życia naszego miasta. Kostrzyn stał się jednym z największych miast naszego województwa. Szczególnie w ostatnich latach rozwinię się znacznie sieć placówek handlowych. Gdy uroczysto otwierano Dom Handlowy myśleliśmy, że na wiele lat problem został rozwiązany. Tymczasem okazuje się, że jak przed laty i obecnie niemal na każdym zebraniu w zakładach pracy, sesjach Miejskiej Rady Narodowej czy zebraniach organizacji społecznych najcielejszym poruszanym problemem budzącym niezadowolenie społeczeństwa jest działalność naszego handlu.

Kiedys w Kostrzynie istniał drugi pion handlowy, istniała rywalizacja, która przynosiła korzyści klientowi, ale z różnych względów pozostało nam na lasce i nielubie pionu CRS. Dla mieszkańców Kostrzyna niezrozumiałym jest dlaczego towary, których pod dostatkiem w innych miastach nie docierają do naszych sklepów.

Na często zadawane pytania w tej sprawie odpowiadano, że są producenci, którzy swoje towary dostarczają wyłącznie do pionów handlowych miejskich, lub że piony te mają pierwszeństwo w zaopatrzeniu a my otrzymujemy to co nie bierają.

Sprawy, o których pisze nam nasza Czytelniczka niejednokrotnie poruszane były na łamach naszej gazety, przynajmniej niektóre. Uważamy Czytelniczkę na pewno zauważyła, że nie na redakcji obłożono problemy chłubi gąsławca, z czego wychowania dzieci, niewłaściwego stosunku ludzi do ludzi czy też znakiem ulicy. Są to sprawy, które nie raz wracamy do nich w naszej gazecie.

Za zasygnalizowanie problemów serdecznie dziękujemy a z rad na pewno skorzystamy.

Jerka

O handlu bez zółci

CRS-ie popraw ze się...

Prawie dwadzieścia lat mieszkańcy w Kostrzynie, w tym okresie zasłynęli obywateli zmiany w każdej dziedzinie życia naszego miasta. Kostrzyn stał się jednym z największych miast naszego województwa. Szczególnie w ostatnich latach rozwinię się znacznie sieć placówek handlowych. Gdy uroczysto otwierano Dom Handlowy myśleliśmy, że na wiele lat problem został rozwiązany. Tymczasem okazuje się, że jak przed laty i obecnie niemal na każdym zebraniu w zakładach pracy, sesjach Miejskiej Rady Narodowej czy zebraniach organizacji społecznych najcielejszym poruszanym problemem budzącym niezadowolenie społeczeństwa jest działalność naszego handlu.

Kiedys w Kostrzynie istniał drugi pion handlowy, istniała rywalizacja, która przynosiła korzyści klientowi, ale z różnych względów pozostało nam na lasce i nielubie pionu CRS. Dla mieszkańców Kostrzyna niezrozumiałym jest dlaczego towary, których pod dostatkiem w innych miastach nie docierają do naszych sklepów.

Na często zadawane pytania w tej sprawie odpowiadano, że są producenci, którzy swoje towary dostarczają wyłącznie do pionów handlowych miejskich, lub że piony te mają pierwszeństwo w zaopatrzeniu a my otrzymujemy to co nie bierają.

Jak jest naprawdę nie wiemy, a fakt jest taki, że po zakupie jedzimy do Gozowa i Debn. Słaba organizacja obsługi w naszych sklepach jest, przyczyna taśmowych kolejek w sklepach.

Nowoczesna placówka handlowa ma być sklepem spożywczym z Domu Handlowym. A jak to wygląda w praktyce. Prawie nigdy nie są czynne wszystkie kasy, pobiera się zapłatę w niektórych stołach. Stąd w kolejkę trzeba stać nieraz trzykrotnie w jednym sklepie. Zdarza się przynajmniej, że niekiedy nie jest dostarczane na czas (taki przypadek miał miejsce 7 stycznia br.) tworzy się obywateli, którzy nie mają czasu kupić inne artykuły nie mogą, gdyż wszystkie koszyki znajdują się w rękach oczekujących na chleb.

Kierownictwo RSZ i Zbyt i sklepu winno dokonać wszelkich starań do sprawy obsługi szczególnie w SAM-ach, gdyż w tak zatłoczonych sklepach przez klientów najlepsze pole do popisu mają ci, którzy nabywają towar drogą bezgotówkową.

Kilkakrotnie proponowaliśmy aby mięso do sklepów dostarczano porąbanie na porcje. Usprawniłoby to znacznie obsługę. Obowiązuje, że po uruchomieniu nożni maszyniści postulat ten zostanie zrealizowany. Maszyna ta, a ekspedientki w dalszym ciągu marnują czas na rabanie. Jeżeli w maszyni nie okrośno nie ma co przebrać może być podwieść mięso. Zresztą jak to zrobić najlepiej wiedzą nasi handlowcy, ja chciałbym tylko powiedzieć, że to nie jest mój wniosek racjonalizatorski, taką formę surryalisty widziałem w wielu sklepach.

Sklepy mięsne w okresie letnim nie mają odpowiednich warunków do sprzedaży mięsa, brak odpowiedniej wentylacji i ład chłodniczych powoduje, że sprzedawane artykuły mają nieapetyczny kolor i nieprzyjemny zapach. Szczególnie sklep przy ul. Kopernika, którego okno wystawowe jest od strony południowej i temperatura w okresie letnim przewyższa okno raczej do hodowli roślin tropikalnych.

Często zarzuca się społeczeństwu marnotrawstwo niecierpki, wyrzucanie chleba do śmietników. A przecież przyczyna tego jest właśnie ta, jakąś tenoż nie czywa. Zdarza się dostawa chleba bardzo dobrej jakości i tego na pewno nikt nie wyrzuci ale najczęściej chleb przynajmniej przetrwał nieświeży ze świeżym.

który nie nadaje się do spożycia.

Jest taki sklep piekarniczy w Słubicach, w którym o każdej godzinie można kupić świeże pierogi i tego chleba na pewno nikt nie wyrzuci. Świeże bułki dostarcza się do naszych sklepów na godzinę 6.00 i o 6.00 ustawia się kolejka przed sklepem. Ob. Węglewiczka aby o godz. 7.00 kupić świeże pierogi. Wtedy właśnie musi istnieć poważna różnica w jakości pieczywa a na pewno istnieje różnica na wadze bo ten automat w piekarni RSZ i Zbytu produkują różnej wielkości. Nie żałoby by rozpatrzyć możliwości skupu lub zbiórki sucho pieczywa, mieszkańcy naszego miasta nie musieli by wyrzucić go do śmietnika.

Ziemiaki sprzedawane w sklepie warzywniczym przy ul. Kopernika nadają się na paszę, nie są to bowiem ziemniaki spożywcze. Polowa z nich idzie na odpady i wyrzuca jest do śmietników, a w gospodarstwie hodowlanym stanowią cenną paszę.

Nie chciałbyśmy aby tych kilka uwag wymienionych pod adresem naszego handlu zostało potraktowane jako napasne na handel. Moje spostrzeżenia, że kierownictwo RSZ i Zbytu na łamach naszej gazety podzieli się z nami swoimi trudnymi i na jakie doświadczenia napotyka.

Dawniej stawiano problem braku odpowiednich pracowników a przeto w nim zawodowym, dziś na pewno tego problemu nie ma bo przeszedł kilkanaście tygodniami złożyło się małżeństwo po Studium Handlowym i otwiera oddział pracy w zakładzie na którym stanowiącym kadry w kadry RSZ i Zbytu. Oświadczone im, że ich nie potrzeba. Praca w handlu nie jest łatwa, wymaga odpowiednich kwalifikacji i odpowiedniego do wynagrodzenia. Jeżeli kierownictwo RSZ i Zbytu rezerwuje się z takich kandydatów to na pewno z tym już kłopotów nie ma.

Słoma jako podstawowy składnik pełnoporcjowych pasz brykietowych

Program przyszłości nie wzrostu produkcji rolnej i całej gospodarki żywnościowej jest w naszym obecnym rolnictwie bezpośrednio związany z najważniejszym problemem paszy w. Nowy aspekt tego zagadnienia to wykorzystanie słomy jako podstawowego składnika pełnoporcjowych pasz brykietowych.

Polskie środowisko naukowe i kadra inżyniersko-techniczna, odnotowała ostatnio wielki sukces, opracowując proces technologiczny produkcji pasz na bazie uszlachetnionej słomy.

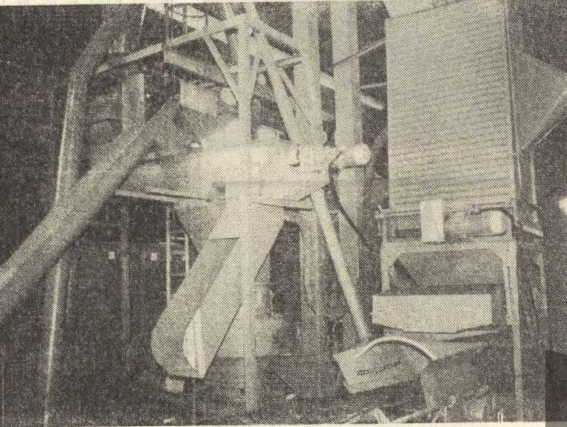
W Kombinacie PGR Rzepin, a ściślej w Fermy Tuczni w Górzycy powstaje jedna z pierwszych w naszym województwie linia produkcyjna pasz brykietowych. Plan inwestycyjny przewidywał wykonanie jej w terminie pięciu miesięcy. Dzięki dużemu zaangażowaniu załogi Zakładu Remontowo-Budowlanego w Słubicach a w szczególności hotel brygad pod kierownictwem K. MACIOŚA oraz SPYCHA i CHORAŻEWSKIEGO linia ta zostanie oddana do użytku dwa miesiące.



Montaż brykietu zakładu remontowo-budowlanego w Słubicach. Józef Zieliński i Ryszard Sołtys przy montażu jednego z urządzeń ciągu do granulacji paszy.



Ryszard Sołtys z dyrektorem Zakładu Usług Socjalnych Kombinatu PGR — Rzepin, toż. Zdzisław Maciośa (z lewej).



Fragment ciągu technologicznego do wykorzystania słomy jako podstawowego składnika pełnoporcjowych pasz brykietowych — będącego na wykonaniu na terenie fermy tuczni w Górzycy.

Informator Przemysłu Polskiego

Zbiory naszej biblioteki zakładowej powiększają się o bardzo interesujący nabytek, jakim stanowi **Informator Przemysłu Polskiego**, wydany w 1976 r. przez GUS.

Publikacja ta zawiera następujące informacje o poszczególnych przedsiębiorstwach przemysłu państwowego i spożywczo-gospodarczego.

— nazwę, adres, numery telefonu i telexu,
— asortyment produkowanych wyrobów i świadczonych usługach przemysłowych.

Przedsiębiorstwa grupowane wg gałęzi i branż przemysłu, a w ich ramach w kolejności resortów.

W drugiej części publikacji zatytułowanej „Skorowidz Alfabetyczny” ujęto nazwy, symbole wyrobów usystematyzowane wg kolejności alfabetycznej z wskazaniem przedsiębiorstw producentów.

Wydanie informatora podyktowane zostało wielkim zapotrzebowaniem na informacje o produkcji poszczególnych przedsiębiorstw przemysłowych, zarówno od strony producentów jak i odbiorców wyrobów i usług przemysłowych. Główna przyczyną informatora dotyczy obrotu zaopatrzeniowego, stąd praktyczne wykorzystanie jego widać, się głównie w pracy służby zaopatrzenia.

Chcicie to wierzyć...

Twoja dłoń — Twój charakter

1. REKA MERKURIO

Kształt: długa i gładka, poniżej małego palca lekka wypukłość, która sprawia, że cała dłoń jest skierowana ku kciukowi. Mały palec jest wyjątkowo długi.

Charakter: wrażliwy i otwarty. Łatwo przystosowanie się i żywoty umysłu powoduje nieustanne pojawianie się nowych pomysłów.

2. REKA SŁONECZNA

Kształt: owalny. Dłoń o harmonijnych liniach, gładkiej skórze, wydłużonych końcach palców. Palec serdeczny prawie równie długi jak środkowy ma w swojej nasady wypukłość. Kciuk dobrze oddzielony od całej dłoni.

Charakter: energiczny, żywy, szczery, zdecydowany. Naturalnie predysponuje do pełnej ekspresji w życiu prywatnym i zawodowym i do narzucenia swojej woli dzięki silnej osobowości.

3. REKA SATURNA

Kształt: długa i szorstka o wąskich palcach, przy czym środkowy jest wyraźnie dłuższy od pozostałych palców. Wnętrze dłoni płaskie i kościste.

Charakter: osobowość skryta, głęboka, pełna uczuciowości, wytrwałość, poczucie odpowiedzialności. Wnosi powagę i głębię do wszystkiego czym się zajmuje i tworzy.

4. REKA ZIEMSKA

Kształt: kwadratowa o zaokrąglonych końcach. Wnętrze dłoni umiarkowanie, zwarte i gładkie zarazem. Palec prosty i silny.

Charakter: osobowość zorganizowana, realizm, czasem rutyna. Lubi pracę i metodyczność.

5. REKA WENUS

Kształt: owalna, mała, naznaczona dołeczkami. Skóra jest gładka i delikatna, palce są okrągłe o stożkowatych końcach. Wnętrze dłoni jest umiarkowanie o wypukłej części u nasady kciuka.

Charakter: urodziwość, zmysłowy, skłonny do częstych zmian humoru. Uczuciowo niestabilny. Podatny na wpływy.

6. REKA MARSA

Kształt: prostokątna. Palec krótki, kanciasty na końcach. Silny kciuk.

Charakter: silna osobowość, uosobienie gwałtowne, poręczność. Wielka wytrwałość, nieustanne dążenie do doskonałości.

7. REKA KSIĘŻYCOWA

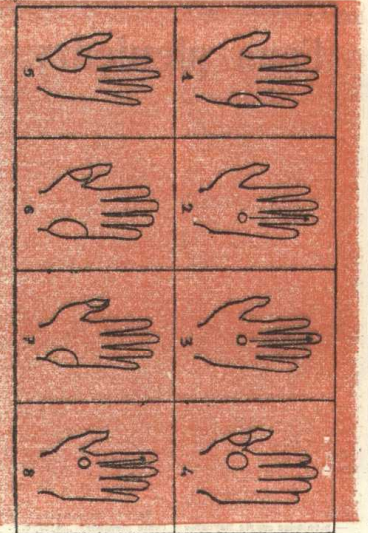
Kształt: prostokątna, wydłużona o zaokrąglonych końcach. Palec wskazujący często dłuższy od serdecznego, szeroka dłoń charakteryzuje się wypukłością u nasady palca wskazującego.

Charakter: łagodny, delikatny, marzycielski, kontemplacyjny, kradawo wrażliwy. Łatwo podda się radości i zmartwieniu a przeżywa je z nadmierną intensywnością.

8. REKA JOWISZOWA

Kształt: prostokątna, wydłużona o zaokrąglonych końcach. Palec wskazujący często dłuższy od serdecznego, szeroka dłoń charakteryzuje się wypukłością u nasady palca wskazującego.

Charakter: spokojny, dobry organizator, autorytatywny. Wrażliwy na uznanie i respekt innych. Potrafi wykorzystać znajomość psychiki innych dla spełnienia swoich ambicji.



SPORT ★ SPORT ★ SPORT ★ SPORT ZAPASY

14. 01. 1977 zapasnicy ZKS „Celuloza” popamiętali swe osiągnięcia z 108. 1976. 1977. 1978. 1979. 1980. 1981. 1982. 1983. 1984. 1985. 1986. 1987. 1988. 1989. 1990. 1991. 1992. 1993. 1994. 1995. 1996. 1997. 1998. 1999. 2000. 2001. 2002. 2003. 2004. 2005. 2006. 2007. 2008. 2009. 2010. 2011. 2012. 2013. 2014. 2015. 2016. 2017. 2018. 2019. 2020. 2021. 2022. 2023. 2024. 2025. 2026. 2027. 2028. 2029. 2030. 2031. 2032. 2033. 2034. 2035. 2036. 2037. 2038. 2039. 2040. 2041. 2042. 2043. 2044. 2045. 2046. 2047. 2048. 2049. 2050. 2051. 2052. 2053. 2054. 2055. 2056. 2057. 2058. 2059. 2060. 2061. 2062. 2063. 2064. 2065. 2066. 2067. 2068. 2069. 2070. 2071. 2072. 2073. 2074. 2075. 2076. 2077. 2078. 2079. 2080. 2081. 2082. 2083. 2084. 2085. 2086. 2087. 2088. 2089. 2090. 2091. 2092. 2093. 2094. 2095. 2096. 2097. 2098. 2099. 2100. 2101. 2102. 2103. 2104. 2105. 2106. 2107. 2108. 2109. 2110. 2111. 2112. 2113. 2114. 2115. 2116. 2117. 2118. 2119. 2120. 2121. 2122. 2123. 2124. 2125. 2126. 2127. 2128. 2129. 2130. 2131. 2132. 2133. 2134. 2135. 2136. 2137. 2138. 2139. 2140. 2141. 2142. 2143. 2144. 2145. 2146. 2147. 2148. 2149. 2150. 2151. 2152. 2153. 2154. 2155. 2156. 2157. 2158. 2159. 2160. 2161. 2162. 2163. 2164. 2165. 2166. 2167. 2168. 2169. 2170. 2171. 2172. 2173. 2174. 2175. 2176. 2177. 2178. 2179. 2180. 2181. 2182. 2183. 2184. 2185. 2186. 2187. 2188. 2189. 2190. 2191. 2192. 2193. 2194. 2195. 2196. 2197. 2198. 2199. 2200. 2201. 2202. 2203. 2204. 2205. 2206. 2207. 2208. 2209. 2210. 2211. 2212. 2213. 2214. 2215. 2216. 2217. 2218. 2219. 2220. 2221. 2222. 2223. 2224. 2225. 2226. 2227. 2228. 2229. 2230. 2231. 2232. 2233. 2234. 2235. 2236. 2237. 2238. 2239. 2240. 2241. 2242. 2243. 2244. 2245. 2246. 2247. 2248. 2249. 2250. 2251. 2252. 2253. 2254. 2255. 2256. 2257. 2258. 2259. 2260. 2261. 2262. 2263. 2264. 2265. 2266. 2267. 2268. 2269. 2270. 2271. 2272. 2273. 2274. 2275. 2276. 2277. 2278. 2279. 2280. 2281. 2282. 2283. 2284. 2285. 2286. 2287. 2288. 2289. 2290. 2291. 2292. 2293. 2294. 2295. 2296. 2297. 2298. 2299. 2300. 2301. 2302. 2303. 2304. 2305. 2306. 2307. 2308. 2309. 2310. 2311. 2312. 2313. 2314. 2315. 2316. 2317. 2318. 2319. 2320. 2321. 2322. 2323. 2324. 2325. 2326. 2327. 2328. 2329. 2330. 2331. 2332. 2333. 2334. 2335. 2336. 2337. 2338. 2339. 2340. 2341. 2342. 2343. 2344. 2345. 2346. 2347. 2348. 2349. 2350. 2351. 2352. 2353. 2354. 2355. 2356. 2357. 2358. 2359. 2360. 2361. 2362. 2363. 2364. 2365. 2366. 2367. 2368. 2369. 2370. 2371. 2372. 2373. 2374. 2375. 2376. 2377. 2378. 2379. 2380. 2381. 2382. 2383. 2384. 2385. 2386. 2387. 2388. 2389. 2390. 2391. 2392. 2393. 2394. 2395. 2396. 2397. 2398. 2399. 2400. 2401. 2402. 2403. 2404. 2405. 2406. 2407. 2408. 2409. 2410. 2411. 2412. 2413. 2414. 2415. 2416. 2417. 2418. 2419. 2420. 2421. 2422. 2423. 2424. 2425. 2426. 2427. 2428. 2429. 2430. 2431. 2432. 2433. 2434. 2435. 2436. 2437. 2438. 2439. 2440. 2441. 2442. 2443. 2444. 2445. 2446. 2447. 2448. 2449. 2450. 2451. 2452. 2453. 2454. 2455. 2456. 2457. 2458. 2459. 2460. 2461. 2462. 2463. 2464. 2465. 2466. 2467. 2468. 2469. 2470. 2471. 2472. 2473. 2474. 2475. 2476. 2477. 2478. 2479. 2480. 2481. 2482. 2483. 2484. 2485. 2486. 2487. 2488. 2489. 2490. 2491. 2492. 2493. 2494. 2495. 2496. 2497. 2498. 2499. 2500. 2501. 2502. 2503. 2504. 2505. 2506. 2507. 2508. 2509. 2510. 2511. 2512. 2513. 2514. 2515. 2516. 2517. 2518. 2519. 2520. 2521. 2522. 2523. 2524. 2525. 2526. 2527. 2528. 2529. 2530. 2531. 2532. 2533. 2534. 2535. 2536. 2537. 2538. 2539. 2540. 2541. 2542. 2543. 2544. 2545. 2546. 2547. 2548. 2549. 2550. 2551. 2552. 2553. 2554. 2555. 2556. 2557. 2558. 2559. 2560. 2561. 2562. 2563. 2564. 2565. 2566. 2567. 2568. 2569. 2570. 2571. 2572. 2573. 2574. 2575. 2576. 2577. 2578. 2579. 2580. 2581. 2582. 2583. 2584. 2585. 2586. 2587. 2588. 2589. 2590. 2591. 2592. 2593. 2594. 2595. 2596. 2597. 2598. 2599. 2600. 2601. 2602. 2603. 2604. 2605. 2606. 2607. 2608. 2609. 2610. 2611. 2612. 2613. 2614. 2615. 2616. 2617. 2618. 2619. 2620. 2621. 2622. 2623. 2624. 2625. 2626. 2627. 2628. 2629. 2630. 2631. 2632. 2633. 2634. 2635. 2636. 2637. 2638. 2639. 2640. 2641. 2642. 2643. 2644. 2645. 2646. 2647. 2648. 2649. 2650. 2651. 2652. 2653. 2654. 2655. 2656. 2657. 2658. 2659. 2660. 2661. 2662. 2663. 2664. 2665. 2666. 2667. 2668. 2669. 2670. 2671. 2672. 2673. 2674. 2675. 2676. 2677. 2678. 2679. 2680. 2681. 2682. 2683. 2684. 2685. 2686. 2687. 2688. 2689. 2690. 2691. 2692. 2693. 2694. 2695. 2696. 2697. 2698. 2699. 2700. 2701. 2702. 2703. 2704. 2705. 2706. 2707. 2708. 2709. 2710. 2711. 2712. 2713. 2714. 2715. 2716. 2717. 2718. 2719. 2720. 2721. 2722. 2723. 2724. 2725. 2726. 2727. 2728. 2729. 2730. 2731. 2732. 2733. 2734. 2735. 2736. 2737. 2738. 2739. 2740. 2741. 2742. 2743. 2744. 2745. 2746. 2747. 2748. 2749. 2750. 2751. 2752. 2753. 2754. 2755. 2756. 2757. 2758. 2759. 2760. 2761. 2762. 2763. 2764. 2765. 2766. 2767. 2768. 2769. 2770. 2771. 2772. 2773. 2774. 2775. 2776. 2777. 2778. 2779. 2780. 2781. 2782. 2783. 2784. 2785. 2786. 2787. 2788. 2789. 2790. 2791. 2792. 2793. 2794. 2795. 2796. 2797. 2798. 2799. 2800. 2801. 2802. 2803. 2804. 2805. 2806. 2807. 2808. 2809. 2810. 2811. 2812. 2813. 2814. 2815. 2816. 2817. 2818. 2819. 2820. 2821. 2822. 2823. 2824. 2825. 2826. 2827. 2828. 2829. 2830. 2831. 2832. 2833. 2834. 2835. 2836. 2837. 2838. 2839. 2840. 2841. 2842. 2843. 2844. 2845. 2846. 2847. 2848. 2849. 2850. 2851. 2852. 2853. 2854. 2855. 2856. 2857. 2858. 2859. 2860. 2861. 2862. 2863. 2864. 2865. 2866. 2867. 2868. 2869. 2870. 2871. 2872. 2873. 2874. 2875. 2876. 2877. 2878. 2879. 2880. 2881. 2882. 2883. 2884. 2885. 2886. 2887. 2888. 2889. 2890. 2891. 2892. 2893. 2894. 2895. 2896. 2897. 2898. 2899. 2900. 2901. 2902. 2903. 2904. 2905. 2906. 2907. 2908. 2909. 2910. 2911. 2912. 2913. 2914. 2915. 2916. 2917. 2918. 2919. 2920. 2921. 2922. 2923. 2924. 2925. 2926. 2927. 2928. 2929. 2930. 2931. 2932. 2933. 2934. 2935. 2936. 2937. 2938. 2939. 2940. 2941. 2942. 2943. 2944. 2945. 2946. 2947. 2948. 2949. 2950. 2951. 2952. 2953. 2954. 2955. 2956. 2957. 2958. 2959. 2960. 2961. 2962. 2963. 2964. 2965. 2966. 2967. 2968. 2969. 2970. 2971. 2972. 2973. 2974. 2975. 2976. 2977. 2978. 2979. 2980. 2981. 2982. 2983. 2984. 2985. 2986. 2987. 2988. 2989. 2990. 2991. 2992. 2993. 2994. 2995. 2996. 2997. 2998. 2999. 3000. 3001. 3002. 3003. 3004. 3005. 3006. 3007. 3008. 3009. 3010. 3011. 3012. 3013. 3014. 3015. 3016. 3017. 3018. 3019. 3020. 3021. 3022. 3023. 3024. 3025. 3026. 3027. 3028. 3029. 3030. 3031. 3032. 3033. 3034. 3035. 3036. 3037. 3038. 3039. 3040. 3041. 3042. 3043. 3044. 3045. 3046. 3047. 3048. 3049. 3050. 3051. 3052. 3053. 3054. 3055. 3056. 3057. 3058. 3059. 3060. 3061. 3062. 3063. 3064. 3065. 3066. 3067. 3068. 3069. 3070. 3071. 3072. 3073. 3074. 3075. 3076. 3077. 3078. 3079. 3080. 3081. 3082. 3083. 3084. 3085. 3086. 3087. 3088. 3089. 3090. 3091. 3092. 3093. 3094. 3095. 3096. 3097. 3098. 3099. 3100. 3101. 3102. 3103. 3104. 3105. 3106. 3107. 3108. 3109. 3110. 3111. 3112. 3113. 3114. 3115. 3116. 3117. 3118. 3119. 3120. 3121. 3122. 3123. 3124. 3125. 3126. 3127. 3128. 3129. 3130. 3131. 3132. 3133. 3134. 3135. 3136. 3137. 3138. 3139. 3140. 3141. 3142. 3143. 3144. 3145. 3146. 3147. 3148. 3149. 3150. 3151. 3152. 3153. 3154. 3155. 3156. 3157. 3158. 3159. 3160. 3161. 3162. 3163. 3164. 3165. 3166. 3167. 3168. 3169. 3170. 3171. 3172. 3173. 3174. 3175. 3176. 3177. 3178. 3179. 3180. 3181. 3182. 3183. 3184. 3185. 3186. 3187. 3188. 3189. 3190. 3191. 3192. 3193. 3194. 3195. 3196. 3197. 3198. 3199. 3200. 3201. 3202. 3203. 3204. 3205. 3206. 3207. 3208. 3209. 3210. 3211. 3212. 3213. 3214. 3215. 3216. 3217. 3218. 3219. 3220. 3221. 3222. 3223. 3224. 3225. 3226. 3227. 3228. 3229. 3230. 3231. 3232. 3233. 3234. 3235. 3236. 3237. 3238. 3239. 3240. 3241. 3242. 3243. 3244. 3245. 3246. 3247. 3248. 3249. 3250. 3251. 3252. 3253. 3254. 3255. 3256. 3257. 3258. 3259. 3260. 3261. 3262. 3263. 3264. 3265. 3266. 3267. 3268. 3269. 3270. 3271. 3272. 3273. 3274. 3275. 3276. 3277. 3278. 3279. 3280. 3281. 3282. 3283. 3284. 3285. 3286. 3287. 3288. 3289. 3290. 3291. 3292. 3293. 3294. 3295. 3296. 3297. 3298. 3299. 3300. 3301. 3302. 3303. 3304. 3305. 3306. 3307. 3308. 3309. 3310. 3311. 3312. 3313. 3314. 3315. 3316. 3317. 3318. 3319. 3320. 3321. 3322. 3323. 3324. 3325. 3326. 3327. 3328. 3329. 3330. 3331. 3332. 3333. 3334. 3335. 3336. 3337. 3338. 3339. 3340. 3341. 3342. 3343. 3344. 3345. 3346. 3347. 3348. 3349. 3350. 3351. 3352. 3353. 3354. 3355. 3356. 3357. 3358. 3359. 3360. 3361. 3362. 3363. 3364. 3365. 3366. 3367. 3368. 3369. 3370. 3371. 3372. 3373. 3374. 3375. 3376. 3377. 3378. 3379. 3380. 3381. 3382. 3383. 3384. 3385. 3386. 3387. 3388. 3389. 3390. 3391. 3392. 3393. 3394. 3395. 3396. 3397. 3398. 3399. 3400. 3401. 3402. 3403. 3404. 3405. 3406. 3407. 3408. 3409. 3410. 3411. 3412. 3413. 3414. 3415. 3416. 3417. 3418. 3419. 3420. 3421. 3422. 3423. 3424. 3425. 3426. 3427. 3428. 3429. 3430. 3431. 3432. 3433. 3434. 3435. 3436. 3437. 3438. 3439. 3440. 3441. 3442. 3443. 3444. 3445. 3446. 3447. 3448. 3449. 3450. 3451. 3452. 3453. 3454. 3455. 3456. 3457. 3458. 3459. 3460. 3461. 3462. 3463. 3464. 3465. 3466. 3467. 3468. 3469. 3470. 3471. 3472. 3473. 3474. 3475. 3476. 3477. 3478. 3479. 3480. 3481. 3482. 3483. 3484. 3485. 3486. 3487. 3488. 3489. 3490. 3491. 3492. 3493. 3494. 3495. 3496. 3497. 3498. 3499. 3500. 3501. 3502. 3503. 3504. 3505. 3506. 3507. 3508. 3509. 3510. 3511. 3512. 3513. 3514. 3515. 3516. 3517. 3518. 3519. 3520. 3521. 3522. 3523. 3524. 3525. 3526. 3527. 3528. 3529. 3530. 3531. 3532. 3533. 3534. 3535. 3536. 3537. 3538. 3539. 3540. 3541. 3542. 3543. 3544. 3545. 3546. 3547. 3548. 3549. 3550. 3551. 3552. 3553. 3554. 3555. 3556. 3557. 3558. 3559. 3560. 3561. 3562. 3563. 3564. 3565. 3566. 3567. 3568. 3569. 3570. 3571. 3572. 3573. 3574. 3575. 3576. 3577. 3578. 3579. 3580. 3581. 3582. 3583. 3584. 3585. 3586. 3587. 3588. 3589. 3590. 3591. 359