Molas.


# Celuloza

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

Nr 15—16 (122—123) Kostrzyn, 14 VII — 28 VII 1977 r. Cena 1 zł

# Święto gazety «Celuloza»

Za niespełna 3 miesiące gazeta nasza obchodzić będzie drugie już z kolei swoje święto. Organizowane święto w roku ubiegłym z okazji jubileuszu w opinii kierownictwa polityczno-gospodarczego zakładu i miasta, a przede wszystkim naszych Czytelników zdało w pełni egzamin.

Dlatego też postanowiliśmy wspólnie, aby corocznie gazeta „Celuloza", a z nią jej Czytelnicy mieli swoje święto. Z naszej strony jest to jedna z form podziękowania ludziom pracy za trud w realizację szerokiego programu dobrej roboty, która daje nam możliwość zdobywania dobrego materiału prasowego. Lecz jest to również dowód konkretnego oddziaływania naszej gazety wśród załogi i środowiska oraz co warte podkreślenia wspólne działanie w organizacji całej imprezy dając dowód naszej kostrzyńskiej jedności.

Zeszłoroczne dowiadczenie organizacyjne święta niewątpliwie dadzą owoce w roku bieżącym. Otóż tegoroczna impreza w dniach 2—3 września będzie bogatsza w imprezy sportowe i estradowe. Od godzin porannych do południa czytelnicy będą mogli rzeczywiście wybrać coś dla siebie. Ze względów organizacyjnych postanowiliśmy, że wszystkie imprezy skoncentrowane będą w zasadzie na dwóch obiektach — stadionie sportowym i w amfiteatrze.

W ramach święta planujemy również zorganizowanie ogólnopolskiej Sesji Prasoznawczej dziennikarzy prasy zakładowej. Obecnie trudno jeszcze dokładnie analizować wszystkie imprezy, gdyż czasu mamy wiele.

Dokładny plan imprez podamy w sierpniowym numerze naszej gazety. Sądzimy jednak, że każdy znajdzie coś dla siebie. W każdym bądź razie atrakcji nie zabraknie, co już teraz awizujemy.

(j-m

# Podwójne życie mistrza

Młodemu człowiekowi, który przekracza próg fabryczny branży, wręcza się nierzadko informator dotyczący wielkości produkcji, stołówek zakładowych, przychodni zdrowia. Informuje się go o tym, kto jest dyrektorem naczelnym, kto zastępcą. A człowieka, który właśnie podejmuje pracę, tak naprawdę obchodzi przede wszystkim jedno — kto będzie jego mistrzem. Mistrz bowiem przydziela zadania, mistrz ocenia, mistrz daje zgodę na urlop, albo jej odmawia, mistrza widzi się codziennie i już nawet to, czy jest to widok sympatyczny, też ma znaczenie.

W jednej z fabryk wybuchł kiedyś konflikt — załoga wydziału zbuntowała się przeciwko majstrowi .— Bo on jest nie do wytrzymania — tłumaczyli robotnicy w dyrekcji. — Ale dlaczego padło pytanie? Co on takiego robi? — Nic — odpowiedzieli zbuntowani. — Staje na środku hali i patrzy, a nas już cholera bierze. Potem okazało się oczywiście, że nie tylko patrzył, ale zwracał uwagę, często nie przestrzegając zasad savoir-vivre'u.

Mistrz więc musi być kulturalny, sprawiedliwy — po podziale premii ludzie nierzadko mają przecież do niego pretensje — kompetentny, może niekiedy również pobłażliwy. Dużo wymaga się od mistrza. A są to zaledwie [illegible] zobowiązań. Istnieją jeszcze wymagania szefów. Mistrz jest odpowiedzialny, mówiąc krótko i zwięźle, za produkcję, za jej jakość i ilość. Mistrz jest kierownikiem. Piastując najniższy szczebel władzy w przedsiębiorstwie, odpowiedzialny jest przed swoimi zwierzchnikami za nastroje wśród załogi, za dyscyplinę. Kiedy zakład nie wykonuje planu — za to dostają po głowie wszyscy, ale jeśli z wydziału odchodzą pracownicy, pretensja spada na mistrza.

Jakie są kwalifikacje ludzi, którzy pełnią tak odpowiedzialne i niełatwe funkcje?

Z badań prowadzonych w 70 przedsiębiorstwach przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wynika, że bardzo różne. W dużym stopniu zależne od wieku ludzi pełniących tę funkcję. Wszyscy ci, którzy nie przekroczyli 25 roku życia, mają średnie wykształcenie techniczne. Mistrzowie w wieku 26—35 lat już nie zawsze mają ukończone technikum, a wśród tych, którzy przekroczyli lat 50, pełne średnie wykształcenie jest rzadkością. W rubryce: wykształcenie kadry inżynieryjno-technicznej lepiej więc wypadają te przedsiębiorstwa, które zatrudniają młodych pracowników.

Ale nie tylko w tej rubryce. Przedsiębiorstwa, które mają kłopoty z fluktuacją kadr, też chętniej zatrudniają na stanowiskach mistrzów ludzi młodych. Stanowisko mistrza jest konfliktowe. Ten szczebel hierarchii służbowej znajduje się dokładnie na przecięciu linii żądań pracowników i wymagań zakładu. Mistrz z obu stron jest codziennie atakowany i aby sprostać temu zadaniu trzeba najpewniej mieć dużo energii i odporności psychicznej. Ludzie starsi, zmęczeni życiem, prawdopodobnie gorzej sobie radzą pełniąc podwójną rolę: „nauczyciela i wychowawcy załogi" oraz „oficera produkcji". Dwoistość tej funkcji wymaga pewnej elastyczności, umiejętnej gry po jednej i drugiej stronie, na którą być może starszego człowieka już nie stać. Człowiek, który przepracował w fabryce 20 lat, lubi znać swoje miejsce, ma też ustalone poglądy na wszystkie sprawy. Taki typ osobowości kojarzył się kiedyś z postacią majstra. Ale dawny majster nie musiał [illegible] pracownikiem — choć w istocie był nim. Był tak jak potrafił na podobieństwo ojca, który albo jest dobrym wychowawcą, albo złym, nikt jednak nie kazał mu z tego powodu uczestniczyć w konkursach oceniających jego kwalifikacje pedagogiczne.

W nowoczesnym, wielkim przedsiębiorstwie wydaje się, że twarz mistrza zmienia się trochę. Nie musi to być człowiek, który ma ustalone sądy na każdy temat. Może raczej ten, kto potrafi zręcznie ustosunkować się do sądów innych osób. Kadra kierownicza była kiedyś w szanujących się zakładach bardzo stabilna. Młody człowiek, który rozpoczynał pracę, siłą rzeczy musiał się do niej dostosować. Dziś zakładów, które szanowałyby się w ten sposób, prawie nie ma. Nikt „na siłę" nie będzie przystosowywał się do żadnego majstra. „Już jak stanął nad nami, to ludzi cholera brała", potrafią powiedzieć pracownicy o swym zwierzchniku. Jeśli więc majster się nie podoba, ludzie odchodzą. Nie jest to oczywiście takie proste, ale nie jest i takie trudne.

Powszechnie mówi się o braku szacunku dla mistrza, a może po prostu wzrósł szacunek dla szeregowego robotnika, może wzrosło także jego poczucie bezpieczeństwa i pewność siebie? Majstra i robotnika nie tak wiele dzieli. Jeden szczebel hierarchii służbowej (dwa, jeśli wziąć pod uwagę brygadzistów), dodatkowo, choć nie zawsze, kilka klas średniej szkoły. Wielu robotników ma dziś maturę. Z jakiego powodu mają czuć wobec majstra taki ogromny dystans?

Jednocześnie odpowiedzialność majstra i codzienna gimnastyka, z jaką zmaga się — nie przywieźli rur, przywiozą po dwudziestym, jak wykonać plan w ostatniej dekadzie, jak rozłożyć zadania, żeby ludzie mieli także pracę, na dziś? — są w dzisiejszym przedsiębiorstwie nieporównywalnie ze spokojną rytmiczną pracą dawnych warsztatów. Wydaje się, że na tę ilość zmian, gorączkowych decyzji, ludzie młodzi wykazują większą odporność. Po prostu są lepiej przystosowani do życia. Bo zawód mistrza wymaga zdrowych nerwów.

Nie można człowieka nauczyć, [illegible] można natomiast stworzyć sytuacje, w których będzie on miał szansę chronić nieco swój system nerwowy. Wszelka wiedza jest po temu przydatna. Toteż mistrzów szkoli się. Z pedagogiki, socjologii i psychologii. Mówi się o szkoleniu, a myśli, że równie dobrze można by powiedzieć o czymś więcej. Mistrzowi trzeba stworzyć jego własne, osobiste, moralne i intelektualne zaplecze. Aby miał gdzie się schować na chwilę, gdy mu wymyślają i spojrzeć na kilka zacietrzewionych osób z dystansem. Człowiek opanowany podejmie właściwą decyzję i nie będzie się kłócił o głupstwo. Dać człowiekowi broń schowaną w jego własnej głowie — chyba to można naprawdę zrobić dla mistrzów — oficerów produkcji oraz wychowawców w jednej osobie.

ANNA JAGLIŃSKA

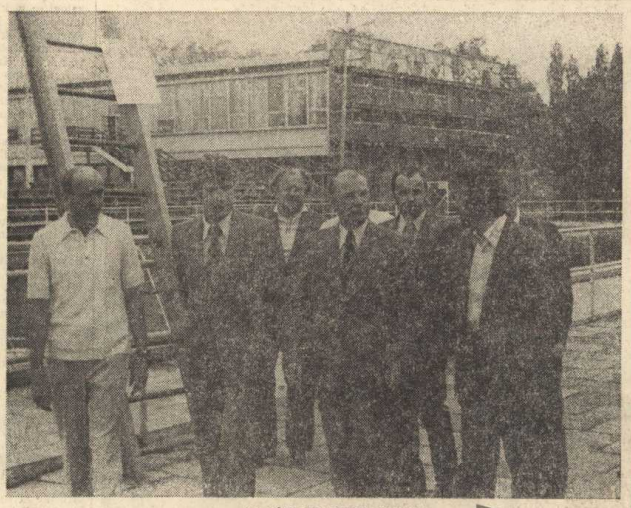
# Przewodniczący GKKFiT w Kostrzynie

W dniu 16 czerwca 1977 r. odbyło się w Gorzowie Wlkp posiedzenie Egzekutywy KW PZPR poświęcone sprawom sportu i turystyki w naszym województwie. Po obradach delegacje w składzie: Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki tow. **Bolesław Kapitan**, Kierownik Wydziału Organizacji Społecznych, Sportu i Turystyki KC PZPR tow **Zdzisław Andruszkiewicz**, Sekretarz KW PZPR w Gorzowie Wlkp. tow. **Edmund Jóźwiak**, vice-wojewoda gorzowski tow. **Mirosław Jutkiewicz**, oraz Dyrektor Wydziału Kultury Fizycznej i Turystyki Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. tow. **Franciszek Urban**, dokonali wizji lokalnej najlepszych obiektów sportowo - rekreacyjnych województwa, w tym m. in. w Kostrzynie nad Odrą.

Towarzysze po obejrzeniu ośrodka rekreacyjnego, mini sanatorium, stadionu sportowego oraz klubu żeglarskiego i obiektów KZP — wysoko ocenili wkład załogi, kierownictwa zakładu i społeczeństwa miasta w tworzenie prawidłowej bazy sportowo-rekreacyjnej, stwarzając tym należyte warunki do uprawiania sportu z prawdziwego zdarzenia i aktywnej rekreacji.

Wizytę traktować można jako jeszcze jeden dowód wyróżnienia naszej wysokiej aktywności społecznej nad tworzeniem nowych wartości o charakterze nie tylko sportowym, lecz również jako dobrego wypoczynku załogi po pracy.

(j-m)



NA OŚRODKU REKREACYJNYM

Od lewej (w pierwszym rzędzie): Dyrektor KPZ tow. W. Galczak, Przewodniczący GKKFiT tow. B. Kapitan, Kier. Wydziału Organ. Społecznych i Sportu KC PZPR tow. Z. Andruszkiewicz, Naczelnik Urzędu Miejskiego tow. Zb. Cedro. W drugim rzędzie od lewej: dyr. ZOZ — tow. G. Maroń, I sekretarz KZ PZPR — tow. M. Kijanka i sekretarz KW PZPR — tow. E. Jóźwiak

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

## Plenum ZG ZZ Chemików

# Treści ideowo - wychowawcze w działalności związkowców

Pod koniec maja obradowało w Katowicach Plenum Zarządu Głównego naszego Związku Chemików poświęcone zadaniom związkowym w pracy ideowo-wychowawczej. Zadania w pracy ideowo-wychowawczej jej treści i metody, formy jej wykorzystania, są głównymi celami działania wszystkim instancji i ogniw związkowych po VII Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ.

Zdajemy sobie wszyscy sprawę, jak wielką rolę odgrywa prawidłowa działalność organizacji związkowych w wychowaniu załóg, aktywnym uczestnictwie, realizacji zadań, czy też wreszcie w kształtowaniu postaw ideowego zaangażowania.

I tu na tym odcinku działania rozwijając różnorodne formy pracy zmierzające do kształtowania atmosfery i klimatu dobrej roboty, do społeczno - zawodowej aktywizacji załóg można zrobić wiele z korzyścią dla siebie i dla kraju.

Nie jest to przypadkiem, że w okresie po VII Plenum KC PZPR tematem obrad ZG ZZCh była właśnie praca ideowo-wychowawcza. W roku bieżącym załogi zrzeszone w Zw. Chemików mają do spełnienia olbrzymie zadania. Potrzebny jest wciąż wysoki poziom dyscypliny społecznej, świadomość celów, zaangażowanie. Wówczas to możemy sprostać tym zadaniom. Jeszcze raz nasi związkowcy wyraziście podkreślili, że najważniejszy jest człowiek. Człowiek jako członek załogi, aktywny w pracy i w działalności społecznej. Plenum jednogłośnie przyjęło u chwałę w sprawie zadań w pracy ideowo-wychowawczej instancji związkowych, której treść zamieszczamy poniżej.

**UCHWAŁA**

**Plenum Zarządu Głównego ZZ Chemików w sprawie zadań Związku w pracy ideowo - wychowawczej po VII Plenum KC PZPR i III Plenum CRZZ.**

1. **Za główną wytyczną działania w dziedzinie politycznej przyjąć dokumenty programowe VII Plenum KC PZPR i III Pleum CRZZ. Ich treści należy dostosować do specyfiki pracy ideowo-wychowawczej Zarządu Głównego oraz wszystkich zakładowych organizacji związkowych.**
2. **Przyjąć do realizacji wnioski wynikające z podsumowania Przeglądu Aktywności Kulturalnej Ludzi Pracy oraz sprecyzować kierunki prac w dziedzinie dalszego rozwoju oświaty, życia kulturalnego i pogłębiania patriotycznych i internacjonalistycznych postaw członków Związku.**
3. **Kontynuować pracę z młodzieżą współdziałając z odpowiednimi organami Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej. Zapoznać się z treścią przedłożonych członkom Plenum wniosków z narad młodzieżowych władz, w których gestii i kompetencji leży ich realizacja.**
4. **Realizować na szczeblu Zarządu Głównego oraz wszystkich ogniw Związku i placówek kulturalno - oświatowych przedstawiony „Program udziału Związku Zawodowego Chemików w obchodach 60 rocznicy Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej.**
5. **Kontynuować współpracę z placówkami naukowymi w celu wykorzystywania prowadzonych przez nie badań społecznych do programowania pracy ideowo - wychowawczej.**
6. **Plenum zobowiązuje rady zakładowe do dokonania kontroli przestrzegania uchwały nr 250 R.M. w sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych oraz uchwały nr 21 R.M. w sprawie obowiązków i uprawnień mistrzów.**
7. **Pleum zaleca szeroką popularyzację na łamach „Spraw Chemików" oraz gazet zakładowych problemów wynikających z realizacji uchwał VII Plenum KC PZPR oraz III Plenum CRZZ, a szczególnie wyróżniających się jednostek i zespołów pracowniczych.**
8. **W związku z jubileuszem 60-lecia działalności naszego Związku, przypadającym w roku przyszłym, Plenum zaleca Zarządowi Głównemu rozpoczęcie wstępnych prac mających na celu popularyzację dorobku organizacji związkowej chemików.**
9. **Plenum zaleca uzupełnić „Program obchodów 60-lecia Rewolucji Październikowej" o wniosek Komisji Historycznej dot. spotkania kierownictwa Zarządu Głównego z uczestnikami Rewolucji — będącymi członkami naszego Związku.**
10. **Plenum ZG po wysłuchaniu i przedyskutowaniu sprawozdania z wykonania budżetu za okres 1976 stwierdza, że gospodarka funduszami związkowymi była prawidłowa, bowiem cechowała ją celowość i oszczędność wydatków.**

**(oprac. j—m)**

## Z życia partii

# Posiedzenia Komitetu Zakładowego PZPR

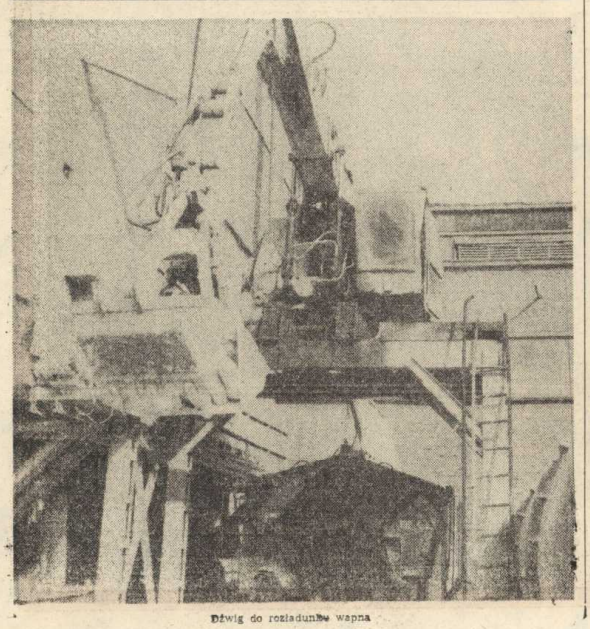
10 czerwca odbyło się posiedzenie KZ PZPR, które poświęcone było sprawom wypoczynku załogi. Pozytywnie oceniony został stan zakładowych ośrodków wczasowych w Świnoujściu, Kołobrzegu i w Zakopanem.

Sprawnie przebiega również dowóz pracowników do tych ośrodków. Uczniowie Szkoły Przyzakładowej wyjeżdżają do NRD, a od 21 czerwca grupa młodzieży z zaprzyjaźnionego zakładu ze Schwedt, wypoczywa już w Zakopanem.

Także wypoczynek sobotnio-niedzielny dla tych, którzy nie korzystają z urlopów w okresie letnim jest ciekawą formą rekreacji.

Warto by było, ażeby pracownicy poszczególnych wydziałów sami wychodzili z inicjatywą organizowania takiego wypoczynku. Dyrekcja ze swej strony zabezpieczy dowóz do wybranej na ten cel miejscowości. W toku posiedzenia poruszono także problem wentylacji i świetlika na maszynie kredowej. Ponadto brak jest odpowiedniej wentylacji na maszynach papierniczych na hali. Kobiety pracujące na suwnicy mają tym samym uciążliwe warunki pracy, gdyż temperatura dochodzi tam do 50 stopni.

Następnie przedstawiono zebranym plan pracy sekretariatu Komitetu Zakładowego na II półrocze br. Dokonano też oceny przebiegu szkolenia partyjnego za rok 1976 i I półrocze 1977 r.



Dźwig do rozładunku wapna

# Tematyka racjonalizatorska w KZP (II)

Publikujemy II część tego szerokiego tematu chcąc poinformować naszych Czytelników o ważniejszych problemach do rozwiązania w poszczególnych dziedzinach działalności gospodarczej naszego zakładu.

### 3. GOSPODARKA MATERIAŁOWA

Jednym z głównych zadań jest zmniejszenie bezpowrotnych strat surowców włóknistych:

**a) celulozownia**

— lepsze wykorzystanie wód obrotowych do celów technologicznych — zamykanie obiegów wodnych,
— poprawić sprawność filtrów „Vaco",

**b) papiernia**

— zmiejszenie wskaźnika zużycia wody świeżej na jednostkę produkcji,
— obniżenie zawłóknienia wód odcieków,
— ulepszenie warunków pracy filtrów wielotarczowych.

Przedłużenie żywotności odzieży przez:

— stosowanie postępowych metod prania i kondycjonowania,
— stosowanie nowych gatunków odzieży maszynowej.

Usprawnienie gospodarki tulejami papierowymi:

— należy zwiększyć wielokrotność użycia tulei,
— rozważyć możliwości wprowadzenia tulei z tworzyw syntetycznych.

Zmniejszenie jednostkowego zużycia wapna palonego w tym: przystosowanie jakości wapna do naszych warunków technologicznych lub przystosowanie warunków technicznych do istniejącej jakości wapna — zmianę parametrów technologicznych. Rozwiązać problem odzysku alkaliów w odrzucie z gaśników wapna.

Zagospodarowanie cieczy odpadkowej z wytwórni dwutlenku chloru.

Usprawnienie gospodarki kondestatami zarówno w celulozowni jak i na papierni.

Zagadnienia związane z oszczędnością energii elektrycznej.

Zmniejszenie wskaźników zużycia surowców i półfabrykatów w Przetwórstwie.

Zastąpienie deficytowych i importowanych surowców innymi krajowymi.

Zagadnienia związane z ciągłym ulepszaniem gospodarki magazynowej.

Rozwiązać problem lepszej organizacji obrotu paletami.

### 4. UTRZYMANIE RUCHU I WPROWADZENIE MECHANIZACJI I AUTOMATYZACJI PROCESÓW PRODUKCYJNYCH

— usprawnienie gospodarki częściami zamiennymi,
— mechanizacja prac przy pakarce zwojów. Usprawnienia winny zmiejszyć lub całkowicie wyelimi nować operacje ręczne,
— usprawnić pomiar stężenia ługu zielonego. Obecny układ stwarza duże trudności eksploatacyjne,
— rozwiązać problem ciągłego pomiaru stężenia szlamów na kaustyzacji,
— rozwiązać problem automatycznej regulacji mycia masy celulozowej,
— usprawnić regulację poziomu wody w górnym walczaku kotła czwartego,
— rozwiązanie problemu mycia walców ssących maszyn papierniczych podczas ruchu,
— usprawnienie pracy układów centralnego smarowania przy maszynach papierniczych przez skuteczną likwidację ciągłych przecieków oleju,
— poprawa jakości wody produkcyjnej przez jej oczyszczanie i uzdatnianie.

### 5. ZAGADNIENIE TRANSPORTU, BHP, P.POŻ.

— dalsza mechanizacja prac transportowych, surowce włókniste, surowce chemiczne, gotowe wyroby,
— obniżenie czasu rozładunku marszrut z węglem i drewnem,
— rozwiązanie problemu mechanicznego zaprowadzenia wstęgi papierowej na nawijak.

Problem dotyczy zarówno MP I jak i MP II. W tych miejscach notowano już kilka wypadków. Dotychczasowe próby rozwiązania nie zdały w pełni egzaminu.

— zmniejszenie stopnia zapylenia rębalni. W hali rębalni występuje nadmierne zapylenie. O rozwiązanie zagadnienia zwracano się do biur projektowych i innych instytucji badawczo - projektowych. Dotychczas nie rozwiązano tego problemu,
— w hali turbozespołów występuje nadmierny hałas, a w okresie letnim wysoka temperatura. Dotychczasowe działanie zmierzające do poprawienia sytuacji nie dało zadowalających wyników,
— na filtrach Oliviera należy wyeliminować nadmierne parowanie. Parowanie pogarsza warunki pracy obsługi i jest dodatkowym źródłem zawilgocenia budynku. Dotychczasowe środki zaradcze nie dały zadowalających wyników,
— w ciągu pakowania arkuszy w folię termokurczliwą należałoby zastosować mechaniczny podnośnik palet,
— dla poprawienia warunków pracy należy wyeliminować nadmierne pylenie w przemiałowni wapna. Dotychczasowe próby hermetyzacji nie dały zadowalających wyników,
— dla poprawienia warunków bhp należy wyeliminować poślizgi taśm transporterów na rębalni. Jest to bardzo ważne ,szczególnie w okresie zimowym. Stosowane przez obsługę doraźne środki jak sypanie trocin są niebezpieczne i grożą wypadkiem. Problem należy rozwiązać,
— rozwiązać problem bezpiecznego przedmuchiwania sprężonym powietrzem kotłów sodowych na różnych poziomach. Dotychczas stosowane metody są niebezpieczne,
— zapewnić właściwą wentylację na najwyższym poziomie obsługi kotłów węglowych celem likwidacji nadmiernych stężeń gazów spalinowych w tej strefie,
— w hali warsztatów WWI przy pracach spawalniczych konstrukcji stalowych należy zapewnić indywidualną wentylację dla usuwania szkodliwych gazów z miejsca spawania,
— obniżenie hałasu w halach produkcyjnych. Przy torebkach, na rębalni oraz przy parkach pras maszyn papierniczych występuje nadmierny hałas wpływający ujemnie na warunki pracy,
— w dalszym ciągu nie rozwiązano problemu szczelności wież w bielarni,
— obcinek z przekrawaczy podawany pneumatycznie do rozwłókniacza „Liebeck". Skrawki tego obcinka osiadają w przestrzeni nad rozwłókniaczem, na trasach kablowych, w IV-tej i V-tej grupie cylindrów co stwarza źródło zagrożenia p.poż.,
— odpylanie maszyn papierniczych, zagadnienie nie jest rozwiązane. Płyty są szczególnie groźne ze względu na niebezpieczeństwo pożaru i wybuchu.

### 6. ORGANIZACJA PRACY

— problemy związane z dalszą poprawą organizacji pracy w transporcie a szczególnie w transporcie wewnętrznym oraz przy pracach rozładunkowych,
— zadanie związane ze wzrostem wydajności pracy na skutek wprowadzenia zmian organizacyjnych np. przez odpowiednie zmiany organizacyjne należałoby zwiększyć wydajność pracy na ramkarni,
— dalsza poprawa w zakresie pakowania wyrobów gotowych zarówno co do sposobu pakowania jak i co do organizacji stanowisk pracy.

### 7. OCHRONA ŚRODOWISKA

— powstające odpady produkcyjne jak: trociny z sortowników na rębalni, masa z osadników papierni i z mechanicznej oczyszczalni ścieków pomimo prób i licznych koncepcji nie są w dalszym ciągu zagospodarowane,
— należy znaleźć prostą i pewną w ruchu metodę pomiaru ścieków z celulozowni. Dotychczasowe rozwiązania nie zapewniają ciągłości i dokładności pomiarów,
— złowonność celulozowni.

Na drodze hermetyzacji lub innych rozwiązań doprowadzić do zmniejszenia emisji substancji złowonnych.

# Adaptacja w zakładzie

Adaptacja młodych pracowników jest i powinna być jednym z głównych zadań pracy społeczno-wychowawczej w każdym zakładzie.

Oczywiście formy jakie stosuje się w zaadaptowaniu młodego człowieka do stanowiska pracy, kolektywu czy załogi są w każdym zakładzie inne. Jednakże przyświecać im powinien jeden zasadniczy cel. Stworzenie najlepszych warunków, klimatu w pierwszych miesiącach pracy, takich aby stała się ona przyjemniejsza i dawała pożądane wyniki. W Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych opracowano plan pracy społeczno-wychowawczej, w którym jednym z wiodących zadań jest właśnie adaptacja nowo zatrudnionych. Od tego okresu minął już przeszło rok. Dzisiaj warto pokusić się o ocenę tego co zdziałano i jak wygląda ten temat na dzień dzisiejszy. Otóż opracowano informator zakładowy, który wręcza się pracownikowi przed podjęciem pracy. Historia zakładu, sposób załatwiania formalności przyjęcia do pracy, system pracy i płacy, świadczenia zakładu na rzecz pracownika. Są to jedynie niektóre punkty zawarte w tejże publikacji. Na pewno forma ciekawa, konkretna i zdająca jak na razie w pełni egzamin. Inną formą stosowaną w zakładzie są okresowe spotkania ludzi podejmujących pracę z kierownictwem politycznym i administracyjnym zakładu, na których podejmuje się tematy problemowe, zaś uwagi kierowane w stosunku do kierownictwa służą do opracowań wnikliwych analiz.

Spotkania te są także poligonem gdzie bezpośrednio pomaga się w rozwiązywaniu na pewno istniejących w początkach pracy problemów. I jak dotychczas jedynie te dwie formy pracy nad adaptacją się w zakładzie w pełni realizowane. A więc jest tego niewiele. W tym najistotnieniejszą rolę odgrywa brak pracy w tym zakresie bezpośrednio na wydziałach. A przecież najważniejszą rolę w adaptacji odgrywa właśnie bezpośredni kontakt z warsztatem pracy.

Organizowanie spotkań wydziałowych, na których poruszane były by problemy nowo zatrudnionych, przeprowadzanie przynajmniej raz w miesiącu rozmów z kierownikami wydziałów, a nawet w przypadkach właściwych oddelegowanie na pewien okres czasu pracownika, który opiekowałby się młodymi ludźmi — na pewno niejednokrotnie stworzyło by o wiele lepszy klimat pracy i stosunki międzyludzkie oraz dało pewność, że młody pracownik nie odejdzie z zakładu. Jak widać z dotychczasowych działań kierownictwo wydziałów raczej umiarkowanie podchodzi do tego tematu. Szkoda, że nie wiemy dlaczego. Wiemy zaś, że właśnie tego typu działaniem można sobie zdobyć nie tylko dobrego i pewnego pracownika, lecz także i człowieka. A przecież o to nam wszystkim chodzi.

(j—m)

Jesteśmy w okresie, który znamienny jest w dosłownaleniu szeroko rozumianej jakości. I to w sferze produkcji, rozważań technicznych itp. Inaczej mówiąc okresem jakości naszej pracy. Mówi się, że czas ten powinien charakteryzować się wyższą jakością naszych poczynań, dlatego, że w sferze materialnej zrobiliśmy dostatecznie wiele, by ową jakość obecnie osiągnąć.

## Nasz komentarz

# Jakość naszą dewizą

Zresztą jest to obecnie bezwzględną koniecznością. Bez realizacji tego tematu trudno myśleć o osiągnięciu strategicznych celów społeczno - gospodarczych. Wyższa jakość pracy z punktu ekonomii — to nic innego jak zwiększenie aktywności naszego działania. I tu należy wyjaśnić, że chodzi o społeczne efekty pracy. Zaś efektywność gospodarowania przejawia się właściwą relacją między społecznymi nakładami na rozwój i ich efektami.

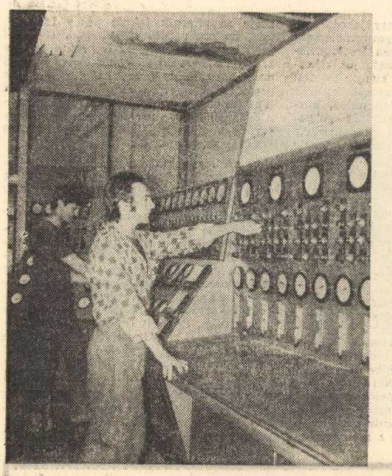
Zresztą o efektach pracy informuje nas nasz dochód narodowy jako jedyne źródło finansowania rozwoju i zaspokojenie potrzeb społecznych.

Niewątpliwie najistotniejszymi płaszczyznami gdzie należy walczyć o efektywność gospodarowania należą: właściwa gospodarka ludźmi, sprawne i trafne inwestycje, a w reszcie lepsze wykorzystanie surowców, materiałów i energii.

Wiadomo przecież, że rok bieżący i lata najbliższe są okresem zmniejszenia zatrudnienia w poszczególnych zakładach pracy. I jest to zresztą sprawa zrozumiała. A zadania przecież rosną. A więc pozostaje zwiększenie wydajności pracy, poprawa struktury zatrudnienia, racjonalne wykorzystanie ludzi i maszyn czy wreszcie kwalifikacji pracujących. Istotną rolę w efektywności pracy powinna zajmować racjonalna i nader prawidłowa gospodarka materiałami, surowcami i energią i na tym polu jest niewątpliwie dużo do zrobienia. Mamy w kraju duży potencjał wytwórczy i tak jak będziemy z niego korzystać zależy od efektywności naszej pracy i naszego działania.

W Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych robi się w tym kierunku wiele. Wspólne działania idą w kierunku konkretnych zadań podniesienia jakości nie tylko produkcji i naszej pracy, lecz również zaoszczędzania materiałowego, surowcowego i energi. A o tym jak prawidłowo pojęta załoga ten temat niech świadczą niemałe przecież efekty jakości produkcyjnej i wspólnego gospodarowania naszą własnością — zakładem.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN



## Mówią ludzie

# Jak pracujemy?

Zapewne niejeden odpowiedział by, że można wyczytać to w każdej gazecie. I jest to niewątpliwie prawda. Ale najczęściej są to dane ogólne liczące naszą efektywność produkcyjną i jej sprzedaż.

Chcąc mieć jednak dokładniejszy rachunek naszej pracy zwróciliśmy się do kilku pracowników naszego zakładu o odpowiedzi na żywo. Pytania w skrócie telegraficznym stawialiśmy bezpośrednio na stanowiskach pracy.

* ❖ *

ZYGMUNT NAWROCKI — brygadzista obrabiarek na Wydz. Mechanicznym.

„Zacznę od tego co jest najprostsze. Sądzę, że pracujemy dobrze mimo, że ciągłe postoje dają nam się dobrze we znaki. Obecnie zaś w okresie urlopu — co oczywiście zmniejsza nieco obsadę naszego wydziału — robota idzie także bez zakłóceń.

Dla nas jest teraz ważne, że dostaliśmy wreszcie niezbędne materiały. Sądzę, że ludzie dobrze rozumieją swoje zadania i obowiązki, a organizacja pracy sprawdza się w życiu codziennym. Jak na razie nie mieliśmy żadnej wpadki, a to o czymś mówi. Z jakością naszej pracy w zasadzie chyba nikt nie ma problemów i powodów do narzekań. Zdajemy sobie sprawę, że od niej niejednokrotnie zależy praca całego zakładu. I ludzie o tym wiedzą".

* ❖ *

JAN WŁODARCZYK — maszynista na MP 2 — na Wydz. Papierni.

„Obsadę na Wydziale mamy małą, dlatego też na nas spada ciężar całej roboty. I mimo to robota idzie dobrze. Ludzie pracują naprawdę ofiarnie wykonując plany dobowe i miesięczne. Na pewno za tymi efektami musi kryć się głębsza treść: zrozumienie i cel naszej wspólnej pracy, dobra organizacja roboty i należyta dyscyplina. Owszem co do tej ostatniej zdarza się jak w każdym zakładzie jakiś przypadek jej naruszenia.

Najczęściej jednak są to ludzie młodzi, którzy dopiero poznają smak pracy. Lecz są to przypadki sporadyczne, które w zasadzie nie wpływają na rytm pracy wydziału. Ludzie u nas stawiają na dobrą jakość papieru, dając jako dowody naprawdę wielkie zaangażowanie w pracy. Mamy też i swoje kłopoty. Po prostu dość często braki części zamiennych do maszyn dają nam się dobrze we znaki. Wiadomo przecież, że maszyna pracująca przez lat kilka wymaga wreszcie wymiany pewnych części. A ich ciągle brakuje. Wiemy o tym wszyscy i staramy się załatwić to własnym systemem gospodarczym, ale nie zawsze i wszędzie tym sposobem można coś zdziałać".

* ❖ *

TADEUSZ BAJ — starszy makulatorowy na Wydz. Celulozowni.

„Obecnie każdy myśli o jednym. O jak najlepszym wykonywaniu własnej pracy i o iej dobrych efektach. Tak jest i na naszym wydziale. Roboty mamy dużo i mimo skromnej obsady wykonujemy swój program w całości.

Czasami patrzę na moich współtowarzyszy, na ich pracę i stwierdzam, że i u nas nawet w tak małym kolektywie widać wyraźną wspólną myśl i jedność poczynań. To jest jednak przyjemne. Ani z dyscypliną pracy, ani też organizacją nie mamy kłopotów. Na pewno jest to wynik tego, że mamy załogę na wydziale już starą, która dobrze wtarła się w swoją robotę i nie jedno w życiu przeszła".

* ❖ *

HELENA SWIERCZ — klasyfikator jakości na Wydziale Obróbki Papieru.

„O tym, że pracujemy dobrze niech świadczą moje efekty. Otóż zmniejszyła się dość pokaźnie ilość reklamacji naszego wyrobu. Zaś przyznanie naszym pracownikom odznak przodowników pracy też o czymś mówi. Zdajemy sobie sprawę, że nie tylko ilość lecz także i jakość naszego wyrobu powinna być naszą dewizą. I tak staramy się pracować. Kierownictwo dba o nasze sprawy, a to co osiągamy jest wynikiem dobrej organizacji pracy i dyscypliny. Z tym nie mamy żadnych kłopotów. A to jest bardzo istotne. Myślę, że pracujemy wydajnie, bo pełna realizacja zadań świadczy o tym dobitnie".

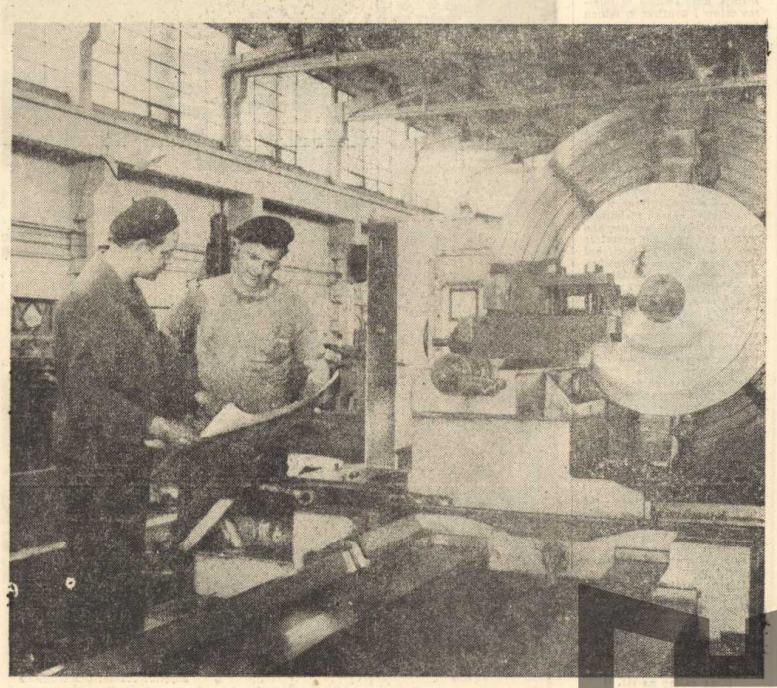
JANUSZ PATAJ — specjalista jakości — w Wydz. Kontroli Jakości.

„Wiadomo, że jakość pracy, a więc bezpośrednia dobra robota, każdego członka załogi później ma swe pokrycie w jakości wykonanego produktu finalnego. Otóż ostatnie czasy wykazały dość pokaźną poprawę w tym kierunku, czego dowodem jest duże zmniejszenie się reklamacji naszych wyrobów. Utwierdza to nas w przekonaniu o coraz lepszej jakości naszej pracy. Szczególnie poprawa widoczna jest na naszych głównych produktach.

Nie znaczy to jednak, że jest idealnie. Niejednokrotnie występujące kłopoty z jakością są spowodowane najczęściej złą jakością dostarczanego surowca. Co prawda w zakładzie nie raz robi się dosłownie cuda, aby systemem własnym poprawić jakość, lecz nie zawsze jest to możliwe. I jak widać z życia codziennego zakładu załoga stara się, aby nikt nie narzekał, na nasze produkty. Każdy z nas wie jakie są potrzeby rynkowe i jak potrzebny jest papier. Produkt przecież deficytowy.

Jak wynika z odpowiedzi załoga kostrzyńskich papierników zna dobrze swoje zadania i pamięta o nich. Wie, że dobra praca wzbogaca rynek o niezbędne towary przynoszące niewspółmierne korzyści dla kraju i dla ludzi. Wielkie zaangażowanie, walka o dobrą i efektywną pracę, wreszcie i jakość produktu świadczą, że załoga KZP dobrze pojęła zadania wynikające z uchwał V Plenum KC PZPR. I tym razem jak się okazuje naszej załodze można zaufać.

(j—m)



MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

**Nad tezami VII Plenum**

# Świadomość młodych

Kiedy mowa o świadomości i potrzebie jej kształtowania według zasad humanizmu socjalistycznego i socjalistycznego systemu wartości — jako cel i przedmiot owych rozważań widzi się prawie zawsze młode, wstępujące w świadome życie pokolenie. O wiele bardziej efektywne jest bowiem kształtowanie czegoś co młode, plastyczne, wrażliwe, niż przełamywanie nawyków i uprzedzeń uwarunkowanych historycznie. Prawdą banalną jest również twierdzenie, że przyszły kształt świata rzeczywiście zostanie właśnie świadomością tych wszystkich, którzy dziś mają lat kilka czy kilkanaście, i tych, którzy przyjdą po nas. Skoro tak i skoro pragniemy, by nasz socjalistyczny system wartości został zaakceptowany przez przyszłe generacje, wówczas problem kształtowania świadomości społecznej uznać musimy za pierwszoplanowy.

Proces wychowawczy — od tego bowiem wypadnie zacząć — jest w dzisiejszych czasach niezwykle złożony. Nie da się wyznaczyć dokładnych granic oddziaływania rodziny, szkoły, zakładu pracy czy grupy kumplowskiej: wpływy poszczególnych środowisk mogą być zarówno konstruktywne, jak i destruktywne, ujawniane w konkretnych zachowaniach lub braku tych zachowań ilustrują stopień dojrzałości społeczeństwa jego świadomości, stopień jego odpowiedzialności za wspólnotę. Powiedzieć również trzeba, że jednym z najsilniej działających mechanizmów wychowawczych jest praktyka społeczna realizowana przez tę wspólnotę: koło się zamknęło, mamy tu bowiem do czynienia z prostym sprzężeniem zwrotnym.

Poziom rozwoju cywilizacyjnego Polski nie spadł nam z nieba, lecz został — nie zawsze w warunkach sprzyjających — wypracowany przez nas samych. Każdy z nas ma w tym swój większy lub mniejszy udział i udział ten jest jedną z podstawowych przesłanek przyjęcia na siebie odpowiedzialności zarówno za rzeczy wielkie, jak i zjawiska, które nie budzą naszej moralnej aprobaty. „Trwa nadal i trwać będzie walka nowego ze starym, nowych, socjalistycznych postaw i poglądów z pozostałościami poprzednich formacji społeczno-ustrojowych" — mówił na VII Plenum KC PZPR Edward Gierek. A więc walka w sferze myślenia.

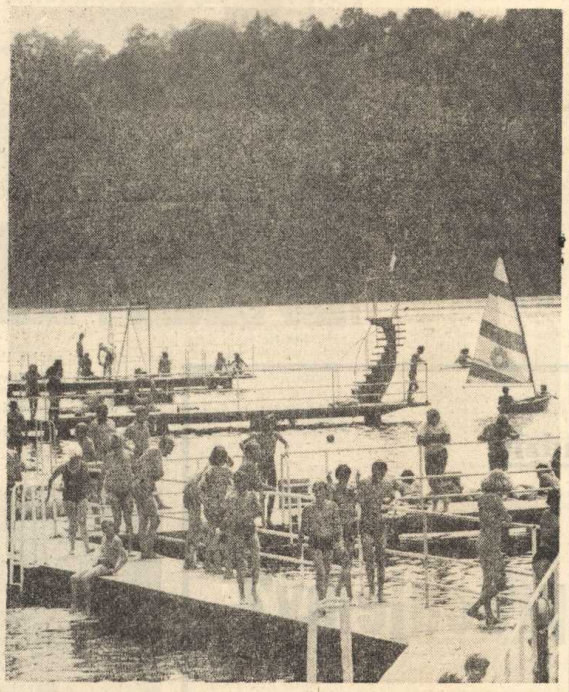
Myślenie kategoriami „ja" i „mieć", może z punktu widzenia interesu jednostki wygodne, w zderzeniu z szerszą perspektywą funkcjonowania tejże jednostki w zbiorowości od razu ujawnia swój amoralny rodowód. Przesłanka wyjściowa: „wolę mieć Fiata niż własne zdanie" wiedzie prostą drogą do wykształcenia się postawy oportunistycznej, do dwulicowości, klikowości, a w konsekwencji do łamania podstawowych norm współżycia, jako że owe kategorie „ja" i „mieć" stają się nadrzędne wobec „my" i „być". Środki zostają podstawione w miejsce celów i konflikt w takich warunkach jest nieunikniony.

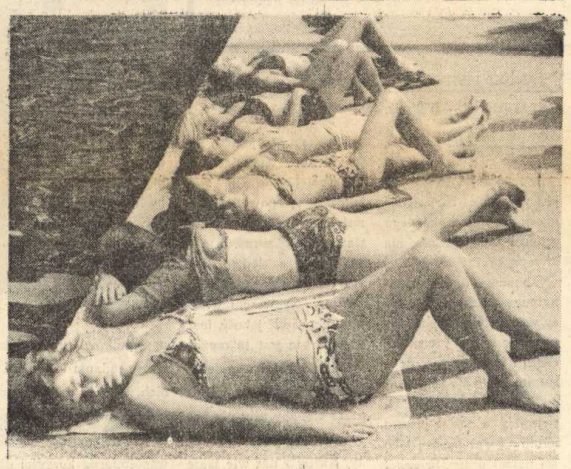
Skoro jednak przesłanka wywodząca się z konfliktu między Fiatem a określonym i społecznie zaaprobowanym systemem wartości mogła się ujawnić i mogła wpłynąć na wykształcenie się tu i ówdzie określonych postaw negatywnych, znaczy to, że musiały istnieć sprzyjające dla niej stymulatory społeczne, wywodzące się z łamania zasad demokracji, niewłaściwych stosunków międzyludzkich, preferowania w określonych środowiskach norm zachowań, nie sprzyjających ani poszanowaniu godności, ani przestrzeganiu wolności krytyki, ani tym bardziej zasady kolektywnej współodpowiedzialności za zbiorowa, wspólną pracę. Powiedzmy szczerze: jest to postawa, która może się wykształcić tam, gdzie dochodzi do konfliktu między autokratycznym stylem kierowania a naturalnym prawem człowieka do poglądania i wypowiadania własnego poglądu w sprawach dotyczących jakiegoś zespołu ludzkiego. Autokratyzm nie ma nic wspólnego ani z jednoosobową odpowiedzialnością, ani z demokratycznym stylem kierowania, jest natomiast forma patologii stosunków międzyludzkich, wymagająca natychmiastowej terapii. Terapia ta będzie jednak niemożliwa bez wysokiego stopnia świadomości jednostek, składających się na określoną zbiorowość, bez myślenia właśnie kategoriami „my" i „być".

Z poszczególnych możliwości wyboru między pojęciami „homo faber", „homo ludens" i „homo creator" wybieramy formę ostatnią, w niej bowiem zamyka się cała istota socjalizmu, a przynajmniej ta jej część, która

(Ciąg dalszy na str. 7)

# LATO...





Zdjęcia: Tomasz Gawałkiewicz

**Wokół zera defektów**

# Czy jakoś(ć) to będzie?

Pytanie: jakoś, czy jakość? nie stało się palącym problemem dopiero w latach siedemdziesiątych. Wypłynęło już znacznie wcześniej, kiedy to nasi dziadkowie zaczynali chodzić do szkoły. Wtedy miało ono nawet bardziej dramatyczny wydźwięk. Zadanie bowiem, przed jakim stanęli inżynierowie na początku XX wieku, było niezmiernie skomplikowane. A brzmiało: czy można zbudować maszynę składającą się z kilkudziesięciu tysięcy elementów i jednocześnie zapewnić jej wysoką niezawodność działania? Dodatkowe warunki były takie: maszyna będzie „pracowała 1000 metrów ponad ziemią, a w jej środku znajdą się ludzie. Chodziło o... samolot.

Przemysł lotniczy, a potem astronautyczny były więc tymi działami techniki, które musiały przyjąć takie metody pracy, aby wyroby przez nie produkowane miały najwyższą jakość. Niebagatelną rolę odegrał tu nacisk ze strony odbiorców, którzy biorąc pod uwagę zagrożenie życia ludzkiego chcieli kupować wyroby tylko o najwyższej niezawodności. Pewności takiej nie gwarantował taśmowy system produkcji zapewniający wprawdzie osiąganie dużej wydajności, ale tłumiący skutecznie inwencję robotników i czyniący z nich sprawne automaty. Dlatego zaczęto myśleć o innych sposobach. I tak zrodziły się metody pracy bezusterkowej.

### SKĄD WZIĘŁY SWÓJ POCZĄTEK

Ich prekursorami były dwa państwa: Związek Radziecki, gdzie w 1955 r. w zakładach lotniczych narodziła się słynna metoda saratowska, oraz Stany Zjednoczone, które siedem lat później wprowadziły w przemyśle astronautycznym metodę „zero defektów". Systemy te, aczkolwiek powstały w krajach o odmiennych ustrojach, posiadają wiele cech wspólnych. Oba zakładają, że odpowiedzialnym za jakość wyrobu jest bezpośredni wykonawca i nie może być mowy o pracy bez usterek, jeżeli u tego wykonawcy nie zostanie wyzwolona inicjatywa i zainteresowanie własną pracą.

Zdaniem twórców metody „zero defektów", wydajność pracy robotnika zależy przede wszystkim od utrzymania dobrych stosunków kierownictwa przedsiębiorstwa z pracownikami, pracowników różnych grup między sobą, zapewnienia odpowiednich czynników technicznych, psychologicznych i społecznych. Istotne staje się też dążenie robotnika do uzyskania pozycji w społeczeństwie, uznania, szacunku, dumy z własnych umiejętności oraz chęć wykonywania pracy cieszącej się powszechnym mirem.

Te właśnie problemy postawiono w centrum uwagi. Działom personalnym przedsiębiorstw przypisano jako jeden z głównych kierunków działania — utrzymywanie dobrych stosunków między ludźmi. Wykształcenie przyszłych inżynierów zaczęto uzupełniać znajomością zasad i prawideł rzutujących na kształtowanie się stosunków międzyludzkich. Zaostrzono kryteria doboru majstrów, którzy stykając się bezpośrednio z robotnikami mają największy wpływ na tzw. klimat zakładu.

Metoda „zero defektów" zakłada, że jeżeli robotnik pracuje źle, to musiały powstać ku temu przyczyny. Należy je więc ujawnić i zlikwidować. Istotną rolę przypisuje się też wyzwalaniu inicjatyw twórczych, służących poprawie jakości produkcji. Każdy wniosek rozpatrywany jest przez mistrza, zaś w przypadkach bardziej złożonych — przez zespół ekspertów. Niezależnie od wyniku oceny pomysłu pracownik zawsze dostaje list od dyrekcji z podziękowaniem, aby wiedział, że kierownictwo przywiązuje dużą wagę do zgłaszanych wniosków.

Jednym z głównych warunków realizacji programu poprawy jakości jest zainteresowanie pracownika wykonywaną pracą, a zatem jego świadomy udział w procesie wytwarzania. Świadomość tę można kształtować oddziaływaniem psychologicznym, które stanowi jeden z podstawowych elementów metody „zero defektów". Przejawem tego jest przede wszystkim operowanie wyłącznie nagrodami, przy zaniechaniu stosowania kar.

### I ZRODZIŁA SIĘ KWALIMETRIA...

Większy zasięg niż metoda amerykańska, ma opracowana w Związku Radzieckim metoda saratowska. Nie ogranicza się ona bowiem tylko do przedsiębiorstw produkcyjnych, lecz obejmuje również biura projektowe, instytuty badawcze oraz sferę zarządzania i usług. Metoda ta przyjmuje za miernik jakość pracy ludzkiej. Ten, na pozór prosty, wskaźnik stworzył jednak poważne kłopoty w praktycznej realizacji, przede wszystkim z uwagi na trudności porównania pracy konstruktora lub projektanta z pracą robotnika. Złożoność tego problemu znalazła wyraz w powstaniu nowej dyscypliny naukowej zajmującej się pomiarem jakości pracy, a mianowicie — kwalimetrii.

W metodzie saratowskiej jako miarę jakości pracy wprowadzono: procent przyjęcia produkcji wolnej od usterek przy pierwszym jej przedstawieniu do odbioru pracownikom kontroli jakości. Przez „brak" rozumie się tu m. in. odbieganie od poziomu światowego w zakresie projektu i konstrukcji oraz wszelkie odstępstwa od zatwierdzonej dokumentacji technicznej w całym procesie produkcyjnym. Podstawową zasadą metody saratowskiej jest powszechna samokontrola dokonywana przez pracownika. Robotnicy bowiem, jako najlepiej znający możliwości maszyn, mogą najskuteczniej i najszybciej wyeliminować usterki w produkowanych przez siebie wyrobach, a więc również i przyczyny ich powstawania.

W systemie tym obowiązują inne zasady odbioru produkcji. Pracownik kontroli technicznej sprawdza przedstawioną mu przez robotnika grupę wyrobów aż do momentu trafienia na pierwszą wadliwą sztukę. Kiedy na taką sztukę natrafi — cała przedstawiona partia wyrobów zostaje zwrócona wykonawcy, który poprawia je lub segreguje. Do ponownej kontroli wyroby te mogą być zgłoszone na podstawie pisemnej decyzji brygadzisty, a po raz trzeci — tylko na podstawie decyzji dyrekcji.

### W POLSKIEJ PRAKTYCE

Doświadczenia Związku Radzieckiego i Stanów Zjednoczonych zostały adaptowane przez inne kraje, w których wprowadzono podobne metody pracy, wiążąc je oczywiście ze specyfiką przemysłu w danym państwie. Tak też powstała w Polsce metoda „Do-Ro", popularyzowana przez ogólnopolskie konkursy „Dobrej Roboty". W pierwszym etapie jej rozpowszechniania, pod koniec lat sześćdziesiątych, propagowano system motywacji psychologicznych, którego najważniejszym ogniwem było powierzenia wyróżniającym się pracownikom prawa do samokontroli. W następnych latach zaczęto kłaść nacisk i na inne czynniki mające ogromny wpływ na jakość produkcji. Tak stworzono kompleksowy system sterowania jakością, obejmujący wszystkie fazy produkcji: od przygotowania dokumentacji konstrukcyjnej i technologicznej do momentu sprzedaży i późniejszej obsługi w ramach serwisu na prawczego. W niektórych zakładach utworzono nawet tzw. salony jakości, w których prezentowane są typowe usterki oraz sposoby ich eliminowania.

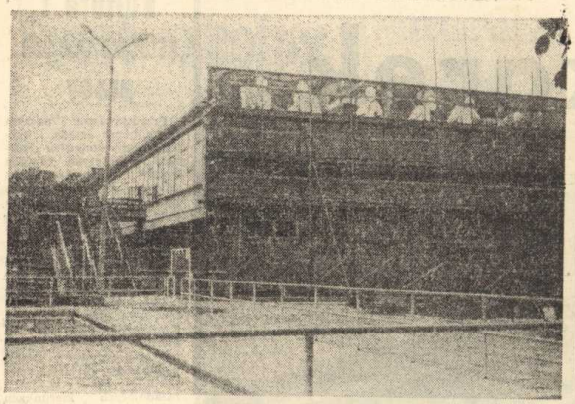
Tu jednak może nasuwać się wątpliwość. Dlaczego jest tak źle — o czym świadczy zła jakość wielu wyrobów — skoro dysponujemy kompleksowym systemem sterowania jakością. Otóż podstawowe znaczenie dla pomyślnej realizacji programu poprawy jakości ma zaangażowanie kierownictwa zakładów. Tam, gdzie istnieje działalność pozorna, którą załoga przecież widzi, nie może być mowy o dobrej jakości wyrobów. Taką działalnością pozorną jest np. przystąpienie do konkursu „Do-Ro" producentów bubli, którym wydaje się, że w ten sposób stworzą zasłonę dymną, skrywającą ich słabości. Można również spotkać się z tym, że system sterowania jakością istnieje, ale... na papierze, zaś załoga nie ma zielonego pojęcia o zasadach „Do-Ro". Wiele zakładów, a jest ich naprawdę wiele, nie ma wcale opracowanych systemów kompleksowego sterowania jakością.

Obecnie działają w naszym kraju 24 kluby wojewódzkie „Do-Ro" i kilkadziesiąt klubów zakładowych. Działalność tych społecznych organizacji bardzo przyczyniła się do popularyzacji metod dobrej roboty. W III konkursie „Do-Ro" brało udział ponad tysiąc fabryk. Wydajność pracy w zakładach wyróżnionych była aż o 39 proc. większa w porównaniu z wydajnością pracy w całym przemyśle. Jednocześnie wskaźnik reklamacji wynosił zaledwie 0,5 proc. i był o 46 proc. mniejszy w stosunku do osiąganego średnio w zakładach uczestniczących w konkursie, a więc tych potencjalnie najlepszych. Liczby te mówią same za siebie.

Tam, gdzie naprawdę chodzi o jakość — na „jakoś" nie ma już miejsca.

W. D.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN



*Ośrodek rekreacyjny. Trwają prace nad układaniem mozaiki na ścianie frontowej kręgielni co niewątpliwie wpłynie na estetykę obiektu.*

# Jak będziemy wypoczywać?

Zgodnie z naszymi zapowiedziami podajemy w każdym numerze poprzedzającym kolejny kwartał, zakładowy plan wypoczynku sobotnio - niedzielnego na rok bieżący. Co prawda okres letni mamy w pełni, a zakładowe ośrodki wypoczynkowe w Zakopanem, Świnoujściu i Kołobrzegu pękają dosłownie w szwach, a mimo to kierownictwo zakładu zapewnia każdemu pracownikowi atrakcyjny i efektywny wypoczynek po pracy.

A oto propozycje na następny kwartał (kolejno **forma wypoczynku — termin — organizator):**

1) Biwak dwudniowy nad jeziorem Lubiewo, zabawy terenowe i sportowe — 2-3. VII — Rada Zakładowa,
2) Terenowy rajd motorowy połączony ze sprawnością kierowcy — 9-10. VII — Klub Mot. i PTTK,
3) Biwak na jeziorem — 16-17. VII — ZZ ZSMP,
4) Spływ kajakowy Drezdenko — Kostrzyn — 21-22. VII — Klub Żeglarski
5) Blok imprez sportowo - kulturalnych — 21-22-23-24. VII — Organ. Społ.
6) Wycieczka turystyczno - krajoznawcza na Wybrzeże — 30-31. VII — Rady Oddziałowe,
7) Biwak nad jeziorem w Ośnie Lub. — 5-6-7. VIII — Rady Oddziałowe
8) Wycieczka na plaże do Pobierowa — 13-14. VIII — Klub Sport. i R. Oddz.
9) Spływ kajakowy Gorzów — Kostrzyn — 20-21. VIII — ZZ ZSMP
10) Wycieczka turyst. dla BPS w Kotlinie Kłodzkiej — 26-27-28. VIII — Zakł. Kom. Współzaw. i PTTK
11) Święto i festyn gazety „Celuloza" — 2-3. IX — Redakcja gazety,
12) Wycieczka zagraniczna — 22-26. IX — Zakł. Komit. Współzaw.
13) Biwak nad jeziorem Moryń — 10-11. IX — ORZ, Dział Socjalny.

Ponadto planuje się kilka wycieczek do lasu na grzybobranie i sadzenie drzewek połączone z imprezami o charakterze rekreacyjno-sportowym.

Jak widać z tego na różnorodność imprez nie możemy narzekać. Jeżeli tylko będą chętni, a sądzimy, że tak będzie to atrakcji na pewno nie zabraknie. A więc do zobaczenia!

# Wypadkowość za 5 miesięcy b. roku

Od początku bieżącego roku notujemy znaczny spadek ilości nieszczęśliwych wypadków przy pracy, szczególnie w tych oddziałach, gdzie w 1976 r. zaistniało ich najwięcej. Z zadowoleniem należy odnotować fakt, że są wydziały, na których nie zaistniał ani jeden wypadek.

Są to:

— Wydział Automatyki i Pomiarów, Oddział Remontowo - Budowlany, Oddział Ochrony Środowiska, Magazyn Wyrobów Gotowych.

Wzrost ilości wypadków w porównaniu do 5-ciu miesięcy ub. roku nastąpił w następujących wydziałach:

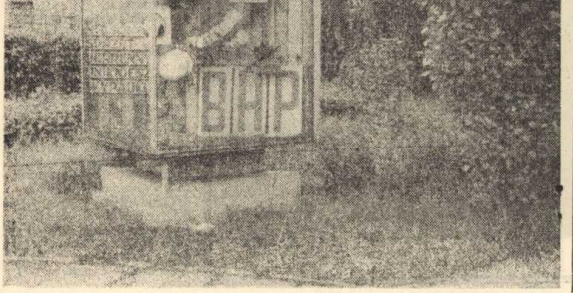
— Wydział Przetwórstwa, Oddział Przygotowania Drewna, Wydział Elektryczny, Wydział Wykonawstwa Inwestycyjnego.

Bardzo widoczna poprawa pod względem ilości wypadków przy pracy nastąpiła w Zakładzie w Drezdenku, gdzie zanotowano o 13 wypadków mniej niż w roku 1976. Istnieje nadzieja, że stan taki w tym zakładzie utrzyma się w dalszym ciągu.

W dalszym ciągu główne przyczyny tkwią:

— w wadliwych metodach pracy,
— niezachowaniu środków ostrożności przez samych poszkodowanych i ich współpracowników,
— braku ładu i porządku na poszczególnych stanowiskach pracy.

Aby stan ten uległ poprawie tym zagadnieniom musimy poświęcić więcej uwagi, szczególnie mistrzowie i brygadziści, którzy są bezpośrednimi organizatorami robót na stanowiskach pracy, na których ciąży ustawowy obowiązek zapewnienia podległym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.




Kulisy II wojny światowej

# Ostatnie dni w bunkrze Hitlera

**Relacja zachodnioniemieckiego tygodnika „Welt am Sonntag" na temat ostatnich dni w bunkrze Hitlera, oparta na zeznaniach żyjących do dziś w RFN wszelkiej maści bonzów i sługów hitlerowskich (którzy przebywali w bunkrze aż do czasu zdobycia go przez zwycięskie oddziały Armii Radzieckiej) unaocznia ponownie fakt niezbity: w obliczu bezprzykładnej klęski „tysiącletniej" Rzeszy Hitler stał się małym karłem, drżącym o swoje nędzne życie. Z „wodzostwa" nie pozostało ani śladu. Zadbały o to od wielu już miesięcy przede wszystkim radzieckie karabiny, działa, czołgi i samoloty.**

**Ostatnie dni życia Hitlera w berlińskim podziemnym bunkrze wypełnione były z jednej strony nerwowym układaniem planów „przebicia" się grupy hitlerowskich satrapów na zewnątrz, poza stalowy pierścień wojsk radzieckich, a z drugiej mrocznymi przygotowaniami do spalenia — po „dobrowolnej śmierci" — zwłok Hitlera i jego żony (Ewy Braun) oraz Goebbelsa i jego żony Magdy.**

**30 kwietnia 1945 r. Hitler, po pożegnaniu się z „lokatorami" bunkra, udał się wraz z żoną do swoich prywatnych, wykonanych z żelazo-betonu, apartamentów, gdzie popełnili samobójstwo. Zwłoki Hitlera oraz Ewy Braun oblano benzyną i spalono.**

**„Około godziny 15 wraz ze swym zastępcą, pułkownikiem Boetzem, zostaliśmy wezwani do Hitlera. Wyraził nam podziękowanie, a potem zaczął oskarżać generałów, że go zdradzili i „sprzedali". On sam nie może już nic więcej zrobić. Już jutro z pewnością miliony ludzi będą go przeklinać, „ale los tak chciał" Rozkazał mi zadbać o spalenie obu ciał. O tym, że takie samo polecenie wydał również innym ludziom, dowiedziałem się dopiero po jego śmierci od Goebbelsa".**

Był późny wieczór, gdy adiutant Günsche polecił jednemu z wartowników wyjść na górę i „obejrzeć" zwłoki. Wartownik wrócił po kilku minutach z wieścią, że Hitlera „nie można już rozpoznać, a widok jest odrażający".

Około 22.30 policjant SS zameldował nowemu kanclerzowi Rzeszy, Goebbelsowi, że „Hitler i jego żona zostali spaleni dosłownie, jednak całkowita kremacja na proch" nie powiodła się". Szukano hitlerowskiego sztandaru, którym chciano przykryć ciała, ale poszukiwania nie dały rezultatu. SS-owscy grabarze zasypali więc dół ze zwłokami ziemią, przemieszaną z gruzem i ubili ją sporządzonym naprędce drewnianym ubijakiem.

We wtorek, 1 maja po południu, około godziny 15.00, kanclerz dr Joseph Goebbels siedział wraz z Martinem Bormannem oraz generałami Hansem Krebsem i Wilhelmem Burgdorfem w sali narad sytuacyjnych w bunkrze „wodza". Goebbels, jak zawsze, ubrany był starannie. Palił nerwowo jednego papierosa za drugim. Swemu lokajowi, oberscharführerowi SS Ochsowi polecił, aby mu nie przeszkadzano. Z sąsiadującego z pokojem korytarza dobiegał od czasu do czasu gwar głosów. Wentylatory jeszcze warczały.

Ta ostatnia „narada sytuacyjna" poświęcona była oficjalnemu stwierdzeniu, że „wszystko przepadło". Godzinę wcześniej Goebbels podyktował pani Junge, jednej z dwu pozostałych w bunkrze sekretarek Hitlera, protokół o takiej właśnie treści i podpisał oryginał oraz obie kopie. Jako świadkowie protokół podpisali również Bormann i obaj generałowie, tak samo, jak testament polityczny Hitlera.

Dzień wcześniej, 30 kwietnia, podczas długiej konferencji, w której uczestniczyli Krebs, Burgdorf, Hewel, Axmann oraz generał Mohnke (wojskowy obrońca „Cytadeli"), Bormann zaproponował początkowo Goebbelsowi zbiorowe przedarcie się przez linie rosyjskie. Ale po meldunku Mohnkego, że takie przedsięwzięcie nie ma już żadnych szans powodzenia, wszyscy wiedzieli, iż mają tylko dwie możliwości: umrzeć, lub dostać się w ręce Rosjan.

Wobec tego generał Krebs wezwał do Kancelarii Rzeszy z bunkra OKW na Bendlerstrasse wojskowego komendanta Berlina, generała Weidlinga, którzy z niedobitkami swoich rozgromionych dywizji chciał przebijać się także właśnie wieczorem. 30 kwietnia. Poinformowano go o samobójstwie Hitlera i o podjętej przez Bormanna i Goebbelsa decyzji podjęcia negocjacji z radzieckim dowództwem naczelnym.

Zadanie przeprowadzenia ze zwycięskimi Rosjanami rozmów powierzono, z uwagi na dobrą znajomość języka rosyjskiego, generałowi Krebsowi, który 1 maja, na krótko przed godziną 4.00 nad ranem, udał się na wysunięte stanowisko dowodzenia generała Wasilija Czujkowa w parku im. Cesarzowej Wiktorii w Kreuzbergu. Towarzyszyli mu: pułkownik Teodor von Dufving (szef sztabu gen. Weidla) oraz tłumacz i dwaj żołnierze. Podpułkownik Seifert, który jako dowódca odcinka „Cytadela" podlegał Mohnkemu, zapowiedział wcześniej białą flagą przybycie Krebsa jako parlamentariusza w rejon walk radzieckiego 102 gwardyjskiego pułku strzelców.

Gen. Krebs przekazał generałowi Czujkowowi list do Stalina, podpisany przez Goebbelsa i Bormanna. Generał Czujkow natychmiast przetelefonował jego tekst do Moskwy. List informował o śmierci Hitlera i zawierał propozycję negocjacji w sprawie zawieszenia broni na obszarze Berlina, tak, by przyszły rząd niemiecki, pod kierownictwem prezydenta — admirała Doenitza mógł wyrobić sobie jasność poglądów co do następnych kroków i ukonstytuować się w Berlinie.

Jednakże na rozkaz Stalina i marszałka Żukowa Czujkow odrzucił propozycje niemieckie i obstawał przy całkowitej KAPITULACJI wszystkich wojsk niemieckich na WSZYSTKICH frontach.

Po powrocie Krebsa do bunkra zapanowała konsternacja. Na razie więc walki toczyły się dalej. „Nigdy nie podpiszę dokumentu kapitulacyjnego" — powiedział kilkakrotnie nerwowym tonem Goebbels.

Joseph Goebbels, nowy kanclerz hitlerowskiej Rzeszy (przez zaledwie trzydzieści godzin), podpisawszy ostatnie rozkazy, wycofał się do swojego małego gabinetu po drugiej stronie korytarza, aby zakończyć swój dziennik i „podsumować" swoją działalność polityczną.

Potem poszedł do swojej żony i sześciorga dzieci, które przebywały w czterech pokojach we frontowej części bunkra. W tym okresie po przenosinach do bunkra późnym popołudniem, 22 kwietnia, bardzo dużo się nimi zajmował i tłumaczył dlaczego muszą mieszkać w bunkrze. Świadkowie jednomyślnie stwierdzają, że dzieci „były udane", bardzo inteligentne i miłe. Były to chyba jedyne istoty, których widok w tych ostatnich dniach ponurego dramatu przywoływał na pamięć przykazanie „nie zabijaj". Ba, a ileż to ludzi ojciec tych dzieci kazał zabijać!

Joseph i Magda Goebbels już dawno dostali od przybocznego lekarza Hitlera, dr. Morella, dostateczną ilość kapsułek z trucizną dla siebie i dzieci. Zastanawiali się tylko, jak dokonać tego ponurego aktu na własnych dzieciach: za pomocą zastrzyków, czy też zatrutych słodyczy. Aby przygotować dzieci na ewentualny zastrzyk, powiedziano im już kilka dni wcześniej, że wkrótce wsiądą do samolotu i opuszczą Berlin; przedtem jednak wszystkie dostaną zastrzyk, aby podczas lotu „nie było im niedobrze".

Potem jednak, po wyjeździe Morella 22 kwietnia, Goebbelsowie przedyskutowali sprawę z ostatnim lekarzem Hitlera, dr. Stumpfeggerem, który zalecił dać dzieciom najpierw środek usypiający, rozpuszczony w jakimś napoju, a potem zaaplikować im cyjanek potasu.

Rochus Misch, jeden z telefonistów w bunkrze, opisał po wojnie przebieg 1 maja w betonowych piwnicach:

**„Jeśli dobrze pamiętam, było to między godziną 17 i 18. Pani Goebbels stała bardzo blada w rogu przed centralą telefoniczną. Dzieci w swych białych nocnych koszulach siedziały na krzesłach, lub na stole. Magda Goebbels uczesała je wszystkie starannie.**

**Potem poszła wraz z dziećmi do przedniej części bunkra. Ktoś przyszedł do mnie do centralki i powiedział: „Stumpfegger poda im zaraz le moniade" Gdzieś po godzinie Magda Goebbels wróciła sama. Jej twarz była bez wyrazu. Wiedzieliśmy: było po dzieciach".**

Mieszkańcy bunkra przyszli do Goebbelsów, by się pożegnać. Obojje zdecydowali się na samobójstwo gdyż wiedzieli, że wyborowe oddziały Armii Czerwonej w najbliższych godzinach zdobędą szturmem Kancelarię Rzeszy, a tym samym i bunkier.

W tym czasie w tzw. kantynie bunkra dziesiątki SS-owców, Wehrmachtowców, funkcjonariuszy NSDAP itp. oddawało się pijackim orgiom. Rykom i przekleństwom nie było końca nawet wtedy, gdy gołym okiem widać już było nacierających żołnierzy radzieckich. Niektórzy „ostatni z ostatnich w bunkrze" poszli niebawem również w ślady „wodza", popełniając samobójstwo strzałem w głowę.

Po jakimś czasie do pokoju Goebbelsów wszedł pilot Baur, które go kanclerz Rzeszy prosił o przekazanie relacji o tym, co działo się w bunkrze w tych ostatnich dniach i godzinach hitlerowskiej Rzeszy, prezydentowi Doenitzowi. **„Niech mu pan też powie, że nie tylko umieliśmy żyć i walczyć, ale i umrzeć".**

**Mohnke zaś relacjonuje: „Między godziną 20.15 a 20.30 zszedłem do bunkra Hitlera. Był pusty. Potem poszedłem do frontowego korytarza, gdzie spotkałem Goebbelsów. Zameldowałem Goebbelsowi: „Panie kanclerzu Rzeszy, rozpoczynamy próbę przedarcia się". Goebbels odpowiedział: „Wszystkiego najlepszego". zaś jego żona poinformowała: „Nasze dzieci są już aniołkami, teraz my idziemy za nimi". W chwilę później Goebbelsowie udali się do swojego pokoju".**

Zwęglone trupy Goebbelsów — bo posłuszni SS-owcy ich również spalili po oblaniu ciał benzyną — odnalezione zostały w kilka godzin później przez zwycięskich żołnierzy radzieckich, którzy szturmem zdobyli Kancelarię Rzeszy.

**HERBERT LIPIŃSKI**

*BERLIN ZDOBYTY!*

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

# Hala Torebkarek

Wśród wielu wyrobów papierniczych produkowanych przez nasz zakład poczesne miejsce zajmują torebki przeznaczone na krajowy rynek.

Tym odcinkiem produkcji zajmuje się Oddział Torebkarek przy Wydziale Przetwórstwa. Jest jeszcze jeden powód, dla którego chcemy naszym Czytelnikom ten Oddział przedstawić.

Powodem tym są nowe rozwiązania organizacyjno - techniczne zastosowane na oddziale.

Nie chwaląc się trzeba ponadto podkreślić, że nowa Hala Torebkarek oddana do użytku na przełomie stycznia i lutego, jest bodajże najlepszą tego typu w przemyśle papierniczym, a na pewno już jedną z lepszych.

Obiekt został specjalnie wybudowany z myślą o zorganizowaniu torebkarni z prawdziwego zdarzenia. W obecnym stadium Hala Torebkarek jest w skali kraju wzorcową pod względem rozwiązań projektowych w zakresie kubatury, rozmieszczenia stanowisk torebkarek, rozwiązań organizacyjnych i socjalnych.

Na oddziale pracuje 30 torebkarek typu TK-1 i TK-2, wraz z przystawkami drukującymi D-2. Wszystkie są produkcji polskiej.

Ponadto zastosowano pneumatyczne podnośniki zwojów, likwidując w ten sposób dotychczasowy problem dźwigania 150 kg zwojów papieru.

To rozwiązanie poprawiło warunki pracy, uczyniło pracę mniej uciążliwą. Zdobyło ono sobie także uznanie w Zjednoczeniu Przemysłu Papierniczego.

Jako pierwsze w Polsce Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze rozwiązały problem pakowania toreb. Problem z którym od kilkunastu lat nie można było uporać się w przemyśle papierniczym. U nas wyeliminowano stanowiska pakowaczy toreb, poprzez zastosowanie specjalnych worków klockowych. Obecnie każdy torebkarz pakuje swój towar bezpośrednio na stanowisku pracy. Wskutek tej innowacji zaoszczędzono 23 etaty pakowaczy i uzyskano około 200 m kw. powierzchni.

Obecnie wszystkie już torebkarnie w kraju przeszły na ten system pakowania. A co ciekawe, zainteresowane są tym inne kraje m.in. Węgry, NRD, Czechosłowacja, które chcą u siebie to wykorzystać. Oddział Torebkarek zastrudnia obecnie 100 pracowników, z czego gros załogi stanowią kobiety. Jest ich 80.

Praca przebiega w systemie dwuzmianowym. Dobowa wydajność na 30 torebkarkach wynosi 23,5 ton toreb.

Na oddziale produkuje się kilka rodzajów toreb:

1) krzyżowe z nadrukiem (cukier, mąka, ryż) i krzyżowe bez nadruku w asortymentach nr 3, 4, 5, 6,
2) klockowe nr 5,
3) faldowe tzw. śniadaniowe nr 5 z nadrukiem jedno i dwukolorowym.

Nasz zakład jest jedynym producentem toreb śniadaniowych w kraju.

Miesięcznie produkuje się 110 tys. kompletów. W każdym komplecie jest po 30 torebek, co daje 3.300.000 sztuk toreb śniadaniowych miesięcznie.

Aby w pełni zabezpieczyć utrzymanie na ruchu torebkarek i dokonanie bieżących remontów Oddział ma Warsztat Remontowy. Znajduje się on w specjalnie do tego celu urządzonym pomieszczeniu, odpowiednio oświetlonym z wzorowym porządkiem.

Pierwsza rzecz, która nas uderza przy wejściu na hale to przede wszystkim dużo zieleni. Kogoś mógłby ten fakt zastanawiać. Lecz właśnie tak jest.

Dużo zrobiono na oddziale w kierunku stworzenia dobrych warunków pracy. Zainstalowana została wentylacja nawiewno-wyciągowa. Bogate jest zaplecze socjalne. Łazienki, natryski, szatnie i jadalnie są więc wzorcowe. Jedynym z zadań jest jeszcze zmniejszenie natężenia hałasu, pomimo że mieści się ono w dopuszczalnych granicach — wynosi 85 decybeli.

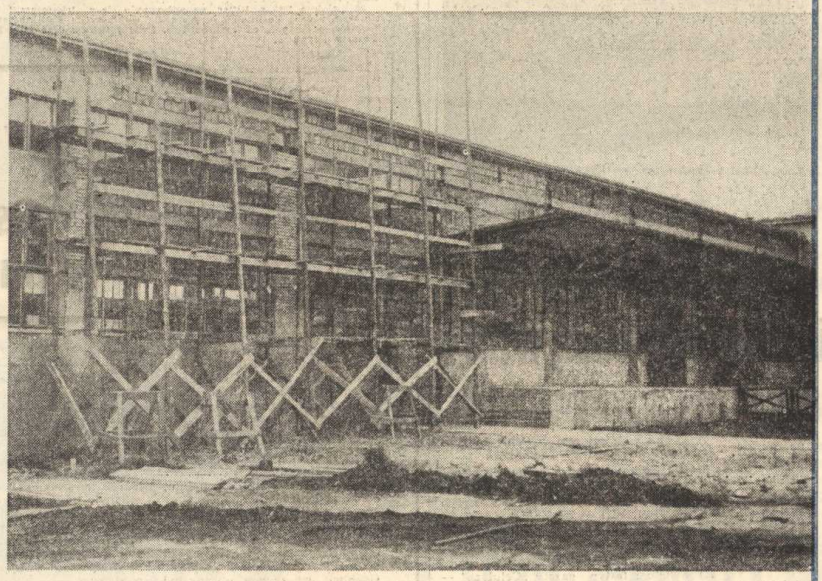
W hali jest odpowiednie oświetlenie, dużo przestrzeni.

Dzięki wybudowaniu tej nowej hali była możliwość sprowadzenia większej ilości torebkarek i co najważniejsze, uzyskano tym sposobem możliwość zlikwidowania nocnej zmiany, szczególnie uciążliwej dla kobiet.

Obecnie Oddział nie ma problemów z wykonywaniem zadań planowych. Załoga jest wprawdzie młoda, gdyż jej większość legitymuje się 3-letnim stażem.

Mimo to są to doświadczenia i kwalifikacje uzyskane w pracy na torebkarkach. Dlatego też atmosfera pracy w połączeniu z dobrymi warunkami daje idealne wyniki.

(Ls.)



Ostatnie prace kosmetyczne przy hali torebkarek.

Nowa hala torebkarek

Stanowiska torebkarek

## Kultura i estetyka miejsca pracy

Przedstawiamy naszym Czytelnikom zasady i kryteria oceny konkursu „Kultura i Estetyka Miejsca Pracy" zorganizowanego zgodnie z zarządzeniem nr 13 ML i PD z dnia 18 lutego 1977 roku w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych.

Podstawowym celem konkursu jest inicjowanie społecznego ruchu pracowników, kierowników, oddziałów, wydziałów i zakładów Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych na rzecz ciągłej poprawy warunków pracy, podnoszenia kultury i estetyk miejsca pracy w dwóch zasadniczych kierunkach działania.

1) **Poprawy stanu technicznego, organizacji pracy i warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach roboczych wydziałach i zakładach przedsiębiorstwa.**
2) **Podnoszenia kultury — ładu i estetyki stanowisk pracy w wydziałach i zakładach.**

Do konkursu mogą przystąpić zakłady, wydziały, oddziały i inne komórki organizacyjne na zasadzie dobrowolnego zgłoszenia,

a) warunkiem przystąpienia do Konkursu jest przyjęcie programu działania do realizacji w danym roku w zakresie tematów ujętych w paragrafie 4.

Decyzję o przystąpieniu do konkursu podejmuje załoga: oddziału, wydziału, zakładu i innych komórek organizacyjnych na zebraniu danej komórki organizacyjnej.

Kryteriami oceny konkursowej są:

1. **ład, porządek, czystość na stanowiskach pracy, w oddziałach, wydziałach i zakładach,**
2. **dbałość o stan urządzeń, maszyn i urządzeń technicznych w oddziałach produkcyjnych i pomocniczych,**
4. **estetyka pomieszczeń produkcyjnych i pomocniczych,**
4. **estetyka zagospodarowania terenu przynależnego do oddziału, wydziału czy zakładu,**
5. **stan dróg, przejść przejazdów i placów przynależnych,**
6. **dbałość o stan i rozwój urządzeń oraz pomieszczeń socjalnych**
7. **stan pomieszczeń i urządzeń higieniczno - sanitarnych,**
8. **dbałość o odzież ochronną i roboczą.**

Oceny w ramach kryteriów podanych w § 4 dokonuje Zakładowa Komisja Współzawodnictwa Pracy powołana zarządzeniem dyr. nr 171/9/76 z dnia 24 lutego 1976 roku.

Zakładowa Komisja Współzawodnictwa przeprowadza ocenę w oparciu o wizję lokalną poszczególnych stanowisk pracy Wydziałów (Zakładów) Oddziałów oraz sprawożdań ze zrealizowanych programów w tym zakresie. Sprawozdanie z realizacji programów wydziały, oddziały składają w formie pisemnej do 10 stycznia roku następującego po roku objętym konkursem.

Załodze oddziału, wydziału, która uzyskała istotny postęp w dziedzinie kultury, estetyki miejsca pracy, nadaje się tytuł „Załoga Najlepszego wydziału, Zakładu, oddziału Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych" oraz proporzec przechodni Naczelnego Dyrektora i Przewodniczącego Rady Zakładowej KZP. Niniejszy regulamin obowiązuje w zakładach zgrupowanych w KZP. Regulamin został zatwierdzony przez KSR w dniu 2 czerwca 1977 roku.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

# Sport szkolny

Dnia 8. VI. 77 na stadionie ZKS „Celuloza" odbyły się zawody międzyszkolne, startowało 350 uczniów. W punktacji ogólnej I m zajęła klasa: I m — I t. 264,5 pkt., II m — II LO 237,5 pkt., III m — Ia 226 pkt., IV m — III t. 218 pkt., V m — I LO 215 pkt., VI m — III a 212 pkt.

**WYNIKI:**

**100 m. ok.**
I m — J. Marciniak — 12,7 sek. — I LO
II m — D. Piwowar — 12,8 sek. — I
III m — D. Gwizdek — 13,4 I t.
**200 m ok.**
I m — J. Marciniak — I LO — 26,5 sek.
II m — D. Piwowar — Ia — 27,2 sek.
III m — E. Habrych — Ia — 27,9 sek.
**400 m ok.**
I m — M. Rogulska — I t. — 64,8 sek.
II m — G. Kołodzińska IIIa — 65,1 sek.
III m — J. Krawczyk Ia — 66,1 sek.
**800 m ok.**
I m — J. Czernecka — I t. — 2.28,1 sek.
II m — M. Zielonka — II LO — 2.55,2 sek.
III m — G. Kołonyc — Ia — 3.06,2 sek.
**1500 m ok.**
I m — K. Swierczyńska — III LO — 5.29,1 sek.
II m — W. Nowak — III t. — 5.59,1 sek.
III m — W. Pasik — Ia — 5.59,4 sek.
**Kula ok.**
I m — J. Kinowska — IIIa — 9 m
II m — J. Nowicka — IVa — 8,75 m
III m — J. Chabraszewska — I t. — 8.70 m
**Skok w dal:**
I m — U. Debroś — IIIa — 4,75 m
II m — D. Gwizdek — I t. — 4,40 m
III m. — B. Kupczyńska — I t. — 3,99 m
**Przełaj:**
I m — Zahorska — II LO
II m — Chilińska — I LO
4III m — Gąsior — Ia
**Sztafeta 4x100 m**
I m — I LO (Marciniak, Uchmanowicz, Szostak, Pikulik) — 56,8 sek.
**Sztafeta 4x200 m**
I m — Ia — (Habrych, Piwowar, Krawczyk, Gulińska)
**Sztafeta 4x400 m**
I m — I t. (Rogulska, Kufczyńska, Czernecka, Nizińska)
**100 m chl.**
I m — R. Borek — I LO — 12,1 sek.
II m — R. Krzywiec — I t. — 12,3 sek.
III m — R. Sobiecki — III t. — 12,8 sek.
**200 m chl.**
I m — J. Nowak — I KZP — 24,2 sek.
II m — R. Borek — I LO — 25,2 sek.
III m — Dec — IIIa — 26,2 sek., A. Migoń — I t. — 26,2
**400 m**
I m — Zb. Piotrowski — III LO — 57,0 sek.
II m — Suchiński — I KZP — 57,6 sek.
III m — R. Krzywiec — I t. — 57,8 sek.
**800 m**
I m — Z. Mendelski — III t. — 2.10,1 sek.
II m — K. Ławoński — III t. — 2.12,1 sek.
III m — Wawrzyniak — II KZP — 2.20,1 sek.
**1500 m**
I m — Z. Mendalski — III t. — 4.35,1 sek.
II m — Marnysz — I KZP — 5.00,4 sek.
III m — Kruk — I KZP — 5.04,8 sek.
**Skok w dal**
I m — Nowak — I KZP — 5,45 m
II m — R. Borek — I LO — 5,10 m
III m — Mazur — I KZP — 5.10 m
**P. kulą**
I m — R. Suchiński — I KZP — 11,40 m
II m — J. Dec — IIIa — 10,70 m
III m — A. Borek — II LO — 10,70 m
**Przełaj**
I m — K. Ławoński — III t.
II m — Boczyński — I PKP
III m — Maj — I PKP
**4x100 m**
I m — I t. — 50,4 sek. (Migoń, Knywiec, Stefański, Markiewicz)
**4x200 m**
I m — I LO — 1.44,0 sek. (Borek, Hajdasz, Surowiec, Przygocki)
**4x400 m**
I m — III t. — 4.14,4 sek. (Mendelski, Ławoński, Bąk, Litowczyk)

Najlepszą zawodniczką została Jolanta Marciniak uczennica I kl. Liceum Ogólnokształcącego, która uzyskała bardzo dobre wyniki w biegu na 100 i 200 m. Gratulujemy!

J.S.

# Co o nas piszą

**NADODRZE**
**15—28 V 77**

— publikuje rozmowę Ryszarda Rowińskiego z wojewodą gorzowskim **Stanisławem Nowakiem.** Artykuł nosi tytuł **„Tożsamość województwa".**

W rozmowie wspomina się o budowie II etapu Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych w końcowych latach bieżącej pięciolatki.

**DZIENNIK POLSKI**
**z 27. 05. 77**

— zamieszcza artykuł Jerzego Tomaszewskiego pt. „Między sąsiadami". Tematem tego artykułu są przyjaźń i współpraca, łączące Polskę i NRD. Znajdujemy też wzmiankę o współpracy między naszym Zakładem i fabryką w Schwedt.

**SZTANDAR MŁODYCH**
**z 2. 06. 77**

— wspomina Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze z okazji omawiania spraw związanych z Gorzowskim Przedsiębiorstwem Budownictwa Przemysłowego.

**GŁOS PRACY**
**z 31. 05. 77**

— donosi, że staraniem Okręgowego Zespołu d/s Inspekcji Pracy w Zielonej Górze, Instytutu Ochrony Pracy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, WSInż. w Zielonej Górze i OW NOT, odbyła się w Kostrzynie Krajowa Konferencja na temat skuteczności szkolenia pracowników w dziedzinie ochrony pracy.

**z 2. 06. 77**

— przynosi obszerny artykuł z okazji uroczystego wręczenia nagród laureatom konkursu „Zbudujemy więcej mieszkań dla ludzi pracy". Wręczenie nagród odbyło się z udziałem członka Biura Politycznego KC PZPR, przewodniczącego CRZZ Władysława Kruczka. Wśród laureatów znalazły się także Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze.

A.K.

# PRAWNIK ODPOWIADA

Kontynuujemy temat urlopów pracowniczych, a konkretnie wynagrodzenia za czas urlopu. Podstawowa zasada w tym zakresie brzmi: za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, czyli wynagrodzenie pełne, przysługujące w okresie, w którym urlop został przyznany.

Składniki wynagrodzenia o charakterze stałym oraz wypłacane za okresy dłuższe niż 1 miesiąc wypłaca się na bieżąco, w ustalonych terminach ich wypłaty, obojętnie czy pracownik jest w dniu ich wypłaty w pracy, czy korzysta z urlopu.

Zmienne składniki wynagrodzenia, wypłacane za okres nie dłuższy niż 1 miesiąc, oblicza się na podstawie przeciętnej kwoty uzyskanej przez pracownika z tytułu tych składników.

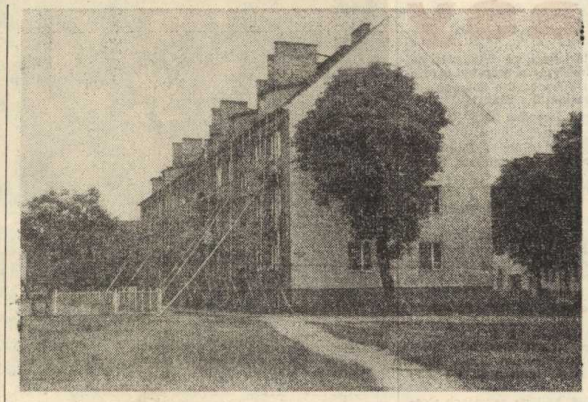
W okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W wyjątkowych wypadkach gdy wysokość danego składnika ulega znacznym wahaniom, jego wysokość za czas urlopu oblicza się z okresu 12 miesięcy.

Na bieżąco a nie na podstawie przeciętnej kwoty uzyskanego wynagrodzenia, wypłaca się:

1) składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, a więc przede wszystkim miesięczne wynagrodzenie zasadnicze lub ryczałtowe dodatki: funkcyjny, terenowy, za szczególne kwalifikacje, za kierowanie pracą brygady itp.,
2) składniki wynagrodzenia wypłacane okresowo za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, a więc premia wypłacana. Za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, kwartalnie, półrocznie, czy rocznie, dodatki za nieprzerwany staż pracy,
3) deputaty i inne świadczenia w naturze, które pracownik otrzymuje za okresy nie krótsze niż 1 miesiąc. Nie przysługują natomiast za czas urlopu te świadczenia w naturze, które są wydawane nieodpłatnie lub częściowo odpłatnie za okresy krótsze niż 1 miesiąc, zwłaszcza wyżywienie i środki żywności,
4) ekwiwalenty pieniężne, otrzymywane w zamian za deputaty i inne świadczenia w naturze, które wypłaca się w przyjętych terminach, a okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

Wynagrodzenie za czas urlopu wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty poszczególnych składników wynagrodzenia w zakładzie pracy. Fakt wykorzystania przez pracownika urlopu nie zmienia więc w niczym jego sytuacji, w zakresie pobierania wynagrodzenia. Natomiast ekwiwalent pieniężny w zamian za urlop ustala się w zasadzie tak samo, jak wynagrodzenie za czas urlopu udzielonego w naturze, przy uwzględnieniu jednak następujących zmian:

1) za 1 dzień urlopu ekwiwalent składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oblicza się, dzieląc kwotę tego wynagrodzenia przez 25,5. Uzyskany w ten sposób odpowiednik „dniówki" mnoży się przez liczbę dni, za które wypłaca się ekwiwalent.
2) Składniki wynagrodzenia wypłacane za okres dłuższy niż 1 miesiąc uwzględnia się w ekwiwalencie na podstawie przeciętnego wynagrodzenia wypłacanego w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu.
3) W zamian za deputaty i inne świadczenia wydawane normalnie w naturze przyjmuje się w ekwiwalencie pieniężnym za urlop ich równowartość pieniężną. Na podstawie tych zasad ustala się wysokość ekwiwalentu pieniężnego zarówno za urlop bieżący, jak i za ewentualny urlop zaległy. (oprac. l. s.)



*Kostrzyn coraz piękniejszy. Bloki mieszkalne otrzymują nowe elewacje.*

# BALKONY

„Mój dom jest moją twierdzą" mawiają Anglicy. I mają rację. Ciągły ruch, pośpiech, tłok sprawiają, że praktycznie nigdy nie jesteśmy sami. Jedynie w domu. Tam możemy odprężyć się, odpocząć od miejskiego hałasu. Dobrze, gdy ktoś ma domek jednorodzinny z ogrodem. Wtedy warunki izolacji i ciszy są prawie idealne. Gorzej — gdy naszym „domem" jest tylko skromne „M" w dużym bloku. Ale nie każdego stać przecież na własny domek, a poza tym, co by to było, gdyby każda rodzina chciała koniecznie mieć dla siebie dom z ogródkiem? Dwudziesty wiek i gęstość zaludnienia dyktują swoje prawa. Polska nie może być w całości „parterową".

Buduje się więc coraz większe bloki tak że w małych miastach, a balkonik, często o bardzo maleńkim metrażu, musi nam zastąpić ogródek przydomowy. Balkon jest poszerzeniem powierzchni mieszkania, miejscem przeznaczonym na kwiaty i relaks.

Jak wynika z pobieżnej obserwacji naszych osiedli, balkony nie zawsze stanowią ozdobę bloków. Liczni mieszkańcy traktują je bowiem jako suszarnie bielizny. Cóż, jeżeli nie można inaczej... W końcu nikt nie ma tego nikomu za złe, tym bardziej, że istnieją różne sposoby „zabudowania" ścianek balkonu i przechodnie nie muszą już oglądać tego, co na „żyłkach rozwieszono".

Ostatecznie sposób zagospodarowania balkonu jest osobistą sprawą każdego lokatora i nie powinno nas właściwie obchodzić, jak ktoś mieszkający obok do tego zagadnienia podchodzi. Byle tylko postępowanie poszczególnych lokatorów nie szkodziło są siadom. Wysypywanie piasku i odpadków z balkonu lub zlewanie zeń strumieni wody z resztkami detergentów na niżej położone balkony (a to się w Kostrzynie niestety podobno zdarza), jest rzeczą absolutnie niedopuszczalną. I to już nie jest sprawą osobistą. Któż zagospodaruje we właściwy i funkcjonalny sposób swój balkon, jeśli na jego balustradę spływają w najbardziej nieoczekiwanych momentach strumienie wody ściekowej, rozbryzgując się na wszystkie strony?

Daleki jestem od posądzania kogokolwiek o złośliwość. Często postępowanie ludzi wynika z pewnych nawyków lub braku zastanowienia. Warto czasem pomyśleć o tym, że poprawne stosunki międzyludzkie, o których ostatnio tak wiele mówi się i pisze, obowiązują także po przekroczeniu bram zakładów pracy, na ulicach, w sklepach i blokach, a także na tym maleńkim obszarze jakim jest balkon, który oby jak najczęściej spełniał funkcję mini-ogródka i aneksu wypoczynkowego dla tych, którzy nim dysponują. Nie trzeba temu przeszkadzać.

# Alkohol wrogiem odpoczynku

Zajmijmy się teraz wpływem spożywania alkoholu na pracę zawodową i wypoczynek. Współczesne badania naukowe w naszym kraju i w różnych innych krajach w sposób nie budzący wątpliwości wykazały, że często pijący alkohol nie umieją odpoczywać w sposób kulturalny, często są nieobecni w pracy z powodu chorób, częściej ulegają wypadkom w pracy i poza pracą oraz częściej są sprawcami wypadków, starzeją się przedwcześnie, a ich sprawność zawodowa szybko ulega osłabieniu, umierają przedwcześnie, są burzycielami stosunków społecznych, zawodowych i życia rodzinnego — w dużej większości stają się po pewnym czasie nałogowymi alkoholikami, to znaczy alkoholomanami, czyli narkomanami wymagającymi długiego leczenia lub izolacji. Wśród często pijących stwierdza się znacznie wyższą przestępczość kryminalną oraz aspołeczny i często lekceważący stosunek do obowiązków zawodowych i rodzinnych. W jednej z fabryk przemysłu metalowego w okresie jednego roku 95 pracowników alkoholików nie było obecnych w pracy 62 dni, wówczas gdy 693 pracowników zatrudnionych w tychże warunkach nie było w pracy z powodu choroby tylko 34 dni.

Różnorodne badania chorych leczonych w szpitalach wykazują, że ogromny odsetek stanowią chorzy, u których stwierdza się związek chorobowy z alkoholizmem.

W jednym ze szpitali stwierdzono że na 636 mężczyzn w wieku 40—69 lat było 47,6 proc. chorych, u których nie stwierdzono związku choroby z alkoholizmem, 36,3 proc. przypadków chorób łączących się z alkoholizmem i 16,1 proc. chorób specyficznie związanych z alkoholizmem (marskość wątroby, nieżyty żołądkowe itp.).

Wśród 451 kobiet w tymże wieku stwierdzono w analogicznych grupach 734 proc., 14,4 proc. i 12 proc.

Niezwykle interesujące dociekania statystyczne wskazały na istnienie korekcji między alkoholizmem a zapadalnością na gruźlicę oraz raka i ich przebiegiem. Wiadomo dziś, że ewolucyjno - zwłókniające zmiany gruźlicze następują w sposób opóźniony a alkoholików w wieku młodym do 30 lat. Wielu lekarzy sanatoriów uważa, że 50 proc. pacjentów po 40 roku życia jest alkoholikami — gruźlikami, u których działanie antybiotyków jest mało skuteczne, a stabilizacja procesu gruźliczego wybitnie utrudniona. Jak wiadomo, w Polsce wiekiem emerytalnym dla mężczyzn jest 65 lat, a dla kobiet 60 lat. Jest zjawiskiem w nauce powszechnie uznanym, że tak zwany „wiek metrykalny" absolutnie nie pokrywa się z pojęciem zdolności lub niezdolności do wykonywania określonej pracy — z punktu widzenia oceny fizjologicznej. Ludzie zużywają się niejednokrotnie i w różnym czasie się starzeją.

Istnieją osobnicy liczący 70—80 lat, którzy wykazują więcej fizjologicznej i psychicznej sprawności do pracy i życia niż niektórzy osobnicy w wieku 50—60 lat. Liczne obserwacje dowodzą, że przedwczesne inwalidztwo zawodowe i niezdolności do wykonywania wielu konkretnych prac jest spowodowane intensywnym, długotrwałym spożywaniem alkoholu.

Chodzi tu o osobników osiągających wiek około 50 lat i więcej, zatrudnionych niekiedy w pracy zawodowej w warunkach szkodliwych, bądź uciążliwych, a cierpiących na schorzenia niezbyt dobrze sprecyzowane klinicznie, jak na przykład przewlekły gościec, rozedma płuc, zmiany sklerotyczne na czyń serca, nerek itp. bardzo często oznakami przewlekłego alkoholizmu.

W ostatnich latach ogłoszono wiele prac naukowych na temat wpływu alkoholizmu na przedwczesną śmiertelność. Prace te oparto na ogromnym, wielomilionowym materiale statystycznym. Wynika z nich, że przedwczesna śmiertelność mężczyzn w wieku 20—59 lat może być tłumaczona różnorodnymi przyczynami, ale jednak zachodzi zależność między nią a zwiększonym spożyciem napojów alkoholowych.

Istnieje, co potwierdziły wyżej wymienione obszerne badania statystyczne, ścisła zależność i korelacja między alkoholizmem a śmiertelnością spowodowaną gruźlicą i rakiem.

Alkoholicy zapadający na gruźlicę lub raka umierają w wieku młodszym, a przebieg choroby jest u nich bardziej gwałtowny.

Stwierdzono także ścisłą zależność między trującym działaniem produktów wchłanianych z papierosów a alkoholizmem. I tak jeżeli ryzyko zachorowania na raka płuc u niepalących określimy cyfrą „1" to ryzyko wzrasta progresywnie do „15" u osobników wypalających dziennie 30 papierosów i wypijających jednocześnie w tym że czasie 40 gramów czystego alkoholu (około 100 gram wódki).

Należy podkreślić, że statystyki śmiertelności we wszystkich krajach nie wskazują śmierci — z wyjątkiem niektórych przypadków zgonów na tle daleko posuniętych zmian marskości wątroby, ostrych zatruć alkoholem. Dlatego statystyka przyczyn śmiertelności z powodu alkoholizmu w Polsce jest pozornie „uspakajająca".

Dopiero kiedy zestawimy ogólną śmiertelność ze śmiertelnością spowodowaną spożyciem alkoholu oraz chorobami, których bezpośrednią lub pośrednią przyczyną był alkohol, uzyskamy pełny obraz wzrostu śmiertelności na tle alkoholizmu.

J. SAK

# Podsłuchane - podpatrzone

*Mamy u nas w zakładzie wiszące zegary. Są ponoć nowoczesne, bo... elektroniczne. Co prawda proste w obsłudze, akurat tarcze i wskazówki to one mają. Wiszą sobie spokojnie i właściwie rzucają się w oczy tym, że są jakby zbyt cichutkie. A o tle nam wiadomo zegar pracując wydaje przynajmniej jakiś dźwięk. Nie, nie są one aż takim cudem techniki żeby pracowały bezgłośnie. A jeżeli dodamy do tego fakt, że wskazują tę samą godzinę to stwierdzenie nasuwa się samo. Tak, stoją w miejscu.*

*Co prawda pamiętamy ten czas, że przynajmniej raz w tygodniu można było spojrzeć, która to jest właściwie godzina. Ale dzisiaj. No cóż, ponoć każdy ma swój własny zegarek, to po co zaraz zakładowy.*

*A może ktoś ruszyłby te cuda techniki tak przynajmniej od święta, bo zardzewieją.*

*

*Ostatnio jakoś coraz częściej słyszy się słowa krytyki na temat terenów wokół dworca PKP. Niestety są te słowa po prostu faktami. Otóż dla tych, którzy nam nie wierzą proponujemy spacer wokół przystanku PKS.*

*Co prawda w ostatnich czasach postawiono tam nowe tablice orientacyjne, stanowiska autobusów... ale zapomniano o ławkach dla pasażerów. Szczególnie ich brak widać w godzinach popołudniowych kiedy jest szczególne nasilenie ruchu pasażerów. A ci z kolei obsiadują poręcze, parapety itp. Jest w tym trochę coś dziwnego, bo o tych nieszczęsnych ławkach pisaliśmy w jednym z poprzednich numerów naszej gazety, ale jak widać nikt się na razie tym specjalnie nie przejmuje. A przecież oprócz stworzenia jak najlepszych warunków w oczekiwaniu na komunikację (co jest raczej obowiązkiem) istnieje ją też i sprawy estetyki.*

*Jest to przecież jedno miejsc naszego miasta przez które przewija się codziennie dość pokaźna liczba przyjezdnych. I takie sytuacje jakie widzimy na co dzień raczej nie są najlepszą wizytówką Kostrzyna. Jest więc to sprawa do szybkiego załatwienia.*

# Świadomość młodych

(Dokończenie ze str. 4)

mówi o pracy nie jako ciężarze, lecz pracy jako twórczości, a więc realizowanej przez człowieka pełnego i wyzwolonego. Wyzwolenie pracy nie dokona się jednak automatycznie bez udziału człowieka i jego świadomości ani też nie zostanie nam dane przez dobre siły przyrody. Praca jest kategorią społeczną, dla tego też jej jakość i charakter jest tak ściśle związany z wyznaczonymi systemami wartości.

Posługiwanie się prostymi narzędziami 200 lat temu nie wymagało od człowieka angażowania jego intelektu, emocji, woli, było jedynie prostą czynnością manualną; zautomatyzowanie procesów produkcji, elektroniczna technika obliczeniowa, coraz to szersze możliwości poznawcze współczesnej nauki zdolnej już dziś nawet do manipulowania kodem genetycznym wymagają nie tylko wiedzy, ale także charakteru i moralności.

Dziś już nie wystarczy oznaczenie: człowiek współczesny. Konieczne staje się zastosowanie dopełnienia: jaki człowiek, jaki jest jego system wartości, jaka moralność, jaka świadomość. Nie wystarczy również deklarowanie pozycji człowieka jako wartości najwyższej w rozwoju, ale trzeba również dostrzec implikacje swej dewizy.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

# Zapasy

Nasi najmłodsi zapaśnicy startowali we Włodawie na Ogólnopolskim Turnieju klasyfikacyjnym. Start był bardzo udany, mimo że nie pojechało kilku bardzo dobrych zawodników, między innymi **Jarzębiński i Szabat.**

Drużynowo na 35 startujących zespołów ZKS „Celuloza" zajęła 5-te miejsce.

Indywidualnie najlepiej wypadli: 36 kg — **Filipowicz** — 2-gie miejsce. 44 kg — **Jendryka** — 1 miejsce, **Karabasz** — 2-gie miejsce.

K. Jendryka wygrał już 3-cie z rzędu zawody kontrolne i jest wśród młodzików w kategorii 44 kg najlepszym zawodnikiem w Polsce.

K. Jendryka w przyszłym roku będzie już juniorem, wtedy o sukcesy będzie trudniej, ale wierzymy, że wśród juniorów Krzysiu też da sobie radę. Na razie jednak na pierwszym miejscu należy stawiać naukę, no i pracę na treningach.

Spartakiadowcy natomiast rozegrali zawody strefowe w Żarach.

Zawody te miały na celu wyłonienie reprezentacji strefy VI-tej na Ogólnopolską Spartakiadę Młodzieży. Startowały następujące kluby „Cybina" Poznań, „Unia" Swarzędz, „Urlęta" Gorzów, „Nadodrze" Zielona Góra i „Celuloza" Kostrzyn.

Zapaśnicy ZKS „Celuloza" wypadli na zawodach strefowych bardzo dobrze wprowadzając do reprezentacji strefy 6-ciu zawodników na 22 możliwych.

Wyniki osiągnięte przez naszych zawodników:

**Grupa młodsza 1959 — 61 r.**

60 kg — Robert Sobiecki — I m., 65 kg — Wiesław Jędruszewski — I m., 70 kg — Mazur — I m.

Wymienieni są reprezentantami VI-ej strefy na OSM w Piotrkowie.

**Grupa starsza 1957 — 58 r.**

48 kg — Michalski, 74 kg — Szandurski, 81 kg — Łukasik. Wymienieni zawodnicy są reprezentantami VI strefy na OSM w Piotrkowie.

**M. D.**

# Listy do redakcji

*SZANOWNA REDAKCJO!*

*Co prawda w poprzednich numerach „Celulozy" dość często pojawiał się temat występujących braków wody w kostrzyńskich blokach mieszkalnych, szczególnie zaś na wyższych piętrach, lecz ja również chciałbym poruszyć ten temat lecz w nieco innym kontekście.*

*Prawdą jest, że problem wody w okresie letnim istnieje Co prawda ciągle mówi się, że w roku następnym będzie lepiej, ale jak na razie nie ma to odbicia w życiu. W każdym bądź razie władze miejskie robią co mogą stosując tymczasowe środki doraźne.*

*A ja chciałbym właśnie o tym. Otóż w roku ubiegłym wyszło zarządzenie dot. ograniczenia zużycia wody pitnej w określonych godzinach na działkach. O ile sobie przypominam to nawet zabroniono podlewania ogródków do godzin wieczornych.*

*Na pewno zarządzenie takie stwarza możliwości korzystania z wody wszystkim. Lecz nie wszyscy są takiego zdania, a przede wszystkim działkowicze. Wystarczy po południu przejść się wzdłuż Osiedla Leśnego, czy też domków jednorodzinnych, a dowodów tego będzie wiele. Myślę, że zarządzenie jest po to aby je respektować, a jeżeli do kogoś to nie docierа to chyba są jakieś kary administracyjne.*

*Może wówczas sytuacja się nieco zmieni, szczególnie tych mieszkających wyżej List ten zdecydowałem się napisać, mimo że nie mieszkam wysoko, lecz myślę, iż należy pamiętać o innych i stosować się do zaleceń.*

*Z szacunkiem*
*T.K.*
*Kostrzyn n/O*

*OD REDAKCJI!*

*Oczywiście problem przez pana poruszony jest niezmiernie ważny. Otóż istnieje takie zarządzenie i istnieją dość częste przypadki nie respektowania go.*

*Sądzimy jednak, że jedyną drogą do poprawy w opisywanej przez pana sytuacji są rzeczywiście kary administracyjne. I takie naszym zdaniem należy stosować. Bo przysłowie mówi „jak jeden się poparzy, następny nie weźmie". No cóż przykro o tym pisać, lecz czasami życie nam to dyktuje.*

*REDAKCJO!*

*Jeżeli jest to możliwe, chciałbym poruszyć w gazecie pewien problem. Właściwie jesteśmy już w pełni letniego wypoczynku. Co prawda nie mamy w Kostrzynie żadnych obiektów wypoczynkowych nad wodą, mimo że tu jest jej wiele. Mamy natomiast piękny obiekt rekreacyjny — zespół basenów. I właśnie o nich, a właściwie na temat ich wykorzystania chciałbym podzielić się uwagami. W latach poprzednich dość często mówiło się o brudnej wodzie, o wysypkach na skórze, po kąpieli w basnie itp.*

*Lubię spacerować i jestem dość częstym gościem na basenie. Widzę jak ludzie z niego korzystają i widzę też, że wodę zmienia się dość często myjąc i odkażając baseny. A mimo to woda była dość często brudna Sądząc z wielu przykładów, że jest to wina użytkowników, którzy nie potrafią kulturalnie korzystać ze stworzonych im warunków.*

*Nie raz widziałem grupę osób wyglądających nie najczyściej, którzy raczej traktowali kąpiel w basenie jako mycie się itd. Jest to tylko jeden z przykładów. W tych przypadkach osoby zatrudnione na obiekcie nie są w stanie dopilnować zawsze tych spraw. W tym też wypadku każdy korzystający powinien sam poczuć się do obowiązku społecznego, patrząc, że po nim ktoś wejdzie do wody.*

*Może wszedłem tu na temat kultury osobistej, lecz chyba ona tu odgrywa zasadniczą rolę.*

*Ze stworzonych nam dobrych warunków i bezpiecznych warunków wypoczynku powinien każdy korzystać tak, aby ktoś na tym nie cierpiał.*

*Wasz stały*
*CZYTELNIK*

*DROGA REDAKCJO!*

*Z dużym zadowoleniem donosimy, że od kilkunastu dni mamy już w sieci wodociągowej „naszego bloku dostatek wody.*

*Ponieważ „Celuloza" również użyczyła szpalt temu zagadnieniu, chcielibyśmy, o ile to możliwe, za pośrednictwem naszej gazety podziękować Kierownictwu Spółdzielni Mieszkaniowej za zainteresowanie się tą tak ważną dla nas sprawą i zlikwidowanie przyczyn braków wody w bloku nr 34 przy ul. Sikorskiego w Kostrzynie.*

*STAŁA CZYTELNICZKA*

# Letni wypoczynek naszych dzieci

Jak co roku zakład organizuje dla dzieci swoich pracowników letni wypoczynek.

Akcją kolonii letnich objętych zostanie 300 dzieci, które będą wypoczywały w Jeziornej — Konstancinie. Zorganizowane zostaną dwa turnusy od 25 czerwca do 15 lipca i od 16 lipca do 5 sierpnia.

Kiedy Czytelnicy dostaną do rąk ten numer gazety, nasze pociechy będą już w Jeziornej. Dlatego też wielu rodziców będzie zainteresowanych tym, co zrobiono aby pobyt na koloniach był atrakcyjny i dostarczył dzieciom wiele wrażeń.

Jedną z ważniejszych atrakcji, która zajmuje wiele miejsca w programie jest zwiedzanie Warszawy. Do tego celu zatrudniona jest przewodniczka, a do dyspozycji dzieci jest zakładowy autokar.

Dla wielu dzieci będzie to pierwszy kontakt z naszą stolicą, sposobność poznania wielu ciekawych miejsc związanych z tradycją narodową.

Ponadto w programie życia kolonijnego znalazło się wiele ciekawych punktów.

Dla dzieci ważne są pierwsze dni na kolonii. Wiele z nich będzie po raz pierwszy tak długi czas poza domem. Dlatego też istotna jest organizacja życia na kolonii, zapoznanie dzieci z regulaminem, tworzenie nowej społeczności — grup kolonijnej, wzajemne poznanie się dzieci. Będzie w tym celu potrzebna wzmożona praca wychowawców.

Kolonie mają także na celu aktywny wypoczynek dzieci, które wiele miesięcy spędziły w szkolnych murach przy intensywnym wysiłku umysłowym. Sport i zabawa będą więc zajmowały poczesne miejce w życiu kolonii. Zaprogramowane zostały rozgrywki kolonijne w różnych dyscyplinach sportowych.

Olimpiada kolonijna „Śladami olimpijczyków", a także wiele gier i konkursów nastawionych na sportowe wyżycie się dzieci.

Zajęcia kulturalne, świetlicowe to stały punkt. Dla tego celu zakupiono wiele gier świetlicowych, sprzętu. Nawiązywane będą kontakty z okoliczną ludnością, festiwal piosenki kolonijnej, wieczorki taneczne. Nie zapomniano także o uczczeniu świąt. **Z okazji 22 Lipca i 60 rocznicy Rewolucji Październikowej zorganizowane będą wieczory poezji, wydania okolicznościowych gazetek ściennych.**

Przedstawione powyżej imprezy są tylko bardzo skromną częścią bardzo bogatego programu przygotowanego przez kierowniczkę kolonii — Mirosławę Pezowicz, która przy współpracy kadry wychowawców organizowała będzie kolonijne imprezy. Na brak atrakcyjnych rozrywek dzieci nie będą chyba narzekać. Życzyć tylko należy uczestnikom kolonijnego wypoczynku dobrej pogody, która będzie ich sprzymierzeńcem.

(l. s.)

# Piłka nożna

Kibice oglądający mecz „Celulozy" z „Osadnikiem" Myślibórz mogli być zadowoleni ze swej drużyny. Mimo potwornego upału zawodnicy „Celulozy" grali na „pełnych obrotach" cały mecz. Szczególnie podobał się młodszy z braci Żygielewiczów.

Zawodnik ten zdobył przepiękną bramkę, a swoimi pomysłowymi zagraniami i walecznością do ostatniego gwizdka wzbudzał podziw widowni. Zespół jako całość przedstawia obecnie dużą wartość i zgodnie należy stwierdzić, że tylko „Stilon" góruje nad nami, pozostałe drużyny odbiegają jednak poziomem i to wyraźnie. Wynik z „Osadnikiem" 3:0 dla Celulozy. Świadczy o tym wyraźnie. Rzeczywistość jednak jest taka, że „Stilon" ma pierwsze miejsce już definitywnie, „Osadnik" zaś jeszcze wyprzedza „Celulozę" jednym punktem. Pozostały jeszcze trzy mecze. „Celuloza" ma łatwych przeciwników. „Osadnik" natomiast wyjazd do Międzyrzecza i Dębna — zobaczymy!

**M. D.**

Jerzy Leszczyński

# FRASZKI

*TRZECIE WYJŚCIE*

*Między trudnością a łatwizną*
*należy umieć się prześliznąć.*

*UJMOWANIE LAT*

*Wystarczy ująć lat kobiecie,*
*a będzie miła jak dziecię,*
*Jednego tylko szkoda,*
*że nie będzie młoda.*

*KRYTERIUM*

*Wysoko postawieni*
*Są to ludzie, których*
*oceniać należy zależnie od tego:*
*czy na dół, patrzą —*
*czy z góry.*

*O OSZCZĘDZANIU*

*Oszczędzanie talentów*
*nie przynosi procentów.*

*URZĄDZENIE ŚWIATA*

*Zawsze na orbicie*
*czyichś wpływów życie*
*płynie satelicie.*

# Nowości wydawnicze w bibliotece ZOITE

Pogoda jest już wspaniała. Każdy z nas myśli o urlopie, wczasach, wypoczynku. Odmienne, nowe środowisko rekreacyjne może stworzyć pobyt we własnym domku rekreacyjnym, integralnie związanym z przyrodą. Tym sprawom poświęcona jest książka Jerzego Mokrzyńskiego pt. **„Domki rekreacyjne"**, wydana w bieżącym roku przez wydawnictwo „Arkady".

Przedstawiono w niej zestaw oryginalnych i charakterystycznych, skromnych i komfortowych rozwiązań. Różnorodne zagraniczne i krajowe przykłady domków zlokalizowanych na różnym terenie (nad morzem, w górach, nad jeziorem, w lesie, na skarpach) zaznajamiają nas ze stanem i kierunkami rozwoju tej dziedziny budownictwa. Oprócz najliczniej reprezentowanych domków wolno stojących, przedstawiono przykłady domków bliźniaczych, a także najekonomiczniejszych — szeregowych, stosowanych w budownictwie typu kolonijnego.

Część opisowa książki jest niewielka; szeroko potraktowano natomiast część ilustracyjną, zamieszczając mnóstwo fotografii i szkiców wnętrz poszczególnych domków.

Słowem — jest to interesująca pozycja wydawnicza, którą warto przejrzeć.

Pracownicy zaopatrzenia powitają z pewnością z zadowoleniem wydanie nowego **„Katalogu Centrali Technicznej".**

Na razie w dyspozycji biblioteki jest tom I (następny nie ukazał się jeszcze z druku) — zawierający informacje odnośnie narzędzi, maszyn, urządzeń, sprzętu i artykułów technicznych, rozprowadzanych przez Centralę Techniczną za pośrednictwem sieci detalicznej.

Artykuły objęte obrotem magazynowym i tranzytowym podane zostaną w drugim tomie.

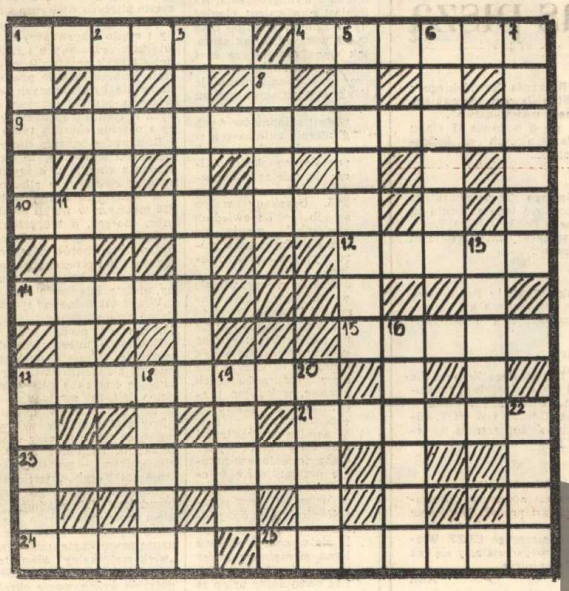
Tom I jest pozycją bardzo obszerną, 610 stron formatu A4. Można w nim znaleźć wszelkie informacje odnoszące się do prowadzonych branż i asortymentów towarowych poszczególnych przedsiębiorstw zgrupowanych w Centrali Technicznej, miejsca i sposobu składania zamówień oraz szczegółowy spis placówek terenowych Centrali Technicznej. Ułatwia to wybór źródeł zakupu.

Katalog dzieli się na sześć działów, obejmujących: artykuły metalowe, artykuły elektrotechniczne, aparaturę pomiarowo-kontrolną i urządzenia laboratoryjne, artykuły techniczne, sprzęt pożarniczy i ochronny oraz dzież ochronną, sprzęt szklany laboratoryjny i inne.

W zakończeniu katalogu podano rzeczowy skorowidz alfabetyczny i skorowidz w układzie SWW.

**ALICJA KŁAPTOCZ**

# Krzyżówka



**POZIOMO:** 1 — pod nogami marynarza, 4 — przewodnik Muz. albo motyl, albo amerykański statek kosmiczny, 9 — prowizoryczna ścianka dzieląca, 10 — świadek pojedynku, 12 — dychawica, 14 — potrawa mielona albo flasko, 15 — mowa środowiskowa, 17 — wędrowny poeta-śpiewak prowansalski w średniowieczu, 21 — część całości, 23 — współtwórca czasopisma, 24 — futerkowe zwierze hodowlane, 25 — na czynie do gotowania wody i parzenia herbaty.

**PIONOWO:** 1 — pokaz, rewia, 2 — grzyb albo taniec, 3 — kolega taternika, 5 — sprzedaż osobie oferującej najwyższą cenę, aukcja, 6 — nóż chirurgiczny, 7 — handlowa propozycja, 8 — matka Kastora Polluksa, 11 — zamek błyskawiczny, 13 — Bałtyk, 16 — kubeł, 17 — obszar, 18 — połysk, jasność, 19 — 15. 07. 1410 r., 20 — może być z kremem, 22 — cząstka filmu.

Wszyscy świadczymy na

»CELULOZA«

— dwutygodnik, organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. Redaguje Kolegium w składzie: Redaktor naczelny — Jan Masiewicz, sekretarz Redakcji — Lucja Łabenda, fotoreporter — Jerzy Szaibierz. Przewodniczący Kolegium — Stanisław Borek, Alicja Kłaptocz, Andrzej Włodarczyk, Tadeusz Terażniewski, Janusz Wieczorek, Stefan Sawicki, Jerzy Krepiewicz, Szczepan Zawadzki, Robert Borecki. Adres Redakcji 66-470 Kostrzyn n/Odrą, ul. Fabryczna 1, tel. Centrala 15, wewn. 325. Cena egzemplarza rocznej 24 zł, półrocznej 12 zł, kwartalnej 6 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 „Prasa" zam. 551; U-29/83. Nakład 2000 egz.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN