Niech się święci 1-Maja

1-Maja Święto ludzi pracy

Jesteśmy w przededniu święta pierwszomajowego — święta klasy robotniczej i wszystkich ludzi pracy.

Przed ponad 100 laty władze Chicago bestialsko zmasakrowały pokojową demonstrację robotników żądających 8-godzinnnego dnia pracy.

Dzisiaj zaś 1 Maja kroczy po kuli ziemskiej jako zwycięzca niosący ostateczną klęskę sił ucisku i reakcji. Sztandary pierwszomajowe swobodnie powiewają nad kolumnami manifestantów w krajach wspólnoty socjalistycznej. Narody budujące socjalizm i komunizm naocznie okazują całemu światu wielkie twórcze możliwości wyzwolonej pracy, braterskiej internalistycznej wzajemnej pomocy, naukowego planowania i socjalistycznej organizacji produkcji. Działalność narodów krajów socjalistycznych w rewolucyjny sposób przeobrażająca rzeczywistość, nie tylko przybliża z każdym dniem świetlaną komunistyczną przyszłość w tej części świata, lecz również wywiera ona ogromny wpływ korzystny gdzie zwyciężył już socjalizm na postęp historyczny w skali światowej.

W krajach zachodnich gdzie władzę sprawuje imperialistyczna burżuazja, klasa robotnicza pod kierownictwem swej marksistowsko - leninowskiej awangardy prowadzi walkę nie tylko o materialne interesy ludzi pracy, lecz także o demokrację i socjalizm. Komuniści dążą do zjednoczenia wszystkich demokratycznych sił antyimperialistycznych, a przez to do pełnej swobody ludzi pracy.

1 Maja jest oficjalnym świętem w wielu krajach Azji, Afryki i Ameryki Łacińskiej — wyzwolonych z ucisku kolonialnego. Doniosłą dziedziną działalności wszystkich sił ruchu robotniczego, stała się dziś walka o ugruntowanie i rozwijanie zasad pokojowego współistnienia państw mających różne ustroje, odprężenie międzynarodowe. To stwarza z kolei korzystne warunki dla walki o wolność, niepodległość, demokrację i pokój.

W naszym kraju obchody pierwszomajowe też mają swoją tradycję, a ruch rewolucyjno - robotniczy był zawsze główną siłą naszego narodu. Początki obchodów święta pracy sięgają roku 1890, kiedy to w będącej pod zaborem caratu w Warszawie około 10-tysięczna rzeszą robotników manifestowała swą solidarność z siłami narodowowyzwoleńczymi świata.

Ponad 100 lat trwająca walka o wyzwolenie narodowe i odbudowę niepodległego państwa polskiego wykazała, , że w tych zmaganiach dziejowych szczególną rolę odegrały masy pracujące i siły rewolucyjno-demokratyczne. Historia ostatnich stu lat dowodzi, że na czoło sił postępowych narodu polskiego wysunęła się klasa robotnicza. Masy pracujące odegrały decydującą rolę w odbudowie niepodległego państwa polskiego w 1918 roku i w walce o jego granice.

W okresie II Rzeczypospolitej partie robotnicze walczyły o postępowy charakter państwa rozwijając program antyfaszystowskiego frontu ludowego. W czasie okupacji hitlerowskiej przeciwstawiały się polityce okupanta, opracowały program odrodzenia państwa w nowym kształcie ustrojowym i terytorialnym.

Poczynając od 1944 r. klasa robotnicza przejęła wiodącą rolę w życiu naszego narodu i ukształtowała specyficzny model dyktatury proletariatu.

I jeśli dziś panujący w Polsce system społeczno - polityczny powstał na skutek walk wielu pokoleń rewolucjonistów, to spełniająca w tym systemie kierującą rolę Polska Zjednoczona Partia Robotnicza powstała ze zjednoczenia głównych nurtów jakie ukształtowały się w dziejach rewolucyjnego ruchu robotniczego w Polsce.

Jako marksistowsko-leninowska partia klasy robotniczej reprezentujemy historyczną ciągłość postępowych światłych tradycji w dziejach naszego narodu. Polski ruch robotniczy bronił zawsze najlepiej pojętych interesów Polski i ludzi pracy, zawsze wiązał historyczny los Ojczyzny z postępowym kształtem stosunków społecznych.

Obecnie w światowym rozwoju społecznym zachodzą pozytywne zmiany. Decydują w nim przede wszystkim kraje wspólnoty socjalistycznej w tym szczególnie Związku Radzieckiego — pierwszego państwa socjalistycznego, które przed równo 60 laty stworzyło podwaliny naszego dnia dzisiejszego.

Dziś świat pracy stał się dominującą siłą, wyznaczając swą walką jego zasadniczą treść, oraz główne kierunki przemian społecznych. Niepomiernie wzrósł w okresie minionych dziesięcioleci potencjał „wielkiej światowej armii pracy", zwiększyła się skuteczność akcji klasy robotniczej i polityki jego zwycięskich przodujących mas — krajów socjalistycznych.

Tegoroczne obchody pierwszomajowe mają dla nas Polaków szczególną wagę, gdyż są one nie tylko oceną naszego dorobku z dobrze spełnionych obowiązków ostatnich lat, lecz również podsumowaniem realizacji uchwał VII Zjazdu naszej Partii. Polityka rozwoju kraju, którą przyjęła nasza Partia i konsekwentnie realizowała odpowiada możliwościom gospodarki, potrzebom i pragnieniom milionów Polek i Polaków. Społeczeństwo przekonało się, że polityka ta służy pomyślności ludzi pracy i prawidłowo łączy rozwiązywanie problemów dnia dzisiejszego z długofalowymi zadaniami budownictwa socjalistycznego.

Wiadomo przecież, że realizowane przez nas zadania w skali naszego kostrzyńskiego środowiska jak i kraju, zależne są od nas samych, od naszej socjalistycznej dobrej roboty i efektywnej pracy. Bo pamiętać należy, że najcenniejszą cechą człowieka socjalizmu jest głęboki szacunek do pracy. Rzetelna praca własna, szacunek dla pracy innych, stanowią nieodłączną integralną część socjalistycznej świadomości.

Za kilka dni staniemy obok siebie w kolumnach pochodu pierwszomajowego. Z transparentami i czerwonymi sztandarami będziemy wspólnie manifestować międzynarodową solidarność proletariatu. Będziemy szli z myślą o solidarności ze wszystkimi postępowymi i rewolucyjnymi siłami świata. Pamiętać będziemy, że jest to nasza manifestacja, nasze święto klasy robotniczej i wszystkich ludzi pracy. Nasza duma z tego co osiągnęliśmy i satysfakcja z tego co zrobiliśmy.

J.M.

Celuloza

ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH ODZNACZONYCH ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY I ODZNAKĄ „ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA ZIELONOGÓRSKIEGO"

Nr 8 (115) Kostrzyn, 28 IV — 4 V 1977 r. Cena 1 zł

Realizacja zadań gospodarczych za I kwartał 1977 r.

Ogólne rezultaty działalności gospodarczej uzyskane w KZP za I kwartał br. należy uznać za pomyślne.

Kształtowanie się podstawowych relacji ekonomicznych przedstawia się następująco:

	I kw. 1976 r. = 100%
Sprzedaż w cenach zbytu	100,2
Zatrudnienie	98,1
Wydajność pracy	102,2
Średnia płaca	104,4

Na przestrzeni I kw. br. wystąpiło szereg perturbacji, które w konsekwencji każdorazowo groziły poważnym wypadem produkcji. Należy tu wymienić okresowe braki dostaw chloru, wapna, węgla, niewystarczające zaopatrzenie przedsiębiorstwa w części zamienne, brak wystarczającej ilości podstawionych wagonów. W tej sytuacji wykonanie planu sprzedaży w 100,3 proc. należy uznać za duże osiągnięcie załogi KZP.

Na podkreślenie również zasługuje fakt poprawy w realizacji zadań produkcyjnych Zakładu w Drezdenku, który podobnie jak Zakład w Nowej Soli przekroczył założenia planu I kw. br.

Plan dostaw rynkowych wykonano w 100,6 proc., a więc w stopniu wyższym niż sprzedaż ogółem.

Dostarczono dodatkowo na rynek 465 tys. szt. składek papieru śniadaniowego i 91 tys. szt. obrusów papierowych. W I kwartale br. zarysowały się jednocześnie tendencje niekorzystne.

Zaliczyć do nich należy:

- **obniżenie produkcji papieru zwłaszcza na MP-1,**
- **niepełna realizacja zadań eksportowych z tytułu braku zamówień na 200 ton celulozy nbl i 300 ton papieru natronowego do obszaru KK,**
- **szybszy wzrost średniej płacy od wzrostu wydajności pracy.**

Powyższe nieprawidłowości wskazują na kierunki działania przedsiębiorstwa w następnych okresach bieżącego roku. Jeden z nich — to zwiększenie opłacalnej produkcji (sprzedaży) w celu uzyskania zakładanej dynamiki wydajności pracy. Niemniej ważnym zadaniem pozostaje pełna realizacja produkcji eksportowej co wiąże się z poprawą jakości naszych wyrobów przeznaczonych na eksport.

Należy również podkreślić konieczność dostosowania taktyki przedsiębiorstwa do podjętej 18. 03. br. Uchwały Rady Ministrów w sprawie modyfikacji systemu ekonomiczno - finansowego. Wynika z niej, że generalnie utrzymano podstawowe zasady systemu.

Jeżeli nawet nasze przedsiębiorstwo nie wejdzie jeszcze w 1977 r. w zmodyfikowany system WOG, to wiadomo, że wskaźnik „O" odnosić się będzie do produkcji dodanej a nie jak dotychczas do wydajności liczonej produkcją sprzedaną w cenach zbytu. W tej sytuacji premiowany będzie wzrost opłacalnej produkcji i na równi z tym traktowane oszczędności materiałowe.

Konieczna jest lepsza jakość zrębów i zrzynów

W Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych odbyła się narada robocza dotycząca jakości zrębków i zrzynów dostarczanych do zakładu. A oto co stwierdzono.

W 1976 r. na ogólną ilość przerobionego drewna 336900 m^3 KZP przyjęło 58300 m^3 zrębków, tj. ok. 17 proc. ogólnej masy drewna. W tym udział zrębków z trakorębaków wynosił 27 proc.

W 1977 r. za okres od stycznia do 15 marca udział zrębków ogółem wynosi ok 13 proc. W tym udział zrębków z trakorębaków wynosi 21 proc. Na podstawie obserwacji i analiz laboratoryjnych stwierdzono, że jakość zrębków dostarczanych do KZP jest niezadowalająca. W 1976 r. KZP zgłosiły 57 reklamacji jakościowych na zrębki. Podstawowe przyczyny reklamacji to nadmierna zawartość kory sięgająca do 25 proc., duży udział frakcji drobnej przechodzącej przez sito Ø 3 dochodzącej do 8 proc. w zrębkach tradycyjnych, a do 11 proc. w zrębkach z trakorębaków.

W wielu przypadkach zrębki ładowane były do wagonów zabrudzonych węglem, gruzem, złomem, żwirem itp.

W br. zgłoszono 22 reklamacje na zrębki z których wszystkie zostały uznane. Podstawową przyczyną reklamacji w br. jest nadmierna zawartość kory wynosząca do 25 proc.

Jakość zrębków z trakorębaków mimo istniejących petencjonalnych możliwości uzyskiwania zrębków dobrych, obserwuje się zdecydowane pogarszanie jakości zrębków od niektórych dostawców. Np. Tartak Dębno i Słońsk dostarczył zrębki, w których zawartość kory wynosiła do 20 proc. W zaistniałej sytuacji surowcowej, w której KZP otrzymuje wszystkie surowce drzewne dostarczane przez lasy w postaci niekorowanej jest nie do przyjęcia by zrębki zawierały tak znaczne ilości kory. W związku z tym w oparciu o Normę BN-67/7116-03 KZP są zmuszone do zaostrzeźnia systemu przyjmowania zrębków i wyciągania wniosków w stosunku do dostawców dostarczających zrębki jakościowe złe.

Jakość zrzynów tartacznych nie budzi większych zastrzeżeń za wyjątkiem dostawy z Santoku, Jasienia, Nowej Wsi, Polanicy, Piły, w których stwierdzono duże ilości zrzynów niekorowanych. W przypadku zrzynów zasadniczy problem stanowią reklamacje ilościowe, których w ubiegłym roku było 62 uznanych, a w roku bieżącym, w niektórych dostawach wagonowych niedobory ilościowe sięgały do 30 mp.

W tej sytuacji zakład nasz narażony jest na dodatkowy nakład robocizny i transportu gdyż zakwestionowane ilościowo zrzyny zobowiązani jesteśmy ułożyć i przedstawić dostawcy do ponownego załadunku, a w najgorszym przypadku z chęci oszukania odbiorcy.

Przy aktualnym braku taboru kolejowego niedoładowanie wagonów, pozostawienia miejsc wolnych jest nie do przyjęcia z jednej strony ze względu na nie wykorzystanie wagonów, a z drugiej, ze względu na trudności i niepotrzebne formalności w załatwieniu spraw reklamacyjnych. Do przodujących dostawców zrzyn z brakami ilościowymi wymienić należy: Jabłonka, Rzeczniewo, Trzebisz, Drawsko, Santok, Jasienica, Kolnice, Jastrowiec.

W dyskusji na zakończenie narady wysunięto wiele wniosków, z których conajmniej poniższe trzy będą musiały być w całości przestrzegane i realizowane:

- **przestrzeganie normy BN-67/7116-03 dotyczącej zrębków papierniczych,**
- **dostawcy zobowiązani są do zaostrzenia kontroli załadunku i odmiaru zrzynów celem wyeliminowania reklamacji ilościowych,**
- **sprawa urealnienia zamiennika na zrębki z trakorębaków zanieczyszczonych znaczną ilością frakcji drobnej.**

Przyjacielska współpraca

W dniu 5 kwietnia br. w ramach umowy o współpracy zawartej pomiędzy Kostrzyńskimi Zakładami Papierniczymi i Zakładami Papierniczymi w Schwedt (NRD) odbyło się w Schwedt pierwsze w roku bieżącym spotkanie robocze przedstawicieli obu zakładów.

Powołane specjalistyczne grupy opracowały wspólnie konkretny plan pracy na rok bieżący w zakresie współdziałania komitetów zakładowych partii, organizacji młodzieżowych, organizacji związkowych, współzawodnictwa pracy, propagandy oraz redakcji gazet zakładowych.

Celem tego planu jest przede wszystkim dalszy rozwój naszych zakładów, wymiana doświadczeń i inne kierunki działania, które przybliżą nasze zakłady i załogi.

Program obchodów Święta 1-Maja

29. 04. — godz. 18.00

Akademia miejska w Zespole szkół

30. 04. — godz. 17.00

Mecz oldboy's, mecz w ramach spartakiady, mecz dziewcząt: Zespół Szkół — Szkoła Kamień, przeciąganie liny, pokazy zapaśnicze — obiekty sportowe KS „Celuloza".

1. 05.

godz. 9.00 Zbiórka KZP — stadion
godz. 9.30 Zbiórka zakładów pracy w parku pod Lwem
godz. 10.00 Wysłuchanie przemówienia radiowego
godz. 10.30 Pochód
godz. 12.00 Wyścigi kolarskie
godz. 15.00 Występy zespołów artystycznych
godz. 18.00 Rozgrywki międzyzakładowe w kręgle w MORS
godz. 18.00 Zabawa ludowa — amfiteatr

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Socjalistyczne współzawodnictwo pracy - rodzaje i formy wyróżnień

Podstawową, mającą największą wagę formą współzawodnictwa jest współzawodnictwo wewnątrzzakładowe — indywidualne i zespołowe. Wywiera ono bardzo istotny wpływ na realizację ważniejszych zadań ekonomiczno- produkcyjnych i społeczno-wychowawczych zakładu.

Jednocześnie powinno stanowić ważny element systemu oceny pracowników, powiązany z polityką awansów i wyróżnień, sprzyjający wyłanianiu i popularyzacji ludzi dobrej roboty.

We współzawodnictwie indywidualnym — jego uczestnikom, którzy osiągają najlepsze wyniki w pracy zawodowej i społecznej, systematycznie podnoszą swe kwalifikacje, cieszą się powszechnym uznaniem załogi oraz legitymują się co najmniej 3-letnim stażem nienagannej pracy w danym zakładzie — może być przyznany tytuł i odznaka Przodownika Pracy Socjalistycznej wraz z dyplomem.

Ten tytuł nadają — dyrektor (kierownik) zakładu pracy, prezydium rady zakładowej i zarząd zakładowej organizacji młodzieżowej.

Z wnioskiem w tej sprawie występują — kierownik oddziału (wydziału, rada oddziałowa lub grupa związkowa i zarząd oddziałowej (wydziałowej) organizacji młodzieżowej, po uprzednim zasięgnięciu opinii załogi na naradach wytwórczych lub zebraniach.

Pracownikom osiągającym najlepsze wyniki w pracy zawodowej i społecznej w socjalistycznym współzawodnictwie pracy, po 5 latach od uzyskania tytułu Przodownika Pracy, może być przyznany tytuł i odznaka Zasłużonego Przodownika Pracy Socjalistycznej wraz z dyplomem. Tytuł i odznakę nadają: minister (wojewoda lub prezydent miasta wyłączonego z województwa), prezydium zarządu głównego właściwego związku zawodowego i zarządu głównego właściwej organizacji młodzieżowej. Z wnioskiem w tej sprawie występują: dyrektor (kierownik) zakładu pracy, prezydium rady zakładowej i zarząd zakładowy ZSMP — po zasięgnięciu opinii załogi na naradach wytwórczych i zebraniach.

Podstawowymi formami wewnątrzzakładowego współzawodnictwa zespołowego jest współzawodnictwo o tytuł i odznakę Brygady Pracy Socjalistycznej (ma ono wiele form pochodnych, o czym niżej), tytuł Oddziału (Wydziału) Pracy Socjalistycznej oraz Zakładu Pracy Socjalistycznej.

Do współzawodnictwa o tytuł i odznakę Brygady Pracy Socjalistycznej może przystąpić zespół liczący conajmniej 5 osób, a tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach 2 osoby. Podstawą ubiegania się o ten tytuł jest podjęcie i zrealizowanie w określonym jednego roku konkretnych zobowiązań, stanowiących dodatkowe — w stosunku do planowanych — zadań zespołu.

Tytuł i odznakę BPS nadaje dyrektor (kierownik) zakładu pracy, rada zakładowa i zarząd zakładowej organizacji młodzieżowej — na wniosek kierownika oddziału (wydziału), rady oddziałowej lub grupy związkowej i zarządu oddziałowego organizacji młodzieżowej, po zasięgnięciu opinii załogi. Tytuł BPS przysługuje na czas określony — tj. na rok, w którym został zespołowi nadany i następny. Dla jego utrzymania w każdym następnym roku zespół zobowiązany jest podjąć i zrealizować kolejne zadania. Za zdobycie po raz pierwszy tytułu brygada otrzymuje odznakę brązową, za ponowne jego zdobycie — odznakę srebrną, a za trzykrotne — odznakę złotą. Warunkiem zdobycia odznaki srebrnej i złotej jest jednak zachowanie ciągłości posiadania tytułu BPS, a zmiany w składzie osobowym zespołu przez cały czas współzawodnictwa o ich zdobycie nie mogą przekraczać 60 proc. stanu początkowego. Pracownicy, którzy w wyniku tych zmian dołączyli do zespołu ubiegającego się o tytuł, mają prawo do odznaki takiego stopnia, jaki przysługuje brygadzie.

Do współzawodnictwa o tytuł Oddziału (Wydziału) Pracy Socjalistycznej mogą przystąpić załogi oddziałów (wydziałów zakładów) osiągających najlepsze wyniki w realizacji zadań ekonomiczno-produkcyjnych, poprawie warunków pracy, warunków socjalno-bytowych i bhp oraz posiadających najbardziej rozwinięte współzawodnictwo indywidualne i międzybrygadowe.

Dużą popularnością cieszy się także współzawodnictwo międzyzakładowe w skali poszczególnych branż, przemysłów i gałęzi gospodarki narodowej. W ramach tego współzawodnictwa załogi zakładów mogą ubiegać się o:

- **proporce przechodnie wojewodów (prezydentów miast wyłączonych) i WRZZ,**
- **sztandary (proporce) przechodnie ministrów i zarządów głównych związków zawodowych,**
- **sztandary przechodnie Rady Ministrów i CRZZ.**

Proporce przechodnie wojewodów (prezydentów miast wyłączonych) przyznaje się najlepszym załogom zakładów pracy podległych radom narodowym. Sztandary (proporce) przechodnie ministrów i zarządów głównych związków zawodowych przyznaje się najlepszym załogom zakładów pracy w poszczególnych branżach.

Zarządy Główne i Wojewódzkie Rady Zw. Zaw. wspólnie z właściwymi ogniwami administracji i organizacjami młodzieżowymi, dokonują okresowej oceny wyników ekonomicznych i społeczno-wychowawczych współzawodnictwa pracy, organizują szkolenie aktywu w tym zakresie, rozwijają działalność na rzecz popularyzacji przodowników pracy i upowszechniania form współzawodnictwa.

Rady zakładowe też, wspólnie z administracją i organizacją młodzieżową, powinny troszczyć się o ciągły rozwój współzawodnictwa pracy w swoich zakładach, a w szczególności:

- **prowadzić działalność wychowawczą i propagandową na rzecz udziału pracowników we współzawodnictwie,**
- **dokonywać okresowej oceny jego rozwoju i wyników,**
- **zapewnić właściwe funkcjonowanie systemu wyróżnień i popularyzacji przodowników,**
- **opracowywać plany wydatków na cele propagandowe współzawodnictwa, popularyzację jego osiągnięć i wyróżnienia najlepszych,**
- **koordynować działalność społecznych zespołów i komisji współzawodnictwa.**

Jedną z form współzawodnictwa międzyzakładowego są m. in. ogólnokrajowe konkursy oszczędności materiałów, paliw i energii, bardzo popularny konkurs „Stać nas na lepiej i więcej", rywalizacja o tytuły Zakładów (a także Brygad) Dobrej Roboty, konkurs „Zbudujemy więcej mieszkań dla ludzi pracy" i inne.

W toku socjalistycznego współzawodnictwa pracy wyłaniają się najlepsi pracownicy, najlepsze pracownicze zespoły i załogi zakładów pracy. W 1975 r. w indywidualnym współzawodnictwie uczestniczyło prawie 1.200 tys. pracowników, a we współzawodnictwie zespołowym ponad 3,5 mln osób. O tytuły Brygad Pracy Socjalistycznej ubiegało się ponad 94 tysiące brygad, a o tytuły Oddziałów (Wydziałów) Pracy Socjalistycznej — ponad 4700 oddziałów i wydziałów.

W międzyzakładowym współzawodnictwie z kolei uczestniczyło ponad 84 tys. załóg i zespołów pracowniczych. Co roku znaczna liczba z nich powiększa szeregi przodowników pracy, przodujących zespołów i załóg.

W 1975 r. wyróżniono np.:

- **tytułami Przodowników Pracy Socjalistycznej — 169 tys. osób,**
- **tytułami Zasłużonych Przodowników Pracy Socjalistycznej — 45 tysięcy osób,**
- **tytułami Oddziałów Pracy Socjalistycznej — 1500 oddziałów i wydziałów,**
- **tytułami Brygad Pracy Socjalistycznej — ponad 47 tys. zespołów pracowniczych,**
- **tytułami Zakładów Pracy Socjalistycznej — 468 przedsiębiorstw.**

Coraz szerzej stosowane są także inne wyróżnienia moralne i honorowe. Np. tytuły Racjonalizatora i Zasłużonego Racjonalizatora Produkcji w 1975 r. posiadało 16.700 osób, a co raz bardziej popularne i cenione odznaki Zasłużony dla Zakładów Pracy zdobyło prawie 73 tys. osób. Spośród przodowników pracy, członków Brygad Pracy Socjalistycznej i racjonalizatorów rekrutują się liczni pracownicy wyróżnieni odznaką zasłużonych dla rozwoju poszczególnych branż przemysłowych, nadawaną przez kierowników resortów. Z inicjatywy instancji związkowych i władz terenowych ustanawiane są także różne regionalne honorowe tytuły i wyróżnienia, wysoko cenione przez ludzi pracy. Podstawowymi formami wyróżnień pracowniczych, którym zapewnić należy najwyższą rangę i autorytet — są to tytuły przodowników pracy, racjonalizatorów produkcji, członków Brygad Pracy Socjalistycznej. Nadanie jednego z tych wyróżnień powinno stanowić niezbędny warunek przyznawania dalszych np. tytułów zasłużonych pracowników zakładów czy branż oraz odznaczeń państwowych.

System wyróżnienia powinien być powiązany z obowiązującym w każdym zakładzie systemem płac i awansów. Ludzie, którzy dają z siebie więcej, pracują lepiej i wydajniej, stanowią najbardziej wartościową, a zatem zasługującą w pierwszej kolejności na awanse, część załogi. Trzeba ich nie tylko popularyzować, wyróżniać moralnie, ale także nagradzać awansami płacowymi i służbowymi. Jeśli nie mają oni — co się zdarza — wymaganych kwalifikacji, należy umożliwić im uzupełnienie wiedzy i umiejętności, otwierając w ten sposób drogę rozwoju i awansu.

W dobrze pojętym interesie zakładów leży rozwijanie obydwu form współzawodnictwa — indywidualnego i zespołowego. I w obydwu przypadkach niezwykle ważne jest systematyczne i rzetelne dokonywanie oceny osiąganych wyników, informowanie o nich uczestników współzawodnictwa oraz aktywna popularyzacja najlepszych ludzi i zespołów. Poza tym ciągłe ożywienie ducha rywalizacji wśród załogi, a ludziom dobrej roboty daje należną satysfakcję. Najlepsze wyniki daje regularne dokonywanie wstępnych ocen co miesiąc, dokładniejszych co kwartał, a pełnych co rok. Umożliwia to załodze bieżące śledzenie osiągnięć i zajmowanej pozycji oraz stanowi wciąż odnawiany bodziec do dalszej rywalizacji.

W najbliższym numerze podamy informację o rozstrzygnięciu konkursu współzawodnictwa pracy w naszym zakładzie.

Wiosenny pejzaż. Na rozlewiskach Starej Warty.

25 lat istnienia Koła Stowarzyszenia Inżynierów i Techników w KZP

W tym roku mija 25 lat od uchwały Zarządu Głównego SITPP, która powołała Koło „Papierników" w Kostrzynie nad Odrą na wniosek uprzednio powstałego Komitetu Organizacyjnego. Ważna to data z wielu względów, w szczególności zaś dla pracowników technicznych Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Był to przecież okres, kiedy na Ziemiach Zachodnich nie było jeszcze widać rozruchu inwestycyjnego, natomiast Kostrzyn wyglądał w tym czasie szczególnie tragicznie, kiedy na ulicach miasta było wiele gruzów, z rozbitych domów sterczały kikuty oberwanych konstrukcji stalowych i belek, zaś wiele miejsc fabryk wyznaczały jedynie uszkodzone kominy kotłów węglowych. Nieliczna grupa mieszkańców budziła u przyjezdnych lub „przyjezdnych na szaber" pytanie co oni tu robią w tej przysłowiowej „polskiej Hiroszimie", czy w ogóle istnieje możliwość uporządkowania miasta przez jedno pokolenie, czy ludzie będą mieli siły i odwagę puścić solidne korzenie i zamieszkać tutaj z rodzinami na stałe. W ówczesnej scenerii miasta jakże trudno było dopatrzeć się przyszłego normalnego życia.

Decyzje naszych władz były jednak odważne i zdecydowane, kiedy wydano uchwałę rządową o odbudowie i rozbudowie Fabryki Celulozy i Papieru w Kostrzynie nad Odrą.

Skąd wynikła pewność, że na ruinach miasta i byłej Celulozowni powstanie nowoczesny przemysł papierniczy, który stanie się czynnikiem miastotwórczym, że powstanie normalne, typowe polskie życie społeczności miejskiej.

Odpowiedź jest prosta, jeśli weźmiemy pod uwagę zasadniczy fakt, że nowe zasady ustrojowo-społeczne postawiły na zaangażowaną pracę całego społeczeństwa. Inteligencja techniczna, wśród której znaleźli się tacy działacze, jak inż. Bolesław Rzemiński, z pełnym zaangażowaniem podjęli dzieło realizacji programu państwowego dla odbudowy i rozbudowy polskiej gospodarki narodowej. Stąd notujemy od początku nowej państwowości polskiej, udział techników i inżynierów w organizowaniu się w branżowe stowarzyszenie techniczne, które wspólnie tworzą federację Naczelnej Organizacji Technicznej.

Nic też nadzwyczajnego, że już w 1952 roku, tutaj w Kostrzynie inżynierowie i technicy zorganizowali Koło, którego głównym celem działalności było zbudowanie i uruchomienie celulozowni w Kostrzynie, a także normalnego życia w mieście.

Zagadnień do rozwiązania i pracy było bardzo dużo. Przede wszystkim w tym czasie polscy papiernicy stanowili niewielką garstkę fachowców, z których część nie mogła lub nie chciała podjąć pracy w Kostrzynie.

Byli i tacy co twierdzili, że wpierw na dłoni wyrośnie im kaktus, nim celulozownia Kostrzyńska wyprodukuje celulozę o dobrej jakości przewidzianej założeniami technicznymi.

Niniejsza wzmianka o 25 rocznicy powstania Koła SIPTT w Kostrzynie pragnie wszystkim Czytelnikom „Celulozy" przypomnieć lub poinformować o tej rocznicy, zaś w następnych numerach naszej gazety Redakcja postara się drukować o ciekawszych wydarzeniach z tego okresu.

Tylko dobra współpraca daje efekty

Wiele napisano o roli mistrza, kierownika — ich kłopotach produkcyjnych i trudnościach.

Należy zastanowić się jak wywiązują się Rady Oddziałowe i grupy związkowe ze współpracy z kierownikiem i mistrzem na wydziałach produkcyjnych. Współdziałanie kierownictwa wydziału, oddziału z przedstawicielstwem związkowym w naszym zakładzie pozostawia jeszcze wiele do życzenia. Zarówno podczas wykonywania planów produkcyjnych i spraw bytowych załogi. Życie w społeczności samo nakreśliło istnienie organów społecznych, które miałyby bezstronny charakter w rozwiązywaniu wielu spraw międzyludzkich, chroniących pracownika zatrudnionego w uspołecznionym przedsiębiorstwie przed niświadomym działaniem na swoją niekorzyść lub niewłaściwym działaniom administracji na niekorzyść pracownika.

Zdarzają się wypadki w naszym zakładzie, że kierownik zapomina zaprosić przedstawiciela związkowego na narady produkcyjne, gdzie podejmuje się decyzję o udzieleniu upomnienia, wymówienia pracy, nie mówiąc o przydziale nagród, czy wyróżnień na wydziale.

Skutki tego działania są nieraz bardzo szkodliwe i krzywdzące tylko dlatego, że zostały podjęte w zdenerwowaniu bez przemyślenia przez jedną, najwyżej dwie osoby.

Dość duży procent z tytułu takich czy innych decyzji wpływa odwołań do Rady Zakładowej, dyrektora zakładu, a niejednokrotnie do komisji odwoławczych. Każdy kierownik — mistrz zna swój obowiązek mówiący o działaniu z czynnikami społecznymi, których zadaniem jest pomóc kierownictwu wydziału w codziennej pracy i wyręczyć w sprawach, na które kierownik ma zbyt mało czasu.

Rady Oddziałowe, grupy związkowe w programie swego działania stawiają sobie za cel dbanie o sprawy socjalne wydziału, organizowanie współzawodnictwa pracy, angażowanie ludzi do czynnego udziału w spartakiadzie zakładowej i rozrywkach kulturalno-rozrywkowych. Inne działanie to kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich, adaptacja nowo przyjętych do pracy, odwiedzanie chorych pracowników, udzielanie pomocy materialnej i moralnej tym, którzy tego potrzebują.

Przewodniczący Rady Oddziałowej jest członkiem Plenum Rady Zakładowej. Winien on brać czynny udział w posiedzeniu i informować swoją grupę pracowników o poruszanych na plenum sprawach.

Członkowie Plenum Rady Zakładowej narzekają na nieterminowe ich powiadamianie o naradzie i zwolnienie na ten czas przed mistrza lub kierownika.

Odrębną sprawą jest działalność Oddziałowego Społecznego Inspektora Pracy, który ma bardzo ważne zadanie do spełnienia na swoim wydziale w przestrzeganiu podstawowych zasad BHP, z którymi to sprawami nie jest u nas najlepiej. Jego zadaniem jest też wykrywanie tych uchybień i szybka realizacja uwag przez kierownictwo wydziału, które przedstawi OSIP. Słabe działanie OSIP, które wynika z przeprowadzonych kontroli na pewno jest nie tylko z ich winy. Brak jest szkolenia, które do tej pory nie zostało zrealizowane, a przewiduje się jego realizację w miesiącu kwietniu.

Tych kilka krytycznych uwag na pewno nie załatwi wszystkiego, dlatego do tych spraw powrócimy jeszcze nie raz.

Należałoby pomyśleć o nowych metodach działania na bieżąco w sprawach informacji na tematy interesujące załogę, a ważne w naszej codziennej pracy.

Byłoby nietaktem z mojej strony pominąć fakt, że są u nas kierownicy i rady oddziałowe, które bardzo dobrze z sobą pracują. Do takich należą wydziały: Celulozowania, Wykończalnia, Wydział Wykonawstwa Inwestycyjnego, Dział Socjalny. Tylko dobra współpraca kierownictwa wydziału z Radą Oddziałową może przynieść dobre wyniki produkcyjne, stworzyć przyjemniejszą, lżejszą pracę załogi z pożytkiem dla samych siebie i ogólnego dobra.

TerTa

Pożegnanie długoletnich pracowników

Jest wśród nas wielu długoletnich i zasłużonych pracowników Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. Swą ciężką, odpowiedzialną pracą, inicjatywą i zaangażowaniem służyli pomocą i tworzyli dla zakładu i dla Ojczyzny. Przychodzi jednak czas, kiedy po długoletnich zmaganiach życiowych odchodzi się na zasłużony odpoczynek.

Nie jest to łatwa decyzja, mimo iż kontakty z zakładem i współpracownikami trwają nadal. Dlatego też moment ten na wyjątkowo uroczystą oprawę. Tak też i było w dniu 31 marca br. kiedy kierownictwo żegnało pracowników naszego zakładu. Przy uroczystym i serdecznym pożegnaniu **Aleksandra Bordziłowskiego** — długoletniego pracownika z 25-letnim stażem pracy w KZP, jednego z pierwszych budowniczych zakładu i Papierni, wszechstronnego działacza i sportowca wzięli udział m. in. dyrektor **W. Galczak**, zastępcy dyrektora: **St. Borek, Fr. Statkiewicz**, sekretarz Rady Zakładowej **T. Teraźniewski**, oraz wieloletni współpracownicy i koledzy.

I jak zwykle przy takich okazjach bywa po uroczystych pożegnaniach i podziękowaniach przyszedł czas na wspomnienia. A trzeba powiedzieć, że A. Bordziłowski jest jednym z wielu, którzy mają rzeczywiście co wspominać.

Pierwszy kontakt z Kostrzynem w 1939 roku jako jeniec wojenny, drugi już w wyzwolonej Ludowej Ojczyźnie, w 1947 r. już jako jeden z tych, którzy myśleli o odbudowie zakładu i miasta. Później pierwsze ciężkie lata odbudowy, rozbudowy i sukcesów. Wspomnienia te są żywą historią zakładu i miasta.

Dzisiaj A. Bordziłowski nie odszedł na stałe z zakładu, jak twierdzi za mocno jest z nim związany — będzie pracować w nim lecz tylko w mniejszym wymiarze godzin.

Kilka godzin później podobny moment przeżyli pracownicy Wydziału Energetycznego, kiedy to żegnano odchodzących na emeryturę dwóch długoletnich pracowników.

Jednym z nich był **Stanisław Rostkowski** — palacz kotłów sodowych z 25-letnim stażem pracy w naszym zakładzie. Pracę rozpoczynał w SOWI, później zaś losy potoczyły się tak, że przeniósł się na Wydział Energetyczny. I ta praca — jak obecnie twierdzi — najbardziej mu się podobała i lubił ją.

Drugim zaś jest **Czesław Przybylski**, również palacz kotłów sodowych z 17-letnim stażem pracy w KZP. Pracę swą początkowo rozpoczął w Wydziale Transportu, lecz jak twierdzi ciągnęło go gdzieś dalej. I tak trafił na Wydział Energetyczny, gdzie pracował do tej pory.

W uroczystościach pożegnania odchodzących na zasłużony odpoczynek pracowników Wydziału Energetycznego wzięli udział m. in. I sekretarz KZ PZPR **M. Kijanka**, kierownik wydziału **A. Włodarczak**, przedstawiciele Rady Oddziałowej, OOP oraz koledzy i współtowarzysze pracy.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Zmęczenie i wypadki – niekorzystne czynniki w pracy warszatowej

Objawy zmęczenia można podzielić na subiektywne i obiektywne. Objawy subiektywne występują w razie przeciążeń w trakcie wykonywania pracy warsztatowej początkowo jako lokalne, bądź bóle pracujących mięśni. Temu zjawisku może towarzyszyć uczucie ogólnego osłabienia organizmu oraz uczucie postępującego niedowładu ruchowego. W dalszym przebiegu odczuwa się powolnie narastającą niechęć do wykonywania pracy, znużenie i rozdrażnienie o różnym nasileniu. W nadmiernym rozdrażnieniu dochodzi do nieoczekiwanych patologicznych objawów np. do tak zwanego wybuchu złego humoru. Nagromadzające i powtarzrające się stany zmęczenia powodują przygnębienie i apatie o bardziej trwałym przebiegu.

Subiektywne objawy zmęczenia mogą niejednokrotnie uchodzić uwadze zarówno pracującego ucznia jak i ludzi kierujących jego pracą i odpowiedzialnych za swych wychowanków. Dlatego najczęściej i najskuteczniej o zmęczeniu dają nam znać ob jawy obiektywne.

Do takich objawów zaliczamy:

a) **wahania w wydajności pracy warsztatowej,**
b) **powstawanie błędów w pracy,**
c) **powstawanie wypadków przy pracy,**
d) **zmiany wyraźnie patologiczne zachodzące w narządach organizmu.**

Wypracowano wiele sposobów przeciwdziałania zmęczeniu.

Można do nich zaliczyć:

1) **właściwy dobór odpowiednich kandydatów do przyszłej pracy zawodowej,**
2) **właściwe wdrażanie uczniów do zajęć warsztatowych,**
3) **właściwą organizację toku zajęć warsztatowych,**
4) **stworzenie sprzyjających warunków środowiskowych, warsztatowych i odpowiedniego klimatu psychologicznego w warsztatach szkolnych, a przede wszystkim organizację właściwego i racjonalnego wypoczynku.**

Przyjmowanie młodzieży do szkoły zawodowej nie powinno stanowić mechanicznego wypełnienia danych miejsc. Chodzi o to by przyjmować kandydatów, którzy posiadają odpowiednie dyspozycje fizyczne i psychiczne do wykonywania przyszłej pracy zawodowej. Aby przeprowadzić właściwy dobór kandydatów konieczne są badania lekarskie i psychologiczne.

Kandydaci właściwie dobrani będą mniej podatni na zmęczenie (indywidualne i jako grupa) w porównaniu z kandydatami dobranymi niewłaściwie. Prawidłowa organizacja zajęć warsztatowych zapobiega w znacznym stopniu występowaniu zjawiska zmęczenia, chociaż nie eliminuje go zupełnie.

Dobre warunki środowiska pracy ograniczają możliwości powstawania zmęczenia u pracujących uczniów. Działają zatem profilaktycznie.

Do takich sprzyjających czynników w pracy warsztatowej zaliczamy między innymi: właściwe oświetlenie, odpowiedni dopływ świeżego powietrza do pomieszczeń w których się pracuje, odpowiednia temperatura, prawidłowa wilgotność, właściwa kolorystyka pomieszczeń, brak hałasów itp.

Osobnym zagadnieniem jest tak zwany odpowiedni klimat psychologiczny środowiska pracy. Wiemy z własnego doświadczenia, że szybciej ogarnia nas zmęczenie, kiedy niewłaściwe stosunki międzyludzkie nie pozwalają nam na spokojne wykonywanie czynności zawodowych. Atmosfera sprzyjająca w środowisku ludzkim w miejscu pracy ma szczególnie mocny wpływ na naszą motywację (chęć) do pracy. Wiele wyników badań wskazuje na niewłaściwy klimat psychologiczny w miejscu pracy, jako potencjalne źródło zmęczenia a tym samym częste błędy i wypadki. Według G. Lehmona — „Przez odpoczynek będziemy rozumieć wyłączne przeciwieństwo zmęczenia, a więc usunięcie zmęczenia, powrót do stanu świeżości i wypoczęcie. Jak wynika z powyższej definicji, mówiąc o wypoczynku mamy na uwadze całokształt tych procesów które mają za zadanie usunięcie nagromadzonych produktów: pośrednich przemiany materii, lub substancji powodujących zmęczenie organizmu.

Na wypoczynek można spojrzeć w znaczeniu węższym i określić go jako doryweczą odnowę sił organizmu, albo w znacznie szerszym, według którego zadaniem wypoczynku jest powiększenie sił dających człowiekowi lepsze możliwości przystosowania się do czekającej go pracy, w tym kontekście zrozumiałe będzie, że czas wypoczynku jest proporcjonalny do stopnia zmęczenia, to znaczy im większe jest zmęczenie tym dłuższy okres czasu potrzebny jest na wypoczynek. W praktyce szkolnej wyróżnia się na ogół następujące okresy czasu na wypoczynek:

1) **wypoczynek po zajęciach warsztatowych,**
2) **wypoczynek w czasie wakacji. W okresach wypoczynkowych zachodzą procesy odnowy organizmu, regeneracji i komasowania sił do dalszej pracy. Poza zagadnieniem czasu wolnego od pracy podczas którego możemy odpoczywać, istnieje jedna niebagatelna sprawa — jak należy wypoczywać, aby jak najszybciej i najskuteczniej usunąć zmęczenie z naszego organizmu. Na to pytanie daje nam odpowiedź znajomość rodzajów wypoczynku.**

Najogólniej rzecz biorąc, wypoczynek dzielimy na bierny i czynny.

Pojęcie wypoczynku biernego to odosobnienie, spokój formy, lekkiego automasażu, „wyłączenie się" od spraw codziennych, oto czynniki które przyśpieszają wówczas powrót organizmu do stanu poprzedniej wydolności psychicznej i fizycznej. Przykładowymi formami wypoczynku biernego jest tzw. relaks i sen.

Innym rodzajem wypoczynku, bardziej bogatym w formy, jest wypoczynek czynny. Przeciwstawiając pojęcie wypoczynku czynnego pojęciu wypoczynku biernego, mamy na uwadze „lenistwo ruchowe" do jakiego skłonni są niektórzy uczniowie spędzający bezczynnie czas wolny od zajęć.

Wypoczynek nie zakłada wcale zupełnej bezczynności człowieka, można to osiągnąć po prostu przez zmianę zajęcia — skierowanie zainteresowania na inną strefę działania, wtedy wypoczywa się o wiele bardziej skutecznie, niż gdybyśmy całkowicie wstrzymali się od wykonywania jakichkolwiek czynności. Nawet przy wykonywaniu pracy o tym samym charakterze, zmiana jednej czynności na drugą sprzyja szybszemu wypoczynkowi. Na przykład w pracy umysłowej zamiana rozwiązywania zadań matematycznych na lekturę przyczynia się do szybszego powrotu chęci do dalszej pracy nad rozwiązywaniem zadań.

Zastąpienie w wypoczynku czynnym określonych czynności ruchowych, wykonywanych np. przy tokarce specjalnymi ruchowymi ćwiczeniami rekreacyjnymi przyśpiesza również odnowę sił i proces wypoczynku.

Młodzież szkół zawodowych powinna korzystać z ćwiczeń śródwarsztatowych i śródlekcyjnych. Rekreacyjne ćwiczenia śródwarsztatowe, zgodnie z najnowszymi zarządzeniami powinny być organizowane po trzeciej lub czwartej godzinie zajęć warsztatwych, czas trwania od 7—10 minut.

Znaczenie rekreacyjnych ćwiczeń śródwarsztatowych jest wyjątkowe. Obok wszystkich celów jakie mają do spełnienia ćwiczenia śródlekcyjne i międzylekcyjne, przed rekreacyjnymi ćwiczeniami śródwarsztatowymi wzrastają zadania dodatkowe, jak:

1) **zdecydowane przeciwdziałanie wszelkim deformacjom aparatu ruchowego wynikających z pozycji, jakie uczennica lub uczeń muszą przyjmować podczas wykonywania określonych czynności warsztatowych,**
2) **przeciwdziałanie się i usuwanie stanów znużenia wypływających z charakteru wykonywania monotonnych operacji czynnościowych związanych z danym zawodem,**
3) **przeciwdziałanie zaburzeniom w ustroju ucznia wynikającym ze szkodliwych czynników środowiska warsztatowego.**

Lekcje wychowania fizycznego nie wystarczają, aby zapobiec ujemnym wpływom pracy warsztatowej, lekcje wf spełniają zadania ogólne, natomiast rolę właściwą w zapobieganiu niekorzystnym czynnikom zajęć warsztatowych powinny spełniać rekreacyjne ćwiczenia śródwarsztatowe, prowadzone obowiązkowo w wyniku zarządzenia Ministra Oświaty (Nr 3, s. 168).

J. S.

Nie możemy obojętnie przyglądać się nieszczęściom naszych współpracowników

W dniu 17. 03. 1977 r. około godz. 10-tej doznał obcięcia dwóch palców ręki lewej pracownik Wydziału Wykonawstwa Inwestycyjnego.

Od godz. 7-mej zatrudniony był przy rozbiórce ścian w Ambulatorium, jako pomocnik murarza. Zadanie poszkodowanego polegało na wyburzaniu ścian oraz odrywaniu płytek ceramicznych. Do odrywania wspomnianych płytek poszkodowany użył kawałka blachy, która w trakcie pracy okazała się zbyt miękka, nie nadawała się do tych czynności.

W związku z tym około godz. 10-tej poszkodowany udał się na warsztat mechaniczny z zamiarem wykonania innej.

Na warsztacie znalazł kawałek grubszej blachy i postanowił ją na szifierce zaostrzyć. W trakcie ostrzenia na bocznej części tarczy, blacha została pochwycona i spowodowała obcięcie dwóch palców.

Przyczyną wypadku było:

— **samowolne wykonywanie czynności nie wchodzące w zakres czynności pracownika,**
— **brak kwalifikacji do wykonywania tego rodzaju czynności, a co za tym idzie nie właściwe eksploatowanie i wykonywanie tych czynności.**

Wypadek jakiemu uległ w/w pracownik nastąpił w obecności kilkunastu pracowników zatrudnionych na warsztacie pracy przy ich biernej postawie. W tej konkretnej sytuacji oraz w wielu innych przyglądamy się niejednokrotnie obojętnie.

Nie zdajemy sobie sprawy z tego, że mamy obowiązek i wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za bezpieczeństwo nie tylko własne ale i współpracowników. Dlatego apelujemy, aby w takich sytuacjach zwracać uwagę każdemu, kto podejmuje się wykonywania prac bez odpowiednich kwalifikacji.

Przy takiej postawie każdego z nas zmniejszymy liczbę nieszczęść, których i tak jest zbyt wiele.

S. I.

Badania psychotechniczne

Ze względu na zbyt wielką ilość wypadków i awarii na skutek braku niejednokrotnie odpowiednich predyspozycji Dział BHP będzie w dalszym ciągu przeprowadzał badania psychotechniczne.

Badaniom tym poddane zostaną następujące grupy pracowników:

— **wszyscy pracownicy po wypadkach przy pracy,**
— **kierowcy wózków akumulatorowych,**
— **maszyniści i przetokowi,**
— **suwnicowi,**
— **obsługa maszyn,**
— **pracownicy zatrudnieni na wysokościach,**
— **obsługa urządzeń sterowniczych,**
— **pracownicy stanowisk jednoosobowych,**
— **pracownicy po przybytych dłuższych chorobach,**
— **wszyscy nowoprzyjęci na w/w stanowiska.**

Na wspomnianych badaniach będą sprawdzane m. in. takie predyspozycje jak:

— **koordynacja ruchowo-wzrokowa**
— **spostrzegawczość**
— **koncentracja uwagi i jej podzielność**
— **odporność na zmęczenie**
— **orientacja przestrzenna**
— **inteligencja techniczna**
— **ocena wysokości pionowej**
— **rozumowanie mechaniczne**
— **kandydaci do zmiany zawodu.**

Oceny poszczególnych pracowników będą obiektywne, gdyż nie zależą od osoby przeprowadzającej badania. Wyniki obliczane są na podstawie danych zawartych w odpowiednich tabelach.

S.I.

Efektywniej, czyli wydajniej

Obecnie nadszedł moment, kiedy w przemyśle wzrost zatrudnienia odgrywać będzie już rolę marginesową, gdyż zatrudnienie zwiększy się do roku 1980 o 170 tys. osób. Sto siedemdziesiąt tysięcy dodatkowych pracowników w przemyśle to liczba mniejsza znacznie niż liczba nowych miejsc pracy w oddawanych do 1980 roku nowych obiektach przemysłowych.

W 1976 roku w nowo uruchomionych obiektach przybyło prawie 83 tys. miejsc pracy a zatrudnienie w przemyśle wzrosło o 65 tys.

Około 18 tys. osób trzeba było „wygospodarować" w starych zakładach. W roku bieżącym zatrudnienie w przemyśle ma wzrosnąć tylko o 32 tys. osób. Natomiast w oddawanych do użytku nowych inwestycjach przemysłowych przybędzie 90 tys. miejsc pracy. Ze starych zakładów trzeba więc będzie przesunąć blisko 60 tys. osób.

Czy ten fakt nie wpłynie ujemnie na wielkość i jakość produkcji w już istniejących zakładach? Nie. Istnieją obecnie wszystkie obiektywne przesłanki, aby zarówno ilość jak i jakość produkcji w tych zakładach wzrastała wyłącznie lub prawie wyłącznie drogą zwiększenia wydajności pracy.

Wśród tych przesłanek do najważniejszych należą — wzrost uzbrojenia technicznego — to wartość produkcyjnych środków trwałych przypadających na 1 zatrudnionego. Produkcyjne środki trwałe —a więc maszyny, urządzenia, budynki produkcyjne mają ogromny wpływ na wydajność pracy. Są to środki, w które wyposażony — czy inaczej mówiąc uzbrojony jest pracownik produkcyjny. Uzbrojenie techniczne na 1 pracownika produkcyjnego wzrosło w 1976 roku o 16,9 proc., a w 1977 roku ma wzrosnąć o 14,6 proc.

Równocześnie wydajność pracy w 1976 roku zwiększyła się o około 10,6 proc.

Ta rozpiętość między wzrostem technicznego uzbrojenia a wzrostem wydajności pracy jest ogromną rezerwą, pozwalającą właśnie na zwiększenie rozmiarów i poziomu jakościowego bez przyjmowania dodatkowych pracowników, a nawet na przesunięcie części załóg do nowych obiektów.

Wykorzystanie tej rezerwy będzie swoistym dyskontowaniem wielkiego wysiłku inwestycyjnego, dokonanego w pięcioleciu 1971 — 1975.

Trzeba jednak pamiętać, że nie dokona się to automatycznie, a wymagać będzie wielu działań organizacyjnych i politycznych.

Plan na rok 1977 jako etap realizacji założeń planu pięcioletniego

Plan na rok 1977 był opracowywany w jednym procesie planistycznym i z zachowaniem pełnej spójności merytorycznej z planem na lata 1976—80.

W związku z tym założenia planu na rok 1977 są podporządkowane realizacji tych celów i zadań, które określono dla całego pięciolecia, a zatem odpowiadają tym potrzebom, które wyłoniły się na tle odmiennych warunków w rolnictwie, na rynku wewnętrznym i w handlu zagranicznym. Wymagało to odpowiedniego określenia wewnętrznej struktury planu, a zwłaszcza struktury produkcji przemysłowej, struktury inwestycji, założeń dostaw na rynek, gospodarki żywnościowej oraz handlu zagranicznego. Przyjmując ustalenia aktualne dokonano koncentracji środków w celu:

— **zapewnienia możliwie szybkiej odbudowy i umocnienia równowagi na rynku wewnętrznym,**
— **zapewnienia wyraźnego postępu w równoważeniu obrotów towarowych i płatniczych w handlu zagranicznym,**
— **dalszego skuteczniejszego zdyscyplinowania procesów inwestycyjnych i ich zakresu,**
— **powszechnego wdrożenia systemu oszczędnościowego w całej gospodarce i wykorzystanie istniejących w niej jeszcze wewnętrznych rezerw.**

Przyjęte w planie na rok 1977 zadania i wskaźniki, na niektórych odcinkach odbiegają od średnich dla całego pięciolecia, co wynika z dążenia do możliwie szybkiego uzyskania efektów omówionej powyżej koncentracji środków, a także z tendencji, aby łączne wyniki lat 1976—1977 zapewniły możliwie harmonijny postęp w realizacji zamierzeń planu pięcioletniego, a zarazem kontynuację tendencji rozwojowych całego bieżącego dziesięciolecia.

Zakłada się, że dochód narodowy wytworzony, stanowiący materialną podstawę podnoszenia poziomu życia społeczeństwa oraz rozwoju bazy materialnej gospodarki w roku 1977 wzrośnie o około 5,7 proc. w stosunku do przewidywanego wykonania planu w 1976 roku. Łącznie z rezultatami osiągniętymi w latach 1971—1976 oznacza to uzyskanie w ciągu 7 lat bieżącej dekady średniego tempa wzrostu wynoszącego blisko 9 proc. Zadania w zakresie poprawy warunków życia ludności przewidują m. in. zwiększenie funduszu wynagrodzeń za pracę o ponad 6 proc., przy wzroście przeciętnej płacy nominalnej o 4 proc. i płacy realnej o 2 proc. Oznacza to uzyskanie w całym siedmioleciu 1971—1977 przeciętnego tempa wzrostu płac realnych w wysokości 6 proc. Szczególnie szybki będzie w roku 1977 wzrost wydatków państwa na świadczenia społeczne — o 12,8 proc., co wiąże się z realizacją kolejnego etapu podwyżek emerytur i rent, z rozwojem świadczeń dla kombatantów oraz ze wzrostem liczby korzystających z poszczególnych rodzajów świadczeń.

Niezależnie od zakładanej znacznej poprawy sytuacji rynkowej należy liczyć się z występowaniem nadal niedoboru niektórych artykułów w stosunku do szybko rosnącego popytu.

Ważnym elementem zwiększonych świadczeń państwa na rzecz poziomu życiowego ludności jest utrzymywanie nadal cen żywności na poziomie znacznie niższym do rzeczywistych kosztów ponoszonych w celu jej wyprodukowania i dostarczenia na rynek. Suma subwencji budżetowych do gospodarki żywnościowej (bez dotacji inwestycyjnych) wzrośnie w roku 1977 do 205 mld zł, wobec 170 mld zł w roku 1976 i osiągnie w ten sposób kwotę równoważną 12 proc. wytworzonego dochodu narodowego.

Oznacza to, że subwencje państwowe dla gospodarki żywnościowej wyniosą około 70 zł na każde 100 zł wartości żywności wg cen płaconych przez ludność. Zakłada się dalszy rozwój budownictwa mieszkaniowego i oddanie w roku 1977 do użytku 288 tys. nowych mieszkań wobec około 275 tys. w roku 1976. Nastąpi również dalszy rozwój urządzeń socjalnych i kulturalnych.

Postępowi w realizacji celów społecznych towarzyszyć będzie dalszy szybki wzrost produkcji i rozwój jej bazy materialnej.

Produkcja przemysłowa wzrośnie w roku 1977 o 6,3—7,3 proc. przy znacznej preferencji dla produkcji rynkowej (wzrost blisko 10 proc.) i eksportowej (wzrost o 14 proc.). Łączna wartość produkcji wyniesie ponad 2.655 mld zł co oznacza, że w ciągu jednego dnia roboczego produkować się będzie wyroby przemysłowe o wartości ok. 9 mld zł, czyli o około 0,5 mld zł więcej niż w roku 1976.

Głównym zadaniem stojącym przed rolnictwem w 1977 roku jest przezwyciężenie trudności powstałych w ciągu ostatnich lat oraz dalsza odbudowa pogłowia trzody chlewnej i bydła oraz zwiększenie produkcji zbóż i pasz., co jest nieodzowne dla osiągnięcia zakładanego poziomu produkcji i skupu artykułów zwierzęcych. Szacuje się, że wartość produkcji globalnej rolnictwa w 1977 roku wzrośnie o około 5,3 proc. w tym produkcja roślinna o około 6 proc., a produkcja zwierzęca o 4,5 proc. podczas gdy w latach 1971—1976 średnie tempo wzrostu produkcji globalnej rolnictwa wyniosło 2,6 proc., produkcji roślinnej 2 proc., a produkcji zwierzęcej 3,1 proc. W dziedzinie inwestycji zakłada się w 1977 roku preferencje dla inwestycji kompleksu żywnościowego, inwestycji poprawiających sytuację surowcową i energetyczną kraju oraz na rzecz rozwoju produkcji rynkowej i eksportowej. Zakłada się również preferencje dla budownictwa mieszkaniowego i uzbrojenia terenu, przy okresowym ograniczeniu nowych przedsięwzięć w niektórych dziedzinach.

Jednocześnie będzie kontynuowana działalność zmierzająca do koncentracji wysiłków inwestycyjnych na obiektach kluczowych w gospodarce narodowej, mających zwłaszcza znaczenie dla wzrostu eksportu. Zakłada się, że globalne rozmiary nakładów inwestycyjnych w gospodarce narodowej w 1977 roku będą zbliżone do ponoszonych w roku 1976 i wyniosą około 620 mld zł, w tym w gospodarce uspołeczniowiej 568,8 mld zł. Oznacza to, że udział inwestycji netto w dochodzie narodowym podzielony w 1977 roku wyniesie 27,4 proc. i będzie niższy w porównaniu z odpowiednim udziałem w 1976 roku, które to przewidywane wykonanie szacuje się w wysokości 28,8 proc.

Jednym z najistotniejszych elementów warunkujących tempo rozwoju gospodarczego kraju w 1977 roku jest handel zagraniczny. Podstawowym zadaniem handlu zagranicznego w 1977 r. jest przede wszystkim zwiększenie eksportu, od którego zależeć będzie dalszy wzrost importu. W realizacji obrotów z zagranicą konieczne będzie bardziej elastyczne wykorzystanie

(Dokończenie na str. 5)

Priorytet rynku

Poprawa dyscypliny inwestycyjnej jest ważną jakościowo rezerwą zwiększenia efektywności nakładów, kierowanych na rozwój produkcji rynkowej. Priorytet rynku zawierać się więc powinien również w usprawnieniu tej dziedziny działalności gospodarczej.

Liczy się bowiem nie tylko to, ile środków przeznaczamy na rozbudowę i modernizację, ale i to jak szybko nakłady te zaczną procentować.

Np., jak obliczają specjaliści, gdyby wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, budowę nowych obiektów zastąpić modernizacją obiektów już istniejących, z jednostki nakładów inwestycyjnych osiągalibyśmy przyrost produkcji nieraz o 1/3 większy, a nawet jeszcze znaczniejszy. Plan zakłada, że przy 44-procentowym wzroście przychodów pieniężnych ludności w obecnym pięcioleciu dostawy towarów na rynek powinny się zwiększyć co najmniej o 60 proc., a nieżywnościowych artykułów konsumpcyjnych o 66 proc. (w tym mebli o około 90 proc., samochodów osobowych o ok. dwukrotnie, odbiorników telewizji kolorowej ponad dziesięciokrotnie itp.).

Wymaga to jednak — obok zwiększonych środków — znacznie bardziej zdecydowanego niż dotychczas sięgnięcia po rezerwy wewnętrzne, znacznie głębszego zróżnicowania tempa rozwoju produkcji przeznaczonej na rynek oraz produkcji obsługującej pozostałe potrzeby gospodarki narodowej.

Wykorzystanie części mocy produkcyjnych, zaangażowanych dotychczas w obsłudze krajowych potrzeb inwestycyjnych do rozwinięcia dodatkowej, potrzebnej produkcji na rynek (względnie na eksport) jest zadaniem pilnym.

Tkwią w tym ogromne możliwości poprawy zaopatrzenia rynku.

Nie wszędzie jednak, nie we wszystkich zakładach wyciąga się z tego właściwe wnioski. Nadal w wielu przedsiębiorstwach i branżach utrzymują się stare nawyki myślenia.

Konkretna dyskusja nad projektami planów, zainspirowana przez instancje i organizacje partyjne doprowadziła do zmiany wielu poprzednich założeń i ustaleń. Rzeczywisty priorytet rynku, złagodzenie i usunięcie napięć, zapewnienie wyprzedzającego tempa wzrostu poszukiwanych towarów rynkowych w stosunku do wzrostu płac i pozostałych dochodów ludności możliwe będzie jedynie wtedy, gdy to założenie znajdzie wyraz nie tylko w ogólnonarodowym planie społeczno-gospodarczym.

Chodzi o to, aby z tego punktu widzenia na swoje zamierzenia na przyszłość spojrzały wszystkie branże, wszystkie zakłady.

Priorytet rynku nie zawsze musi znajdować odbicie w zastępowaniu tradycyjnej produkcji zaopatrzeniowo-inwestycyjnej dodatkową produkcją rynkową. Część zakładów — ze względu na kierunek swojej specjalizacji, posiadane doświadczenia, park maszynowy itp. — powinna nadal na niej koncentrować swoją uwagę. Także jednak w tych zakładach zgodność programów produkcyjnych z rzeczywistymi potrzebami musi być wymogiem absolutnie obowiązującym.

Tam, gdzie produkcja ta służy poprawie technicznego wyposażenia branż rynkowych lub zaopatrzeniu ich w surowce, materiały, elementy kooperacyjne itp. — aktywizacja takiej produkcji jest bezpośrednim i cennym wkładem w zaspokojenie rosnących potrzeb rynku.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Przedstawiamy zakłady naszego miasta

Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej

Z działalnością tego przedsiębiorstwa spotykamy się praktycznie na co dzień. Zamieszkujemy w domach przez nie administrowanych, tereny zielone, estetyka miasta to rezultat pracy ludzi zatrudnionych w PGKiM w Kostrzynie.

Obszar działania przedsiębiorstwa wykracza także poza granice naszego miasta. cza także poza granice naszego miasta. Obejmuje swym zasięgiem także miasto Witnicę, a w zakresie dystrybucji gazu dodatkowo gminę Dębno i Górzycę.

Przedsiębiorstwo składa się ze specjalistycznych zakładów zajmujących się wydzielonymi zadaniami przedsiębiorstwa, tj. Zakład Wodociągów i Kanalizacji, Zakład Gospodarki Mieszkaniowej, Zakład Dystrybucji Gazu Bezprzewodowego i Zakład Ochrony Środowiska. Odpowiedzialna i efektywna praca wszystkich zakładów wpływa na ogólne wyniki uzyskiwane przez przedsiębiorstwo. Obecnie PGKiM zatrudnia 236 pracowników, których pracą kieruje dyrektor **Henryk Janik.**

Zakład Gospodarki Mieszkaniowej ma za zadanie utrzymanie w odpowiednim stanie technicznym budynków mieszkalnych, jest to powierzchnia 120 tys. m kw. w Kostrzynie i 60 tys. m kw. w Witnicy. Zakłady zajmują się także sprawami administracyjnymi m. in. pobieraniem czynszów.

Dużo miejsca w działalności zakładu zajmują remonty budynków mieszkalnych.

Plan nakładów na remonty i modernizację na 1976 r. wynosił 9.500 tys. zł, wykonano roboty o wartości 9.236 tys. zł, w tym: remonty bieżące, gruntowe i modernizacja budynków. W ramach remontów bieżących przeprowadzono naprawy profilaktyczno-konserwacyjne i wykonano malowanie elewacji kilku budynków. Zadania na rok bieżący są jeszcze większe. Postęp w tym zakresie jest już widoczny, osiedla w centrum miasta otrzymały nową oprawę i nie odstraszają już szarzyzną. Ze środków na modernizację zakończono budowę budynku rotacyjnego przy ul. 15-Lecia 33, co w znacznym stopniu przyśpieszy realizację zaplanowanych gruntownych remontów.

Zakład Wodociągów i Kanalizacji dysponuje ujęciem wody pitnej z której część odprowadzana jest do NRD w ramach współpracy. Posiadana przez nas woda jest czysta i nie wymaga większego uzdatniania. W tym roku zostanie zakupione i zamontowane urządzenie do fluorowania wody, w efekcie poprawi to jeszcze jakość i smak wody. Podstawową trudnością, z którą zakład boryka się od wielu lat, są przestarzałe studnie. Dlatego też zaniżona jest ich wydolność i w miesiącach: maj, czerwiec, lipiec występują na najwyższych piętrach niedobory wody. Wynikają one też z nieracjonalnego gospodarowania wodą na ogródkach, pomimo zarządzeń, które wyraźnie regulują godziny podlewania ogródków.

Aktualnie przebywa u nas ekipa z Frankfurtu nad Odrą, która podjęła się w ramach współpracy z Polską, ożywienia 3 wymarłych studni głębinowych, dzięki czemu zaspokoi się potrzeby eksportowe wody do NRD. Wartość tego przedsięwzięcia wynosi około 500 tys. zł. Jedna ze studni już pracuje. Dużo do zrobienia mają w tej sprawie sami mieszkańcy miasta, którzy poprzez bardziej racjonalną gospodarkę wodą wiele by uczynili.

Zakład Ochrony Środowiska, jak już sama nazwa wskazuje dba o estetykę i porządek w naszym mieście. W zakresie oczyszczania miasta dysponuje zmechanizowanym sprzętem, który pozwala na sprawne działanie. Zakład posiada 4 samochody bezpylne do nieczystości stałych, 1 samochód asenizacyjny, polewaczkę uliczną, która w okresie zimowym wykorzystywana jest jako piaskarka oraz nowy nabytek; zamiatarkę uliczną obsługującą także Dębno i Witnicę. Tereny zielone miasta to działalność także zakładu. Zieleńce zajmują powierzchnię 8,1 ha, w tym roku będzie ona powiększona do 10 ha. Sprawuje on też opiekę nad cmentarzami żołnierzy w Kostrzynie i stalagu w Drzewicach. Z tych zadań wywiązuje się wzorowo, czego dowodem jest zajęcie IV miejsca w kraju i przyznanie medalu przez Radę Ochrony Pomników Walk i Męczeństwa. Ponadto są dwie szklarnie o powierzchni 180 m kw. każda (Kostrzyn i Witnica), które stanowią bazę dla zieleni miejskiej.

Zakład Dystrybucji Gazu Bezprzewodowego ma do obsłużenia 3,5 tys. swoich odbiorców (jeszcze w 1975 r. było ich 1600). W jego dyspozycji znajdzie się 5 samochodów do rozwożenia butli gazowych. Wychodząc na przeciw postulatom odbiorców rozwożenie butli odbywa się systemem dwuzmianowym.

Przy takiej rozpiętości zadań i obowiązków przedsiębiorstwa, należą się duże słowa uznania dla jego pracowników za wykonywanie planowych zadań. Przedsiębiorstwo ze swej strony zapewnia swoim pracownikom dobre warunki socjalne. W ciągu niespełna pół roku powstał ośrodek wypoczynku sobotnio - niedzielnego w Moryniu.

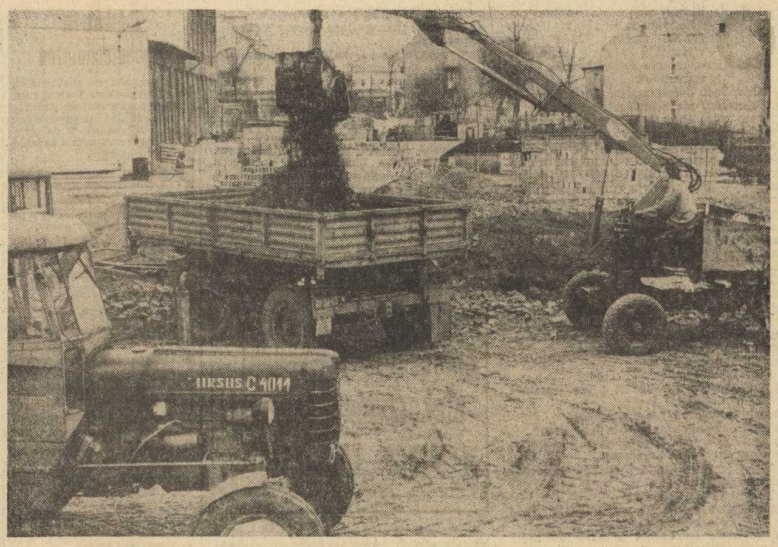
Większość prac, bo aż 60 proc. wykonanych zostało w czynie społecznym załogi. Ośrodek wyposażony jest w 7 domków campingowych, namioty oraz sprzęt wodny. Ośrodek szkoleniowy w Świnoujściu-Zalesiu, administrowany jest przez PGKiM w Kostrzynie. Korzysta z niego 17 przedsiębiorstw zjednoczenia. Przedsiębiorstwo załatwiło także gospodarskim sposobem sprawę dowozu pracowników. Wyremontowano przeznaczony do kasacji autobus, który świetnie zdaje egzamin.

Wiele zrobiono także w sprawach socjalnych na terenie samego zakładu. Od ubiegłego roku otwarty jest kiosk spożywczy. Poszczególne zakłady otrzymały dla swoich pracowników dobrze urządzone szatnie i sanitariaty.

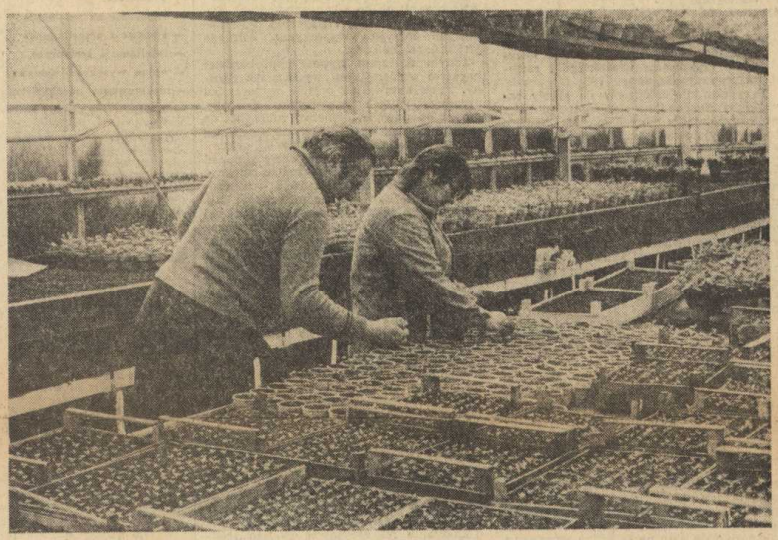
W ciągu czterech miesięcy powstał kompleks garażowy. Dobiega końca budowa nowej portierni. Zaawansowane są prace nad urządzeniem gabinetu BHP, gdzie urządzony będzie kącik tradycji. Zadbano także o estetykę samych biur. Przedsiębiorstwo osiągnęło w ostatnich latach duży postęp w zakresie mechanizacji pracy. PGKiM podjęło się w bieżącym roku produkcji płytek chodnikowych dla potrzeb miasta. W przedsiębiorstwie działa organizacja partyjna, której sekretarzem jest **Władysław Niedźwiecki.** Jej członkowie są inicjatorami wielu czynów społecznych na rzecz zakładu. Działa także aktywnie koło PCK.

Duża część załogi to długoletni pracownicy przedsiębiorstwa legitymujący się wzorową pracą. Wśród nich są: Piotr Głomba, Leon Stanny i Stanisław Nowak (Witnica) oraz Irena Tupalska, Anna Dorczyńska i Franciszek Durlik — Kostrzyn. Nie sposób wymienić tu wszystkich pracowników zasługujących na słowa uznania za swoją postawę i pracę. Dobra praca wszystkich członków załogi składa się na ogólny wynik działalności przedsiębiorstwa.

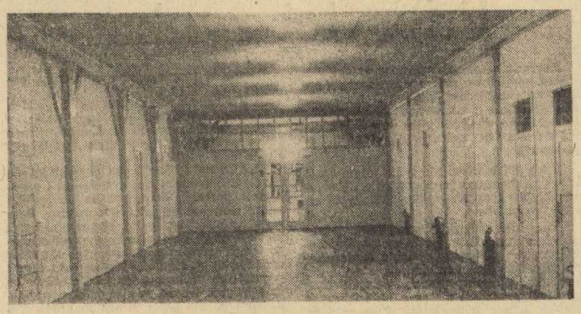
(L. S.)



Roboty na placu pod przyszłą centralną betoniarnię. *Fot. J. Szalbierz*



Przygotowanie sadzonek w szklarni — Barbara Onisk i Hieronim Sawala *Fot. J. Szalbierz*



Wnętrze biurowca PGKiM.

Kompleks garażowy dla transportu zakładowego.

Podsłuchane — podpatrzone

Co dzieje się z Kostrzyńską Przychodnią Rejonową? Jak długo będzie trwał tam nieszczęsny remont? — pytają nas pacjenci, a szczególnie matki z maluchami.

My jak na razie nie wiemy.

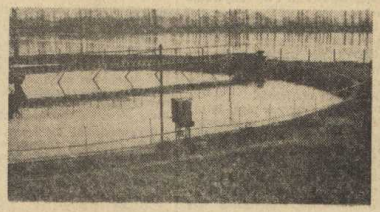
Wiemy jednak, że trwa on już dość długo, a nawet za długo. Dziwi nas ten fakt, gdyż warunki jakie panują obecnie w Przychodni Rejonowej raczej nie przypominają miejsca leczenia.

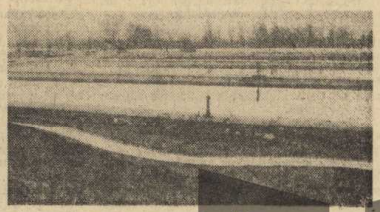
Zimne pomieszczenia z powodu braku drzwi w niektórych pomieszczeniach, zabrudzone korytarze — to fakty, które mówią same za siebie.

No cóż, jaki widać grupom remontowym jak i pracownikom ZOZ-u odpowiada taki stan rzeczy. Tylko jest jedno „ale". Taki stan rzeczy dość, że nie odpowiada warunkom sanitarnym, to jeszcze jest to niemożliwe dla pacjentów. Sądzimy jednak, że nie potrwa to długo ku zadowoleniu chorych i matek z dziećmi.

Są u nas ponoć w handlu takie przepisy, że czas gwarancji artykułów spożywczych jest limitowany dokładną datą, która powinna być surowo przestrzegana. Jak widać w kostrzyńskim handlu przepis ten jest nieprzestrzegany, a może nawet nieznany. Takim przykładem niech będzie fakt, że dość często nabywamy towary w kostrzyńskich sklepach z datą gwarancji opiewającą nawet 3 miesiące, ale wstecz.

Ot weźmy choćby np. tylko nomboniery, a nawet ostatnio serek homogenizowany. Ci, którzy spojrzą na datę jeszcze zdąża się wycofać, ale są tacy, których się w ten sposób „nabija w butelkę". Wówczas nie wiadomo, czy ryzykować jedząc kupiony produkt, czy też wyrzucić w błoto kilkadziesiąt złotych. Jesteśmy pewni, że są to tylko sporadyczne pomyłki i zostaną one w krótkim terminie wyeliminowane.





Zakład podejmuje skuteczne działania na rzecz ochrony środowiska — osadniki DORA i osadnik ścieków.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Pionier

Na łamach naszej gazety rozpoczęliśmy cykl prezentacji ludzi, którzy swoją wieloletnią pracą zawodową i społeczną zapracowali sobie na miano zasłużonych obywateli Kostrzyna.

Byli oni pionierami przy odbudowie naszego miasta po zniszczeniach wojennych, organizatorami nowego życia na wyzwolonych ziemiach. A latami pracy, solidnej i rzetelnej, potwierdzili swą przynależność do kostrzyńskiej społeczności. Im właśnie i wielu podobnym, których nie sposób zaprezentować wszystkich, zawdzięczamy dzień dzisiejszego Kostrzyna.

Dzisiaj przedstawiamy jednego z nich, Józefa WOSZCZYŁĘ — pracownika gospodarki komunalnej Urzędu Miejskiego.

Jako oficer rezerwy po przejściu na emetyturę podjął się dalszej pracy, w której może wykorzystać swoją wiedzę i doświadczenie zawodowe.

Jest nadal aktywnym społecznikiem. Jego zainteresowania społeczne są różnorodne. Będąc członkiem PZPR od 1952 roku działa obecnie w komisji kontroli partyjnej KM PZPR w zespole do spraw czynów społecznych FJN.

Ponadto jest przewodniczącym Sądu Honorowego w Kole Wędkarskim nr 3, pracuje także w Komitecie Osiedlowym nr 1 oraz współpracuje z Komitetami Osiedlowymi z ramienia Urzędu Miejskiego w zakresie pomocy finansowej na działalność Komitetów i integrowania ich działalności. W swej pracy z komitetami nie ogranicza się tylko do spraw zawodowych, działa w nich społecznie, wysuwając wiele ciekawych propozycji dotyczących zagospodarowania terenów wokół osiedli, podniesienia ich estetyki i funkcjonalności. Osobny rozdział pracy społecznej stanowi działalność w Związku Bojowników o Wolność i Demokrację. Pełni funkcje sekretarza koła od 1973 roku i zajmuje się sprawami komisji socjalno-bytowej.

Józef Woszczyło jako żołnierz I Armii Wojska Polskie go był uczestnikiem działań wojennych. Walczył w 9 pułku piechoty kompanii fizylierów i przeszedł szlak bojowy przez Wał Pomorski, Kołobrzeg, forsowanie Odry do zdobycia Berlina.

Następnie do 1947 roku brał udział w walkach z bandami reakcyjnego podziemia.

W dowód uznania swoich zasług zarówno wojennych i pó

żniej zawodowych otrzymał: Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski, Złoty i Srebrny Krzyż Zasługi, Brązowy Medal „Zasłużony na polu chwały", medal X-lecia Polski Ludowej oraz wiele innych odznaczeń wojskowych i państwowych.

Obecnie w dalszym ciągu b. aktywnie działa zawodowo i społecznie. Jest przykładem obywatela, któremu na sercu leża sprawy rozwoju naszego miasta i jego społeczności. Jest tym, który nie przechodzi obojętnie obok spraw nie załatwionych. Takim ludziom winniśmy szacunek i uznanie za zaangażowaną i wzorową postawę.

(C.S.)

Społeczna kontrola handlu

Na terenie naszego Zakładu z zamienia Rady Zakładowej działa Komisja Społecznej Kontroli Handlu, Gastronomii i Usług.

Społeczni kontrolerzy w swej pracy wskazują niedociągnięcia i negatywne zjawiska w działalności handlu i usług. Poprzez to przyczyniają się w znacznym stopniu do usprawnienia organizacyjnego pracy handlu i poprawy obsługi klientów. Społeczna kontrola tych placówek jest pracą odpowiedzialną, poprzez właściwe zrozumienie swych uprawnień kontrolerzy dali już wielokrotnie dowody dużego zaangażowania.

Na terenie naszego miasta Społeczne Kontrole przyczyniły się w wielu przypadkach do poprawienia sytuacji w tym zakresie.

W celu wymiany doświadczeń i współpracy, kontrolerzy z naszego zakładu współdziałają z podobną komisją na terenie miasta Dębna.

Społeczni kontrolerzy ściśle współdziałają z komisjami radnarodowych oraz aktywem samorządów mieszkańców. Wnioski i postulaty pokontrolne trafiają do właściwych instancji odpowiedzialnych za prawidłowe funkcjonowanie podległych jednostek.

W marcu br. w Urzędzie Wojewódzkim odbyło się spotkanie Wojewody gorzowskiego **Stanisława Nowaka** z grupą społecznych kontrolerów z terenu całego województwa. Było ono okazją do złożenia podziękowań dużej rzeszy społecznikom za ich ofiarną pracę, a także dobrym momentem do wymiany doświadczeń i nakreślenia dalszych kierunków pracy.

Sekretarz KW PZPR — **Edmund Jóźwiak** wysoko ocenił dotychczasową działalność kontrolerów i wskazał, iż eliminowanie negatywnych zjawisk przez ich społeczną pracę przyczynia się do zmniejszenie napięć na rynku i jego prawidłowego funkcjonowania.

Wśród kilkutysięcznej rzeszy społeczników jest wielu najbardziej zasłużonych, wyróżniających się aktywnością i zaangażowaniem.

Do takich należy dwoje pracowników naszego zakładu, którzy od wielu lat pełnią funkcję społecznych kontrolerów — Felicja Hoff i Witold Suszczewicz. Oni też otrzymali na tym spotkaniu od Wojewody gorzowskiego listy z podziękowaniem za swoją społeczną pracę. Doceniając wagę wnoszonej pracy naszych kontrolerów przedstawiamy naszym czytelnikom treść listu, który jest na pewno duża satysfakcją i dowodem uznania społecznej pracy: „Wyrażam słowa podziękowania za dotychczasową działalność na odcinku prowadzenia kontroli społecznych. Wasza aktywność kontrolnej, sygnalizowanie o pojawiających się nieprawidłowościach, interweniowanie w przypadkach stwierdzenia nadużyć przyczynił się w znacznej mierze do poprawy pracy handlu i wzbudził powszechne uznanie społeczeństwa województwa gorzowskiego. Jestem przekonany, że tak jak dotychczas nadal będziecie aktywnie współuczestniczyć w realizacji zadań wynikających z uchwał naszej partii, stawiających przed całym narodem doniosłe zadania we wszystkich dziedzinach życia politycznego i gospodarczego. Przyjmijcie wyrazy uznania za efekty Waszej działalności, za zaangażowanie, za sumienną i rzetelną pracę oraz życzenia dalszych osiągnięć w pracy zawodowej, społeczno-politycznej i w życiu osobistym".

(l.s.)

Komunikat

Wojewódzki Zarząd Pracowniczych Ogrodków Działkowych w Gorzowie Wlkp. informuje podległe Zarządy POD na terenie naszego województwa, iż na zasadzie porozumienia ze Spółdzielnią Kółek Rolniczych w Kożalowie wszystkie Zarządy POD będą mogły zaopatrzyć się w torf dobrej jakości i w ilościach nieograniczonych. Cena za 1 m sześć. torfu luzem (700 — 800 kg) z dostawą na miejsce do ogrodu wyniesie 350 zł.

W związku z powyższym zainteresowani zgłoszą się w terminie do 10 maja 1977 r. do Zarządu POD „Celuloza" celem złożenia zamówienia indywidualnie. Dostawa zamówionego torfu rozpocznie się od połowy września i trwać będzie do końca listopada. Na życzenie zamawiającego torf może być pakowany w worki, jednakże podrożeje to jego koszt.

ZARZĄD POD

Ilość ale i jakość

Równowagę na rynku kształtuje nie tylko ilość, ale i jakość dostarczanych do sklepów towarów. Jakość szeroko rozumiana: zarówno jeśli chodzi o trwałość, niezawodność, estetykę, zgodność z wymogami mody itp., jak i różnorodność wyboru, zgodność programów produkcyjnych z rzeczywistymi preferencjami nabywców. W czasie niedawnej dyskusji sejmowej nad założeniami planów na 1977 rok oraz lata 1976—1980 podkreślono, że wielu działaczy gospodarczych nie zdaje sobie sprawy z tego, iż wyższa jakość może być często substytutem ilości.

Mniejsza ilość naprawdę dobrych wyrobów, daje większe poczucie obfitości towarów na rynku niż duża ilość produktów o niskiej jakości, zalegających półki sklepów. Podwyższenie standardów jakościowych pozwala na lepsze dostosowanie produkcji do oczekiwań odbiorców, zapewnia dłuższe użytkowanie wyrobów.

Od czego zależy poprawa jakości produkcji?

Na pewno od takiego ukształtowania mechanizmów ekonomiczno - finansowych, które premiowałyby pracę rzetelną, na najwyższym poziomie jakościowym. Ale nie tylko. Także — od usunięcia wielu elementarnych zaniedbań organizacyjnych, lepszego rozeznania rynku, sprawniejszego funkcjonowania komórek zaplecza konstrukcyjno - technologicznego zakładów.

Nie ma w tej chwili sprawy pilniejszej i o większym znaczeniu niż poprawa zaopatrzenia rynku, szybki rozwój produkcji wyrobów służących zaspokojeniu potrzeb ludności.

Jest to ogniwo decydujące obecnie o tempie dalszej poprawy naszych warunków życiowych.

Wysuwamy to zadanie na czoło naszych zamierzeń na najbliższe lata, przy czym wskaźniki zawarte w planie wyznaczają zadania minimum.

Pełne wykonanie tego zadania, a jeśli to będzie możliwe — jego przekroczenie, zależy od inicjatywy nas wszystkich od naszej konsekwencji, aktywności zaangażowania i zdolności do gospodarczego myślenia, odpowiedzialnego traktowania swoich obowiązków.

(r.b.)

Działkowy kącik wypoczynkowy

Człowiek od najdawniejszych czasów był związany z zielenią i przyrodą. W dzisiejszych czasach, pełnych hałasu, nerwowego rytmu życia, powietrza nasyconego coraz większą ilością spalin, zieleń nie jest już luksusem, jest koniecznością. Zieleń odwraca myśli od trosk życia codziennego, uspokaja nerwy, oddziałuje korzystnie na psychikę człowieka, podnosząc jego kulturę osobistą. Jest źródłem wypoczynku. U dzieci pobudza wrażliwość na piękno.

Ogromną rolę w procesie ponownego przybliżenia człowieka do przyrody odgrywają ogrody działkowe. W naszym kraju przeważa jeszcze typ działki o charakterze warzywniczo-sadowniczym. Coraz częściej jednak działkowcy starają się wygospodarować kącik wypoczynkowo-rekreacyjny, w którym nie tylko możliwy spędzać wolne od pracy chwile, ale też przyjąć znajomych i przyjaciół. Kącik ten powinien być oddzielony od reszty ogrodu, stwarzać przyjemną i estetyczną oazę wypoczynku.

Teren wypoczynkowy powinien łączyć się w naturalny sposób z altaną, być jej przedłużeniem. Pożądaną jest też bliskość punktu wodnego, zwłaszcza w konieczność częstego podlewania trawników i roślin ozdobnych.

Punkt wodny umożliwiający również zainstalowanie prysznica czy też założenia basenka będzie służył dorosłym i dzieciom w upalne dni. Mając zaprogramowane położenie części wypoczynkowo-ozdobnej, trzeba się zastanowić, jak ten teren zagospodarować. Z podstawowych czynności będzie założenie niedużego trawnika. Daje on również wrażenie przestrzeni, tak potrzebnej na małym obszarze naszego ogródka.

W tak urządzonym ogródku możemy mile i przyjemnie spędzać wolny czas po pracy i cieszyć się swoimi osiągnięciami ogrodniczymi.

„Cynia"

Szkoła przyzakładowa

Szkoła przyzakładowa szkoli uczniów w trzech zawodach: elektromontera, tokarza-frezera, oraz ślusarza-mechanika. Uczęszcza obecnie do niej 93 uczniów, którzy praktyczną naukę zawodu pobierają w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych. W specjalnie do tego celu urządzonych warsztatach szkolnych.

Uczniowie trzy dni pracują w warsztatach pod fachowym okiem trzech instruktorów: Tadeusza Drewniaka, Mariana Godlewskiego i Józefa Andrzejczuka. Następne dni tygodnia poświęcone są nauce teoretycznej zawodu, a także przedmiotom ogólnym w Zespole Szkół im. M. Curie-Skłodowskiej. Uczniowie w ciągu trzech lat nauki otrzymują za swoją pracę wynagrodzenie.

Tym sposobem nasz zakład zapewnia sobie kadry wykwalifikowanych pracowników dla własnych potrzeb. Uczniowie już podczas nauki korzystają z uprawnień i udogodnień przysługujących pracownikom KZP. W miesiącu kwietniu br. odbyło się podsumowanie półrocza.

Miało ono tym razem bardziej uroczysty charakter niż zwykle.

W Klubie NOT zorganizowano spotkanie wszystkich uczniów i kadry pedagogicznej szkoły z przedstawicielami kierownictwa zakładu: dyr. do spraw pracowniczych — **Michalem Hajdaszem**, i sekretarzem KZ PZPR — **Mirosławem Kijanką**, przewodniczącym Rady Zakładowej — **Edwardem Frąckowiakiem**, dyrektorem Zespołu Szkół — **Franciszkiem Radwanem**, przewodniczącym ZZ ZSMP — **Bogusławem Dadokiem** i kierownikiem Warsztatów Szkolnych — **Bolesławem Olszewskim**.

Poddano ocenie wyniki uzyskane przez uczniów wszystkich trzech klas, w szkole i warsztatach szkolnych. Kierownik warsztatów zwrócił uwagę na pewne zaniedbania ze strony uczniów, którzy opuszczają lekcje i pracę w warsztatach, co w konsekwencji prowadzi do osiągania słabych wyników i poziomu w szkoleniu.

Przewodniczący Zarządu Zakładowego ZSMP poparł inicjatywę uczniów utworzenia koła ZSMP w warsztatach szkolnych, tym samym młodzież szkolna włączyła by się do działalności organizacji młodzieżowej oraz uczestniczyła w imprezach organizowanych przez Zarząd Zakładowy dla swoich członków, a także dla młodzieży niezrzeszonej.

Sprawą zabezpieczenia uczniom wolnego czasu zajął się dyr. do spraw pracowniczych Michał Hajdasz. Zakład zabezpiecza młodzieży środki na organizowanie obozów w okresie wakacji, biwaków i wycieczek oraz wszelkie go rodzaju wyjazdów poza teren miasta. Każda inicjatywa młodzieży w tym zakresie jest wspomagana przez dyrekcję zakładu.

Uczniowie obecnie mają możliwość zakładania książeczek mieszkaniowych, pierwsza wpłata w kwocie 500 zł fundowana jest przez zakład, następne będą deklarowane przez młodzież, a wpłata będzie pobierana przy wynagrodzeniu.

Wielu już zadeklarowało swój udział w tym przedsięwzięciu.

Najlepsi uczniowie, wyróżniający się wynikami w nauce otrzymali ufundowany przez Zakład upominki. Są to uczniowie, którzy osiągają dobre oceny w szkole i na zajęciach praktycznych, uczniowie III klasy: **Wojciech Kamiński, Andrzej Michalski, Ryszard Sauner, Andrzej Supliński, Waldemar Kapusta, Ryszard Neuman**, uczniowie II klasy: **Sławomir Mazur, Czesław Półrolniczak** i uczeń I klasy **Ryszard Ziduch.**

(l.s.)

Uczniowie szkoły przyzakładowej na spotkaniu.

Fot. J. Szalbierz

LIST DO REDAKCJI

SZANOWNA REDAKCJO!

Co prawda nie jestem mieszkańcem Kostrzyna, ale pracuję w nim od kilku ładnych lat. Codziennie dojeżdżam do pracy pociągiem i dlatego też chciałbym wypowiedzieć kilka uwag na temat obiektów kolejowych. Sądzę, że nie jeden z dojeżdżających przyzna mi rację. Podróżuję wiele i nie jeden dworzec kolejowy widziałem w swym życiu, ale poraz pierwszy spotykam się z przykładem gdzie w holu dworca nie ma ławek, a podróżni oczekujący na swoje pociągi siadają na parapetach okien bądź na własnych pakunkach. Obecny najprawdopodobniej to śmieszy, a nas wręcz odwrócenie.

Przecież nie raz czeka się i to dość długo na spóźnione pociągi, a czekać nie ma gdzie. Jest taka niby poczekalnia, ale oczekiwanie tam raczej nie należy do przyjemności, bo połączona jest z barem gdzie sprzedaje się piwo to raczej jakaś pomyłka. Tak więc wygląda na to, że właściwie nie ma gdzie siedzieć na kostrzyńskim dworcu PKP.

Zresztą w podobnej sytuacji są też klienci przystanku PKS mieszczącego się przy dworcu kolejowym. Myślę, że wstawienie kilku ławek to żaden kłopot. A tym można zrobić jedynie przyjemność podróżnym.

CZYTELNIK „CELULOZY"

DROGA REDAKCJO!

Nie raz pisaliście w „Celulozie" o naszej stołówce zakładowej. Były to przeważnie pochlebne opinie. Faktem jest, że niejednokrotnie mieliście rację i często Wasza interwencja jakoś tam zadziałała.

Ale ja chciałbym poruszyć inną stronę medalu. Ostatnio często słyszy się dyskusje pracowników na temat braku szklanek, noży itp. Jest to na pewno kłopot dla konsumentów ale... nie tylko. Skąd się one biorą? Otóż proponuję, aby szanowna redakcja stanęła kiedyś w drzwiach wyjściowych stołówki i sprawdziła ilu pracowników stołówki naczynia i sztućce.

Sama byłam świadkiem jak wynoszono talerze z plackami i herbatą w szklankach. Ciekawa również jestem ile tego jest na wydziałach? Z tego wniosek, że nie zawsze obarczać należy winą pracowników stołówki, bo w tym na przykład wypadku winni są sami pracownicy. I myślę, że kontrola klienteli stołówki nie dała by jakichś konkretnych rezultatów, bo tylko odpowiedzialność społeczna każdego z członków naszej załogi może dać dobre wyniki. Na pewno problem jest i to z winy samych pracowników, dlatego też nie powinniśmy narzekać na stołówkę, tylko na nas samych.

WASZ STAŁY PRZYJACIEL

Prawnik odpowiada

Czy można rozwiązać umowę o pracę mimo zastrzeżeń rady zakładowej?

W razie nieuwzględnienia zgłoszonych w terminie pięciu dni zastrzeżeń rady zakładowej, kierownik zakładu przedstawia sprawę przewodniczącemu instancji związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową. Przewodniczący instancji związkowej wypowiada się w kwestii zastrzeżeń rady zakładowej w ciągu pięciu dni od przedstawienia sprawy. I wówczas, po rozpatrzeniu stanowiska przewodniczącego instancji związkowej — a także w razie niezajęcia przez niego stanowiska w ustalonym terminie — kierownik zakładu pracy podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

A zatem zastrzeżenia rady zakładowej hamują możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Zakład pracy może podjąć tę decyzję dopiero po ustosunkowaniu się do zamiaru zwolnienia przez przewodniczącego instancji nadrzędnej nad radą zakładową. Jednakże pracownik może być zwolniony mimo zastrzeżeń rady zakładowej, lecz wtedy może skierować sprawę do terenowej komisji odwoławczej, celem rozpoznania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Czy zakład pracy może potrącić bez zgody pracownika z wynagrodzenia za pracę, jakie mu przysługuje, należność za odzież ochronną?

Nie jest to możliwe, bowiem z wynagrodzenia za pracę można potrącać bez zgody pracownika jedynie te należności, które są wymienione w kodeksie. Art. 87 § 1 kodeksu pracy nie przewiduje takiego potrącenia, a zatem jest ono możliwe jedynie po uzyskaniu od pracownika na to potrącenie zgody lub na mocy tytułu wykonawczego.

Czy za czas badań lekarskich, przeprowadzonych w związku z ciążą w godzinach pracy przysługuje wynagrodzenie?

Stosownie do przepisu art. 185 § 2 kodeksu pracy zakład pracy jest zobowiązany udzielić pracownicy ciężarnej zwolnienia na zalecone przez lekarza badania, jeżeli nie ma możliwości przeprowadzenia ich poza godzinami pracy.

Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jakie są kompetencje postępowania przed komisjami?

Żadne. Wszelkie postępowanie w sprawach ze stosunku pracy, zarówno przed komisjami, jak i przed sądami, jest wolne od opłat.

Co może uczynić pracownik, jeśli nie zgadza się z niekorzystnym dla siebie orzeczeniem komisji rozjemczej lub odwoławczej do spraw pracy?

Może wówczas odwołać się do okręgowego sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia pracownikowi.

Plan na rok 1977 jako etap realizacji założeń planu 5-letniego

(Dokończenie ze str. 4)

zmian koniunktur na rynkach zagranicznych w celu zwiększenia efektywności obrotów.

Zakłada się, że wartość eksportu ogółem w 1977 roku ukształtuje się na poziomie 41,1 mld zł dewizowych, co oznacza wzrost o 13 proc., a wartość eksportu wyrobów przemysłu elektromaszynowego powinna osiągnąć poziom około 18,1 mld zł dewizowych wzrastając o 17,2 proc.

Zakłada się, że wartość importu ogółem w roku 1977 wyniesie 46,4 mld zł dewizowych co oznacza wzrost o 2,7 proc., z czego import wyrobów przemysłu elektromaszynowego powinien wynieść 18,7 mld zł dewizowych. Szacuje się, że w obrotach usługowych w 1977 roku dodatnie saldo wyniesie co najmniej 1,1 mld zł dewizowych. Omówione powyżej założenia zapewniają w planie na 1977 rok gospodarczą równowagę zarówno rzeczową jak i finansową.

Nowe pozycje na półkach biblioteki ZOITE

Biblioteka ZOITE nabyła w ostatnim czasie kilka egzemplarzy poradnika technicznego „Statystyczna Kontrola Jakości". Przygotowała go do druku i wydała Naczelna Organizacja Techniczna — Główna Komisja dla Jakości w Warszawie i Oddział Wojewódzki NOT w Zielonej Górze.

Opracowanie przygotowali znani polscy specjaliści: Doc. dr inż. Kazimierz Wieczorkowski z Politechniki Poznańskiej i mgr inż. Bohdan Czyżewski z Zakładów HCP „Cegielski" w Poznaniu. Recenzentem poradnika jest znany w kraju specjalista z Politechniki Warszawskiej doc. dr inż. Lesław Wasilewski.

Skrypt przeznaczony jest dla szerokiego kręgu fachowców różnych branż i innych dziedzin gospodarki, szczególnie dla pracowników technicznej służby kontroli jakości, technologów i organizatorów produkcji.

Do najnowszych pozycji katalogowych zakupionych przez bibliotekę należą przyrowy przez Stowarzyszenie Więkienników Polskich przy współpracy ze Zjednoczeniem Przemysłu Skórzanego „Katalog obuwia ochronnego, roboczego i profilaktycznego". Katalog został opracowany kompleksowo i obejmuje obuwie ochronne, robocze i profilaktyczne produkowane przez przemysł w Polsce, a przystosowane do wykonywania prac w różnych zawodach. Stanowi on źródło informacji o jakości produkowanego obuwia zarówno w zakresie wzornictwa i konstrukcji jak i danych technicznych i użytkowych. Zawiera szczegółowe dane o trybie i formie składania zamówień na obuwie, wykaz norm i spis jednostek handlu hurtowego zajmującego się sprzedażą omawianego obuwia. Przeznaczony jest głównie dla potrzeb służby BHP i zaopatrzenia.

Chcielibyśmy także zwrócić uwagę Czytelników na znajdujący się od niedawna w bibliotece komplet materiałów (referaty i katalogi) z sympozjum firmy Ludwig Krohne — Duisburg RFN — na temat „Pomiarów zanieczyszczeń środowiska oraz urządzeń do oczyszczania miast". Tematyka referatów obejmuje: Urządzenia pomiarowe wysokości poziomu (cieczy) w zbiornikach radiometryczny pomiar gęstości, pomiar przepływu sposobem magnetyczno-indukcyjnym z włączonym polem stałym, pyłomierz Beta stosowany do pomiaru emisji pyłowych. Karty katalogowe przedstawiają urządzenia produkowane przez firmę Ludwig Krohne.

A. KŁAPTOCZ

Dobrze płacić za dobrą pracę

Każda praca społecznie użyteczna wykonywana dobrze i uczciwie zasługuje na uznanie i szacunek. Różny jest jednak stopień niezbędnych do wykonywania danej pracy kwalifikacji, różna wielkość odpowiedzialność i rezultaty. System płac musi te różnice respektować.

Sprzątaczka i pilot, woźny i chirurg, referent i dyrektor zjednoczenia: każdy z nich wykonuje pracę społecznie niezbędne. Zasada „równości miar" wymaga jednak zróżnicowanego ich opłacania.

Byłoby dobrze, gdybyśmy potrafili wyeliminować dotychczas stopniu doprowadzić do świadomości społecznej specyfikę danej pracy, „przybliżyć" społeczeństwu trudy pracy palpiernika, ale i dyrektora, głównego specjalisty zakładu. Kiedy analizuje płace, niektórych ludzi na wysokich stanowiskach, związany z tym zakres prac i odpowiedzialności, zakres ich codziennych czynności, nieustanne zaangażowanie czasu, nerwów, umysłu, mówię sobie: nawet za dwa razy więcej niż pieniądze im bym nie podjął się takich funkcji! Nie znaczy to oczywiście, że zawsze i wszędzie w każdym wypadku wysokie płace są uzasadnione.

Myślę, że każdy zna przykłady na „nie..." rzecz w tym, aby: „dobrze płacić za dobrą, wydajną i staranną pracę i nie powstawały sytuacje, gdy choć jedna stówka wypłacona była niesłusznie. Jest to sprawiedliwe i wymaga tego elementarny interes społeczny. Wydaje się, że to stwierdzenie tow. Edwarda Gierka na naradzie I sekretarzy komitetów zakładowych jest wystarczająco wymownym komentarzem.

Interes społeczny, postęp i rozwój kraju wymagają wysokiego opłacania rzeczywistego wysiłku, uhonorowania rzeczywistej społecznej przydatności.

Temu, kto lepiej pracuje, kto zdobył większe kwalifikacje i więcej daje społeczeństwu, należy się większa satysfakcja moralna i materialna. Taka jest „strategia podziału" — nie się w niej nie zmieniło i nie zmieni. Tyle, że jak sądzę wciąż musimy zaostrzać kryteria. Weryfikować pojęcia „lepiej pracuje", „więcej daje społeczeństwu".

Nie tylko więcej niż inni. To więcej musi dziś oznaczać jakieś faktycznie więcej niż wczoraj.

(r.b.)

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Sport szkolny

W związku z nowym podziałem administracyjnym kraju również i w Szkolnym Związku Sportowym zaszły zmiany organizacyjne oraz uległ zmianie system rozgrywek do szczebla wojewódzkiego. W starym systemie rozgrywek do zawodów wojewódzkich kwalifikował się mistrz względnie mistrz i wicemistrz powiatu.

Obecnie województwo gorzowskie (w sporcie szkolnym) zostało podzielone na 4 rejony: Gorzów Wlkp., Międzyrzecz, Strzelce Krajeńskie i Kostrzyn (z siedzibą w Witnicy). Każdy z tych rejonów podzielony jest na mini-rejony. Rejon Kostrzyn posiada 4 mini-rejony: Sulęcin, Słubice, Kostrzyn, Dębno Lubuskie. Z kolei mini-rejon Kostrzyn obejmuje: miasto Kostrzyn, gminę i miasto Witnica oraz gminę Słońsk. Z takiego podziału wynika, że w zawodach mini-rejonu Kostrzyn spotykają się zwycięscy zawodów szkolnych z Kostrzyna, Witnicy i Słońska. Z tych zawodów mistrz reprezentuje mini-rejon Kostrzyn na zawodach rejonu Kostrzyn. Dopiero z tych zawodów jeden lub dwa zespoły kwalifikują się do półfinałów wojewódzkich (gry sportowej lub do finału wojewódzkiego (LA).

Szkolny Związek Sportowy posiada opracowany na każdy rok szkolny program zawodów w grach sportowych i w lekkiej atletyce. Szkoły Podstawowe startują na zasadach przedstawionych wyżej.

Natomiast Szkoły Ponadpodstawowe mają rozgrywki na szczeblu wojewódzkim systemem lig szkolnych i szkolnej klasy A. Szczebel wojewódzki w lekkiej atletyce poprzedzają zawody rejonowe.

Tu należy wymienić II miejsce w lidze wojewódzkiej drużyn koszykówki żeńskiej Liceum Ogólnokształcącego w Witnicy oraz II miejsce w województwie zespołu dziewcząt w Sztafetowych Biegach Przełajowych (Zespół Szkół z Kostrzyna).

Sekretarzem SZS na mini-rejon Kostrzyn jest mgr **Jerzy Sak**, natoomiast sekretarzem SZS rejon Kostrzyn — mgr **Wojciech Łaszkiewicz**. Tu należy nadmienić, że przewodniczącym Zarządu Szkolnego Związku Sportowego na mini-rejon Kostrzyn jest kolega **Czesław Nowak** — nauczyciel Zespołu Szkół z Kostrzyna.

Szkoły podstawowe w rejonie zakończyły już zawody na rok szkolny 1976/1977 we wszystkich dyscyplinach z wyjątkiem wielobojów lekkoatletycznych. W tej chwili dobiegają końca zawody finałowe (wojewódzkie) w grach sportowych.

Oto wyniki zawodów mini-rejonu Kostrzyn i rejon Kostrzyn Szkół Podstawowych:

DZIEWCZĘTA:

Czwórbój LA

Mini-rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — SP 2 Witnica, III — SP 2 Kostrzyn, IV — ZSG Słońsk.

Rejon: I — SP 3 Dębno Lub., II — SP Czarnów, III — ZSG Trzemeszno, IV — SP I Kostrzyn.

Sztafety 8x50 m im. J. Kusocińskiego

Mini-rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — SP 2 Kostrzyn, III — SP 2 Witnica.

Rejon: I — SP 3 Dębno Lub., II — SP 1 Kostrzyn, III — ZSG Trzemeszno, IV — SP 3 Słubice.

Sztafetowe Biegi Przełajowe 10x800 m.

Mini-rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — ZSG Słońsk, III — SP 2 Witnica.

Rejon: I — SP 3 Dębno Lub., II — SP 1 Kostrzyn, III — SP Górzyca, IV — SP Trzemeszno.

Piłka ręczna

Mini-rejon: I — ZSG Słońsk, II — SP 2 Witnica, III — SP 1 Kostrzyn.

Rejon: I — SP Sciechów, II — SP Kowalów, III — ZSG Krzeszyce (ZSG Słońsk nie startował).

Piłka siatkowa

Mini-rejon: I — SP 1 Kostrzyn.

Rejon: I — ZSG Baczyna; II — ZSG Ośno Lub., III — SP 1 Kostrzyn, IV — SP 3 Słubice.

Piłka koszykowa

Mini-rejon: I — SP 2 Witnica, II — SP 1 Witnica.

Rejon: I — SP 1 Sulęcin, II — SP 2 Witnica, III — SP 1 Dębno Lub., IV — SP 1 Rzepin.

CHŁOPCY:

Czwórbój LA

Mini-rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — SP 2 Witnica, III — ZSG Słońsk.

Rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — SP 3 Dębno Lub., III — ZSG Sulęcin, IV — SP 3 Słubice.

Sztafeta 8x50 m im. J. Kusocińskiego

Mini-rejon: I — SP 2 Kostrzyn, II — SP 1 Kostrzyn, III — SP 2 Witnica.

Rejon: I — SP 3 Dębno lub., II — SP 2 Kostrzyn, III — SP 3 Słubice, IV — ZSG Trzemeszno.

Sztafetowe Biegi Przełajowe 10x1000 m

Mini-rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — SP 2 Witnica, III — ZSG Słońsk, IV — SP 2 Kostrzyn.

Rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — SP 1 Sulęcin, III SP — SP 1 Dębno lub., IV — SP 1 Rzepin.

Piłka nożna

Mini-rejon: I — SP 2 Witnica, II — SP 1 Kostrzyn, III — ZSG Słońsk.

Rejon: I — SP 2 Witnica, II — SP 1 Słubice, III — SP 3 Dębno Lub., IV — SP 1 Sulęcin.

Piłka ręczna

Mini-rejon: I — SP 2 Witnica, II — ZSG Słońsk.

Rejon: I — SP 2 Witnica, II — SP Boleszkowice, III — SP 1 Rzepin, IV — ZSG Lubniewice.

Piłka siatkowa

Mini-rejon: I — SP 1 Kostrzyn, II — SP 2 Witnica.

Rejon: I — SP 3 Słubice, II — ZSG Baczyna, III SP 1 Sulęcin, IV — SP 1 Kostrzyn.

Piłka koszykowa

Mini-rejon: I — SP 2 Witnica, II — SP 1 Witnica.

Rejon: I — SP 2 Witnica, II — SP 1 Dębno Lub., III — SP 1 Sulęcin, IV — SP 1 Rzepin.

Z powyższego zestawienia wynika, że w zawodach rejonowych mini-rejon Kostrzyn reprezentują dwie szkoły: SP 1 Kostrzyn i SP 2 Witnica. Tu natomiast jest pewna specjalizacja: SP 1 Kostrzyn — lekka atletyka, SP 2 Witnica — gry sportowe zarówno wśród chłopców jak i dziewcząt

W. Ł.

U progu turystycznego sezonu

Chociaż kalendarz dawno już ogłosił nastanie wiosny, aura tego roku nie bardzo jest łaskawa Zazieleniły się wprawdzie soczystą zielenia trawniki, drzewa wypuszczają drobne listki, ale o wiosennym cieple nie można na razie mówić.

Mam jednak nadzieję, że gdy słowa te dotrą do Czytelnika będzie już prawdziwą wiosna, słoneczna i ciepła. Będzie nam towarzyszyło wiosenne znużenie, ale mimo to wielu z nas zabierze się do intensywnej uprawy ogródków, skorzysta z dłuższych spacerów, wielu też wyruszać będzie w wolne chwile za miasto, aby nacieszyć się przestrzenią, czystym powietrzem, słońcem i odrodzoną zielenią.

Trawniki i zieleńce są piękne — gdy czyste. Jeżeli walają się po nich papiery i odpadki — urok pryska. Niby każdemu z nas zależy na kulturze otoczenia, a jednak spotykamy połamane młode drzewka, zaśmiecone trawniki. Są w naszym postępowaniu pewne sprzeczności. Z jednej strony chcielibyśmy przebywać w schludnym otoczeniu, bierzemy udział w czynach na rzecz ładnego wyglądu miasta, z drugiej — przejawiamy dużą tolerancję w stosunku do niszczycieli społecznego dobra. Czy tak być powinno? Zbyt duża tolerancja w tych sprawach nie jest zjawiskiem pozytywnym.

Trudniej jeszcze przedstawia się problem ochrony środowiska poza terenami miejskimi, gdzie ludzie są postaciami anonimowymi.

Niedaleko od Kostrzyna, wśród dębnowskich lasów, znajduje się piękne, małe jeziorko. Kształtem przypomina Morskie Oko, chociaż jest bez porównania mniejsze. Otacza je las mieszany. Wokół jeziorka ciągnie się wygodna ścieżka, tak, że można je obejść spacerkiem w pół godziny. W pobliżu uroczej leśniczówki jest oznaczone miejsce na parkowanie samochodów (ocienione). Gdy, byłam tam pierwszy raz, jeziorko wraz z otoczeniem zrobiło na mnie bardzo miłe wrażenie. Dużo zieleni, cisza słowem — doskonałe warunki na wypoczynek. Po pewnym czasie pojechałam tam znowu. Niestety malowniczość terenu zakłócona została mnóstwem porozrzucanych śmieci. Skrawki papieru, puszki, butelki...

Widocznie miejsce to przyciągało swoim urokiem licznych turystów. Bardzo dobrze ale czy musieli pozostawić po sobie te brzydkie „pamiątki"? Jest na to przecież bardzo prosty sposób po skończonym biwakowaniu wszystkie resztki i odpadki zebrać do papierowej lub foliowej torby, umieścić ją w samochodzie, a później wrzucić do śmietnika przed powrotem do domu. Jest to mały wysiłek, przynoszący duży efekt. Pozostawienie porządku po sobie także tam, gdzie nikt nas nie widzi, świadczy to o prawdziwej kulturze człowieka.

URSZULA

Jerzy Leszczyński

FRASZKI

ŚMIECHU WARTOŚĆ

Dobrze, gdy śmiech
poprawia obyczaje —
Gorzej, gdy nic
innego nie pozostaje.

PRAGMATYKA

Podwładny wtedy ma rację, gdy wie,
że szef ma wtedy racje dwie.

WIELKIE PRAWDY

Wielkie prawdy nie składają się
z prawd małych —
już dawno bowiem by się porozpadały.

ZALETA KROTKOWZROCZNOŚCI

Krótkowzrocznym łatwiej kroczyć
tam, gdzie ich poniosą oczy.

ZAWSZE ODWAŻNI

Zawsze odważni to ludzie, którzy
boją się, aby nigdy nie stchórzyć.

Co o nas piszą?

GAZETA LUBUSKA.

„W społecznej służbie" — to tytuł zamieszczonego w Gazecie z dnia 14. 03. 1977 r. artykułu, poświęconego 31 rocznicy powołania ORMO w Nowej Soli. Z artykułu dowiadujemy się, że do najlepiej pracujących na terenie miasta należy placówka przy Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych w Nowej Soli. Zasłużonym działaczom i członkom ORMO wręczono honorowe odznaczenia.

Sprawy związane z Olimpiadą Wiedzy Technicznej porusza artykuł pt. „Czterech Lubuszan w eliminacjach centralnych" — z 15. 03. 1977 r. Kostrzyn reprezentował w wymienionej olimpiadzie Andrzej Świderski — uczeń Technikum Chemicznego.

O smutnym losie, jaki zgotowali niemieccy faszyści w lutym i marcu 1945 r. w kostrzyńskiej „twierdzy" niemieckiej ludności cywilnej i swoim żołnierzom, wspomina mgr P. Mnichowski w artykule pt. „Krótka pamięć zachodnioniemieckich odwetowców". (20. 03. 77 r.).

Arytkuł pt. „Filia KZP w Drezdenku pomaga ogrodnictwu" (z 24. 03. 1977 r.) przedstawia cenną inicjatywę, jaką jest podjęcie wielkoseryjnej produkcji doniczek do rozsady warzyw. Technologię produkcji opracował zespół pracowników Zakładu w Drezdenku przy współpracy naukowców z Instytutu Warzywnictwa w Skierniewicach i Instytutu Produkcji Ogrodniczej Akademii Rolniczej w Poznaniu.

W artykule zatytułowanym „Polsko—NRD-owskie młodzieżowe seminarium ideologiczne" czytamy m.in.: „Kostrzyn nie przypadkowo wybrano jako miejsce obrad 100 działaczy organizacji młodzieżowych województwa gorzowskiego i okręgu frankfurckiego. Miasto to prężnie się rozwija i utrzymuje przyjacielskie kontakty z NRD-owskim ośrodkiem przemysłu papierniczego — Schwedt. Aktywnie współpracuje młodzież tych miast".

EKSPRESS ILUSTROWANY.

z dnia 21. 03. 1977 r. przynosi następującą informację „Instytut Celulozowo - Papierniczy wspólnie z Instytutem Włókiennictwa podjęły się opracowania technologii wytwarzania tego papieru (chodzi o papier transferowy — przypisek). Wysiłki te zostały uwieńczone powodzeniem. Jeszcze w tym roku Zakłady Papiernicze w Kostrzynie rozpoczną produkcję tego typu papieru".

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY.

z dnia 21. 03 1977 r. zamieszcza artykuł pt. „Na przykład SYNOGAL". Znajdujemy w nim wzmiankę o laureatkach ubiegłorocznego konkursu „Ułatwiajmy życie kobiecie pracującej" wśród, których czołowe miejsce zajęły Kostrzyńskie Zakłady papiernicze.

Alicja KŁAPTOCZ

Podziękowanie

Na ręce kierownictwa naszego zakładu został przesłany od Morskiego Związkowego Klubu Sportowego „Arka" list z podziękowaniami. Publikujemy jego treść:

W okresie 7—16. 02 1977 odbyło się w Kostrzynie zgrupowanie kondycyjno-szkoleniowe piłkarzy nożnych naszego klubu.

Zawodnicy korzystali z kwater i obiektów Zakładów Papierniczych dzięki czemu mogli w należyty sposób zrealizować założony program szkolenia. Zgrupowanie powyższe został zorganizowane wyłącznie dzięki uprzejmości Dyrekcji Zakładów i w ostatnie chwili wobec odmowy ze strony innych kontrahentów.

Przychylne stanowisko Dyrekcji, miła atmosfera wokół naszych piłkarzy spowodowały, że drużyna została należycie przygotowana do rozgrywek o mistrzostwo Polski, czego wymownym dowodem jest jej dotychczasowa postawa.

W związku z powyższym Zarząd klubu, kadra szkoleniowa i zawodnicy składają tą drogą serdeczne i gorące podziękowania za umożliwienie zorganizowania zgrupowania w Kostrzynie.

Przy okazji przesyłamy pozdrowienia dla Obywateli dyrektorów oraz załogi, życząc jednocześnie sukcesów w realizacji planów gospodarczych zakładu.

Zapasy

Młodzi zapaśnicy do lat 18 stoczyli trzydniową batalię 31. 03. — 2. 04. 1977 r. w Radomiu. Był to ogólnopolski turniej klasyfikacyjny.

Z Kostrzyna startowało czterech zawodników (zbyt mało ażeby można było się liczyć w punktacji drużynowej) **St. Sokołowski, Zb. Ziołański, Z. Karabasz** i **W. Jędruszewski.**

Najlepsze miejsce zajął W. Jędruszewski IV w wadze do 65 kg i St. Sokołowski do 48 kg V miejsce. Pozostałych dwóch pechowo wylosowało późniejszych mistrzów i wicemistrzów.

A oto pełna lista zdobywców pewnych miejsc: K. Mudrecki „Nadodrze" Zielona Góra, W. Dobosz „Pafawag" Wrocław, Z. Kierpacz GKS Katowice, R. Pakuszewski Strzelin, R. Kierpacz GKS Katowice, Z. Szopa „Siła" Mysłowice, B. Malina AWF Warszawa, A. Sitnik Radom, Cz. Łobejko „Skra" Warszawa, R. Jaszczyk „Podlasiak" Białystok.

Drużynowo: 1. GKS Katowice — 87 pkt., 2. Pafawag Wrocław — 85 pkt., 3. Wisłoka Dębica — 84 pkt.

Okręgowo: 1. Katowice — 105 pkt., 2. Wrocław — 97 pkt., 3. Tarnów — 84 pkt.

Startowało 265 zawodników z całej Polski po 25 w wagach. Najlepszym zawodnikiem był Szopa „Siła" Mysłowice. Najmłodszym finalistą W. Dobosz „Pafawag" Wrocław.

M. D.

• • •

W Olsztynie odbyły się Ogólnopolskie Zawody Klasyfikacyjne Młodzików w zapasach w stylu klasycznym.

W zawodach brało udział około 200 zawodników, reprezentujących kluby całego kraju.

ZKS „Celuloza" reprezentowało trzech zawodników. **Krzysztof Jendryka** w kategorii 44 kg zajął I miejsce, (na 18 startujących w tej wadze), **Mariusz Szabat** w tej samej kategorii zajął XVI miejsce, **Krzysztof Jarzębiński** w kagorii 75 kg zajął V miejsce. Ponadto Krzysztof Jendryka został uznany za najlepszego technika zawodów.

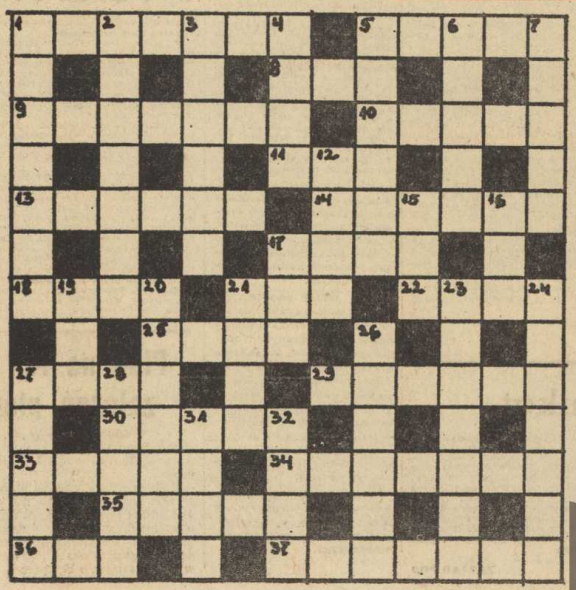
Piłka nożna

Tak grającą drużynę piłkarską chcielibyśmy widzieć co niedzielę — stwierdzili kibice po meczu ze Stilonem Gorzów 1:1. I to jest prawda, gdyż nasi zawodnicy dali pokaz gry ofiarnej, pełnej pomysłowości. Szkoda tylko, że skład sędziowski nie dostroił się do widowiska wypaczając wynik szeregiem niezrozumiałych werdyktów przeciw naszej drużynie, dyktując między innymi rzut karny za problematyczną rękę.

Widowisko było mimo wszystko bardzo ładne i kibice opuszczali stadion Kostrzyński w pełni zadowoleni.

M. D.

Krzyżówka



POZIOMO: 1. Zespół ludzi wykonujących określone zadania powołany doraźnie, 5. W oborze, 8. Wiosna na rzece, 9. Kontrolny telewizor, 10. Część twarzy, 11. Autor trylogii „Przed potopem", 13. W każdym muzycznym instrumencie „szarpanym", 14. Zespół muzyków ludowych, 17. Rzeka we Włoszech, 18. Sprzedał pierworództwo za miskę soczewicy, 21. Pseudonim Adama Asnyka, 22. Mityczna rzeka zapomnienia, 25. Rakieta sygnalizacyjna, 27. Półkryty węgierski pojazd konny z XVI w., 29. Meander rzeczny, 30. Stolica Wietnamu, 33. Kierunek studiów uniwersyteckich, 34. Występ zespołu muzycznego, 35. Potrawa z mielonego mięsa, 36. Matka Zeusa, 37. Obszar polarny wokół bieguna północnego.

PIONOWO: 1. Rodzaj obuwia, 2. Rzymska bogini rzemiosł i sztuki, 3. Rodzaj atłasu, 4. Stolica Ghany, 5. Kolba kukurydzy, 6. Miasto festiwali piosenki, 7. Rynek starogrecki, 12. Lecą spod kopyt, 15. Poeta polski, autor „Pieśni o ziemi naszej", 16. Powietrzna podróż, 17. Inne z elementarza, 19. Domena Arymana, 20. Zgiełk, hałas, 21. Górski interlokutor, 23. Naramienniki ozdobne, 24. Córka Agamemnona, bohaterka licznych utworów, 26. W ręku spawacza, 27. Przyprawa do kiszenia ogórków, 28. Może być np. kurna, 31. Ocena, 32. Ryble jaja.

J. KLIMOROWSKA

Wszyscy świadczymy na

»CELULOZA«

— dwutygodnik, organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. Redaguje Kolegium w składzie: Redaktor naczelny — Jan Masiewicz, sekretarz Redakcji — Łucja Łabenda, fotoreporter — Jerzy Szalbierz. Przewodniczący Kolegium — Stanisław Borek, Alicja Kłaptocz, Andrzej Włodarczyk, Tadeusz Teraźniewski, Janusz Wieczorek, Stefan Sawicki, Jerzy Krepiewicz, Szczepan Zawadzki, Robert Borecki. Adres Redakcji 66-470 Kostrzyn n/Odrą, ul. Fabryczna 1, tel. Centrala 15, wewn. 225. Cena prenumeraty rocznej 24 zł, półrocznej 12 zł, kwartalnej 3 zł.

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania materiałów. Rękopisów nie zamówionych Redakcja nie zwraca.

WYDAWCA: Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze w Kostrzynie n/Odrą. Skład, łamanie, chemigrafia, druk: Zielonogórskie Wydawnictwo Prasowe RSW „Prasa".

Zam. 501; U-20/84

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN