Celuloza

ORGAN PRASOWY SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
KOSTRZYNSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH
ODZNACZONYCH ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY
GAZETA ODZNACZONA ZŁOTĄ ODZNAKĄ HONOROWĄ
„ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA GORZOWSKIEGO"

Nr 1 (133) KOSTRZYN, 30 I — 22 II 1978 r. Cena 1 zł

Założenia planu
techniczno-ekonomicznego KZP na 1978 r.

Realizacja zadań gospodarczych KZP w 1978 roku będzie przebiegać w odmiennych niż dotychczas warunkach techniczno - produkcyjnych. Wpływają na to głównie takie czynniki jak rekonstrukcja celulozowni i modernizacja składu sitowego MP-I przy normalnym ruchu zakładu.

Przy opracowywaniu planu uwzględniono propozycje i uwagi szerokiego aktywu społeczno - politycznego zmierzające do poprawy efektywności gospodarowania. Konkretyzacja zadań planowych nastąpiła po wnikliwym przeanalizowaniu zdolności produkcyjnych maszyn i urządzeń, aktualnego stanu technicznego parku maszynowego, możliwości zbytu produkowanych wyrobów oraz określeniu zamierzeń oszczędnościowych głównie w zakresie gospodarki materiałowej.

ILOŚĆ PRODUKCJI

Planowana produkcja podstawowych asortymentów przedstawia się następująco:

— celuloza	— 51,500 ton
— papier	— 84,250 ton
— kartonaże	— 18.350 ton

W porównaniu do wykonania w 1977 r. produkcja celulozy w 1978 roku jest niższa o 5.044 ton. Wynika to z planowanej wymiany warników w ramach rekonstrukcji celulozowni. Zgodnie z przyjętym harmonogramem zakłada się w II półroczu 1978 r. wymianę dwóch warników. Wyłączenie z eksploatacji jednego warnika na okres 4 miesięcy, a drugiego na 6 miesięcy spowoduje obniżenie zdolności produkcyjnej warzelni i wypad produkcji celulozy. Należy dodać, że obok wymiany warników wystąpią zwiększone postoje remontowe w I półroczu 1978 r. na wyspawywanie warników zgodnie z zaleceniem Dozoru Technicznego.

Planowana produkcja papieru w 1978 r. jest niższa od wykonania w 1977 r. o 520 ton. Należy jednak podkreślić, że w 1978 r. planuje się dokonanie modernizacji stołu sitowego i jego przystosowanie do możliwości eksploatacji sit plastykowych. Na wykonanie tych prac przewiduje się 10-dniowy postój MP-I, co oznacza wypad produkcji w ilości 1.300 ton. Uwzględniając ten fakt, można stwierdzić, że w wyniku intensyfikacji produkcji w pozostałych okresach 1978 r. nastąpić musi zwiększenie produkcji papieru o 800 ton.

Ilość produkcji celulozy i papieru jak również struktura asortymentowa zostały uzgodnione z jednostką nadrzędną. W 1978 r. w Zakładzie w Drezdenku przewiduje się wycofanie z produkcji tektury falistej i oparcie produkcji kartonaży z tektury falistej o dostawy surowca z innych przedsiębiorstw branży.

W przetwórstwie w Kostrzynie w 1978 r. zakłada się wzrost produkcji papieru kredowanego o 700 ton.

Realizacja tego zadania jest jednak uzależniona od zainstalowania drugiego kalandra (maksymalna zdolność produkcyjna eksploatowanego kalandra wynosi 2000 ton i stanowi ogniwo limitujące produkcję papieru kredowanego. Z uwagi na kapitalny remont drukarki fleksograficznej w 1978 r. nastąpi zmniejszenie produkcji papieru wzorzystego o 750 ton. Pozostały asortyment produkcji przetworów papierowych w 1978 r. wykazuje pewny wzrost w porównaniu do wykonania 1977 r.

WARTOŚĆ SPRZEDAŻY

W ramach prac planistycznych dokonania przekazania określonych zadań ilościowo - asortymentowych przez obowiązujące ceny. Otrzymana wartość sprzedaży w pierwotnej wersji zamknęła się kwotą 1.915 mln zł.

W wyniku szerokiej dyskusji nad planem postanowiono przyjąć wyższe zadania niż to określały wytyczne jednostki nadrzędnej w zakresie kartonaży z tektury falistej o 650 ton i obrusów papierowych o 300 tys. sztuk.

Przyjęto również do planu realizacje określonych zadań inwestycyjnych wykonywanych przez własny wydział wykonawstwa inwestycyjnego. W efekcie tych zamierzeń pierwotna wartość sprzedaży uległa zwiększeniu o 25 mln zł.

DOSTAWY RYNKOWE

Produkcję wyrobów przeznaczonych na zaopatrzenie rynku usta

(Ciąg dalszy na str. 2)

Tu się rozpoczyna proces technologiczny.

Konferencja
Samorządu Robotniczego w KZP

Z-ca dyr. d/s pracowniczych Michał Hajdasz omawia „program działalności społeczno-wychowawczej i ideowej na rok 1978"

4 stycznia br. w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych obradowała Konferencja Samorządu Robotniczego. Wzięli w niej udział członkowie KSR, Dyrekcji Zakładów oraz zaproszeni goście: sekretarz KW PZPR w Gorzowie — **Liliana Jaraszkiewicz**, członek Egzekutywy KW PZPR w Gorzowie — **Bolesław Florczak**, I sekretarz KM PZPR w Kostrzynie — **Józef Żarski**, przedstawiciel WRZZ w Gorzowie — **Andrzej Szewczyk**, przedstawiciel ZPP w Łodzi — **Ireneusz Woźniczko**.

Konferencji przewodniczył I sekretarz KZ PZPR przy Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych — **Mirosław Kijanka**.

Przewodniczący Konferencji odczytał zebranym list Biura Politycznego KC PZPR, Prezydium Rządu PRL i Prezydium CRZZ adresowany do uczestników KSR.

Kolejnym punktem porządku obrad było sprawozdanie z wykonania wniosków i zaleceń KSR z czerwca 1977 r., dotyczących poprawy warunków BHP w KZP. Referujący, z-ca dyrektora d/s pracowniczych — **Michał Hajdasz** stwierdził, że w przeważającej części wnioski zostały zrealizowane, a pozostały jedynie te, których realizacja ze względów czasowych nie mogła być zakończona.

Realizacja tych wniosków i zaleceń trwa.

Jako następny, głos zabrał Dyrektor Naczelny KZP — **Kazimierz Rapacz**. Przedstawił zebranym wyniki wykonania zadań planu przedsiębiorstwa za rok 1977, a następnie omówił założenia planu techniczno - ekonomicznego na rok 1978.

W części informacyjnej Dyrektor Naczelny poinformował zebranych o zmianach organizacyjnych w kierownictwie przedsiębiorstwa. Na wniosek kierownictwa KZP, Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego mianował na stanowisko z-cy Dyrektora d/s obrotu towarowego inż. **Józefa Karonia**.

Następnie ponownie głos zabrał z-ca dyrektora Michał Hajdasz przedstawiając do zatwierdzenia przez KSR „Programu działalności społeczno-wychowawczej i ideowej przedsiębiorstwa na rok 1978". oraz omówił problem zabezpieczenia wydatków z funduszu socjalnego na realizację zawartych w programie przedsięwzięć.

W kolejności głos zabrał kierownik Działu Organizacyjnego — **Władysław Mysona**, przedstawiając Program organizacyjnego zabezpieczenia wykonania zadań na rok 1978. Przewodniczący Rady Zakładowej — **Stefan Sawicki**, przedstawił stanowisko RZ wobec wystąpień i przedłożonych materiałów. Mówca poruszył szereg zagadnień m. in. sprawę zarysu produkcji zakładu w Drezdenku, sprawy związane z własną produkcją tuleji papierowych (gilz), czy też uzupełnienia programu społeczno-wychowawczego o wydatki związane z działalnością kulturalną i wczasów pracowniczych.

Po wysłuchaniu głosów w dyskusji, Komisja Samorządu Robotniczego podjęła uchwałę, w której przyjęła do realizacji uzgodnione ze Zjednoczeniem Przemysłu Papierniczego, zadania planu techniczno - ekonomicznego na rok 1978 w jego podstawowych wielkościach, zobowiązując jednocześnie Kierownictwo KZP, aby w okresie I kwartału br. wyjaśnić wszystkie rozbieżności z ZPP, a dotyczące wielkości funduszu płac, nakładów inwestycyjnych oraz wskaźnika strat na brakach.

KSR zaakceptowała program działalności społeczno - wychowawczej i ideowej na rok 1978 i zatwierdziła globalne kwoty na fundusz socjalny i mieszkaniowy.

(Ciąg dalszy na str. 2)

Jak pracowaliśmy w ub. roku

W roku 1977 wystąpiły poważne trudności w realizacji zadań produkcyjnych. Wpłynęły na to następujące czynniki:

- **brak rytmicznych dostaw surowców i materiałów,**
- **brak niezbędnego zabezpieczenia w części zamienne do wyeksploatowanego parku maszynowego,**
- **nieplanowane postoje remontowe maszyn.**

Pomimo tak poważnych trudności głównie zaopatrzeniowych podstawowe wskaźniki rozwoju gospodarczego przedsiębiorstwa w 1977 r. w porównaniu do roku ubiegłego kształtują się następująco:

Rok 1976 równa się 100 proc.
— wartość sprzedaży w cenach zbytu — 103,7 proc.,
— zatrudnienie — 98,7 proc.,
— osobowy fundusz płac — 101,6 proc.,
— wydajność pracy — 105,0 proc.,
— średnia płaca — 104,8 proc.

Szczególnie korzystne rezultaty osiągnięto w zakresie produkcji rynkowej i eksportowej. Dostawy towarów na zaopatrzenie rynku wzrosły o 27,1 mln zł. tj. o 9,2 proc. Dynamika produkcji eksportowej wynosi 114,7 proc. Przyrost rozmiarów sprzedaży osiągnięto przy jednoczesnym obniżeniu zatrudnienia, co oznacza uzyskanie tego przyrostu w 100 proc. w drodze wzrostu wydajności pracy.

Podstawowe relacje ekonomiczne wykazują zachowanie wymaganych prawidłowości. Wzrost sprzedaży znacznie wyprzedza przyrost funduszu płac. Wzrost wydajności pracy jest szybszy niż przyrost średniej płacy. Osiągnięte wyniki w 1977 r. świadczą o właściwej działalności przedsiębiorstwa i dobrej realizacji Uchwał V Plenum KC PZPR.

Zadania planowe 1977 r. w zakresie wartości sprzedaży w cenach zbytu zostały wykonane w 100 proc. Na podkreślenie zasługuje fakt wyższego stopnia realizacji zadań planowych w zakresie produkcji rynkowej i eksportu niż rozmiarów sprzedaży ogółem.

Plan dostaw rynkowych w cenach detalicznych zrealizowano w 107,1 proc. Zwiększone rozmiary towarów na zaopatrzenie rynku osiągnięto w wyniku wzrostu dostaw zarówno wytworów jak i przetworów papierowych.

Struktura asortymentowa tej produkcji była dostosowana do potrzeb rynku.

W zakresie produkcji eksportowej przedsiębiorstwo wywiązało się z nadwyżką z nałożonych zadań. Wartość zrealizowanych dostaw eksportowych w cenach dewizowych czynności 6.814 tys. zł stanowi to 103,9 proc. realizacji planu rocznego.

W zakładzie asortymentowym nie wykonano zadań w zakresie eksportu celulozy niebielonej, a to ze względu na niedobór tego produktu na rynku krajowym i zabezpieczenie potrzeb naszego przedsiębiorstwa.

W roku 1977 zatrudnialiśmy 3.018 osób na plan 3.035 osób, co stanowi 99,4 proc. Obniżenie zatrudnienia o 17 osób wystąpiło w Zakładzie Kostrzyn. Omawiając zatrudnienie należy jednak wyraźnie podkreślić niedobory w obsadzie etatowej wydziałów produkcji podstawowej i pomocniczej.

Przedsiębiorstwo utrzymało się w planowanych wielkościach w zakresie funduszu płac i średniej płacy. Przyrost funduszu płac w 1977 roku o 1,6 proc. w porównaniu do 1976 r. przy jednoczesnym obniżeniu zatrudnienia pozwolił na załatwienie w przedsiębiorstwie najpilniejszych spraw płacowych.

Osiągnięcie pomyślnych rezultatów działalności gospodarczej KZP jest wynikiem ofiarnego zaangażowania całej załogi, której należą się za to słowa uznania i podziękowania.

5 lutego pójdziemy wszyscy do urn wyborczych

5 lutego br. odbędą się wybory do rad narodowych stopnia podstawowego. Polityczną platformę wyborów stanowi program dalszego dynamicznego rozwoju budownictwa socjalistycznego, wyższej jakości pracy i warunków życia narodu, uchwalony na VII Zjeździe Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Osiągnięcia ostatnich lat w pełni potwierdziły słuszność wypracowanej przez PZPR strategii społeczno-gospodarczego rozwoju Polski, stworzyły mocną podstawę do realizacji nowych i wyższych jakościowo zadań.

Realizacja tego programu gwarantuje dalszy dynamiczny rozwój społeczno-gospodarczy, unowocześnienie wszystkich dziedzin życia, zespolenie osiągnięć rewolucji naukowo-technicznej z wyższą jakością pracy i efektywnością gospodarowania.

Świadoma akceptacja tego programu posłuży wyzwalaniu nowych źródeł aktywności i inicjatywy obywateli oraz pogłębi jakość moralno-polityczną naszego społeczeństwa.

Uchwały IX Plenum KC PZPR, a następnie II Krajowej Konferencji Partyjnej stanowią podstawę deklaracji wyborczej Frontu Jedności Narodu.

Miejski Komitet Frontu Jedności Narodu wyraża głębokie przekonanie, że całe społeczeństwo miasta Kostrzyna w zbliżających się wyborach do rad narodowych stopnia podstawowego wyrazi powszechne i pełne poparcie dla programu dalszego dynamicznego rozwoju naszego kraju i miasta oraz udzieli pełnego poparcia kandydatom Frontu Jedności Narodu.

Niechaj powszechny i aktywny udział w doniosłym akcie wyborczym będzie dowodem naszej świadomości społecznej i wysokiego poczucia obywatelskiego obowiązku.

Red

*

Termin wyborów coraz bliżej. Ogromna część mieszkań-

(Ciąg dalszy na str. 2)

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Założenia planu na 1978 rok

(Ciąg dalszy ze str. 1)

lono w oparciu o podpisane umowy na Targach Poznańskich. Łącz na wartość produkcji rynkowej w wysokości 360,8 mln zł jest zgodna z ustalonymi zadaniami w tym zakresie dla naszego przedsiębiorstwa.

Dynamika wartości produkcji rynkowej w porównaniu do 1977 roku wynosi 113,2 proc. W sposób decydujący na założony przyrost wpływają zwiększone dostawy papieru na pulę rynkową: papieru kserograficznego o 600 ton, papieru pakowego natronowego o 3.000 ton. Jednocześnie z uwagi na brak zapotrzebowania rynku zaniechano w 1978 r. produkcji serwetek papierowych, obwołut do akt i koszy biurowych.

PRODUKCJA EKSPORTOWA

W zakresie eksportu przyjęto w pełni zadania określone przez Zjednoczenie Przemysłu Papierniczego określone na wartość 6.050 tys. zł dewizowych. W porównaniu do 1977 r. notuje się spadek produkcji przeznaczonej na eksport, co wynika z rachunku bilansowego w skali całej gospodarki narodowej. W związku z tym dyspozycje wysyłkowe dla naszego przedsiębiorstwa przewidują zmniejszenie dostaw na eksport celulozy oraz wyeliminowanie wysyłki papieru natronowego.

INWESTYCJE

Rok 1978 będzie pierwszym rokiem realizacji zamierzenia rekonstrukcji Celulozowni i obejmować będzie następujące zadania:

— „Warzelnia" — wymiana dwóch kotłów,
— „Rekonstrukcja kotłowni sodowej" — przygotowanie robót cyklowych.

Zgodnie z przyjętymi ustaleniami finansowanie tych zadań nastąpi ze środków inwestycyjnych jak również ze środków obrotowych w ramach remontów kapitalno-modernizacyjnych.

Realizacja przedstawionego zamierzenia uzależniona jest przede wszystkim od Uchwały Rządu (projekt uchwały został opracowany w połowie miesiąca grudnia 1977 r. i rozesłany do zainteresowanych resortów), która pozwoli na pełną mobilizację poszczególnych resortów w celu wykonania w podanych terminach robót oraz zapewni dostawy maszyn i urządzeń, a zwłaszcza dostawy importowe.

ZATRUDNIENIE

Planowana wielkość zatrudnienia na 1978 r. wynosi 3.000 osób. Oznacza to obniżenie zatrudnienia w porównaniu do 1977 r. średnio rocznie o 13 osób. Realizacja tego zadania wymagać będzie prac mających na celu racjonalizację zatrudnienia w poszczególnych komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa. Jest to o tyle istotne, gdyż jak już wspomniano w 1977 roku wystąpiły niedobory w grupie pracowników bezpośrednio i pośrednio produkcyjnych.

KOSZTY PRODUKCJI

Rekonstrukcja celulozowni i zmiana struktury asortymentowej drewna (otrzymany rozdzielnik drewna przewiduje znaczny wzrost dostaw papierówki sosnowej w miejscu surowców zastępczych gliwnie żerdzi) stanowią główne czynniki planowanego na 1978 r. wzrostu kosztów produkcji. Poziom kosztów ogółem w porównaniu do wykonania w 1977 r. jest wyższy o 3 proc. w tym w kosztach materiałowych o 2,8 proc.

Pomimo ogólnego wzrostu kosztów przedsiębiorstwo podjęło się realizacji szeregu zamierzeń oszczędnościowych.

Wymienić tu należy takie tematy jak:

— **uruchomienie we własnym zakresie produkcji gilz papierowych (Zakład w Drezdenku) i wyeliminowanie zakupu z zewnątrz,**
— **zastąpienie importowanego kleju Pexijma produkcją kleju żywicznego we własnym zakresie opartą na technologii ITD,**
— **obniżenie norm zużycia surowców i materiałów,**
— **oszczędna gospodarka energią elektryczną i cieplną,**
— **poprawa gospodarki wodno-ściekowej.**

Realizacja przyjętych założeń planu na 1978 r. nie będzie zadaniem łatwym. Wynika to ze specyficznych warunków techniczno-produkcyjnych w tym roku w przedsiębiorstwie jak również z istniejących uwarunkowań w skali gospodarki narodowej. W tej sytuacji pełne zaangażowanie całej załogi i podejmowanie skutecznego działania jest warunkiem powodzenia w realizacji nakreślonych zadań.

Konferencja Samorządu Robotniczego

(Ciąg dalszy ze str. 1)

KSR zatwierdziła wnioski Zakładowej Komisji Współzawodnictwa Pracy o nadanie odznak Brygady Pracy Socjalistycznej oraz tytułu Przodownika Pracy Socjalistycznej. Komisja Samorządu Robotniczego zaleciła kierownictwu przedsiębiorstwa przyspieszenie realizacji postanowień wynikających z wyjazdowego posiedzenia Sekretariatu Komitetu Wojewódzkiego z dnia 28 czerwca 1977 r.

W minionym roku nastąpił dalszy rozwój społeczno - gospodarczy zakładu. Na podkreślenie zasługuje przekroczenie zadań w zakresie produkcji rynkowej i eksportowej. Świadczy to, że załoga przedsiębiorstwa właściwie [illegible] i realizuje wytyczne polityki naszej Partii określone na V Plenum KC PZPR.

C. ŚLIWIŃSKI

Prezydium Konferencji

5 lutego pójdziemy wszyscy do urn wyborczych

(Ciąg dalszy ze str. 1)

ców naszego miasta sprawdziła, czy znajduje się na liście wyborców. 10 Okręgowych Komisji Wyborczych miało pełne ręce roboty. Akcja sprawdzania list wyborców przebiegała bardzo sprawnie. Dla udogodnienia można było tego dokonać telefonicznie.

Ustalone zostały obwody głosowania w Kostrzynie n. Odrą na podstawie art. 19 ust. 2 Ordynacji Wyborczej do Sejmu PRL i rad narodowych (Dz. U. z 1976 r. Nr 2, poz. 15).

Prezydium Rady Narodowej w Kostrzynie n. Odrą postanowieniem z dnia 12. 12. 1977 r. ustaliło następujące obwody głosowania na terenie miasta Kostrzyn w wyborach do Miejskiej Rady Narodowej w Kostrzynie n. Odrą.

OBWÓD NR 1 — obejmujący ulice: Bohaterów Stalingradu, Chrobrego, Łódzką, Nadbrzeżna, Osiedle „C", Osiedle Kolejowe, Osiedle Warniki, Plac Grunwaldzki, Sienkiewicza, Waszkiewicza, Wodna, Wojska Polskiego, Żeglarska.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — Szkoła Podstawowa nr 1, ul. Kościuszki 1.

OBWÓD NR 2 — obejmuje ulice: Kopernika, Kościuszki, Krótka, Mickiewicza, Osiedle „B", Osiedlowa, Osiedle Leśne, Prosta, Sportowa.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — Świetlica Rejonowej Spółdzielni Zaopatrzenia i Zbytu, ul. Mickiewicza 9.

OBWÓD NR 3 — obejmuje ulice Sikorskiego.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — Klub Seniora, ul. Sikorskiego.

OBWÓD NR 4 — obejmuje ulice: Dworcowa, Graniczna, Mostowa, 22 Lipca ,Piastowska.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — Sala Technikum Chemicznego, ul. Piastowska 1.

OBWÓD NR 5 — obejmuje ulice: Jagiellońska, 15-lecia.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — Szkoła Podstawowa nr 2., ul. Banaszaka 1.

OBWÓD NR 6 — obejmuje ulice: Akacjowa, Asfaltowa, Banaszaka, Chemików, Drzewicka, Drzewna, Głucha, Główna, Krzywa, Moniuszki, Narutowicza, Papierników, Świerczewskiego, Tysiąclecia, Zielona.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — MMDK, ul. 15-lecia 22.

OBWÓD NR 7 — obejmuje ulice: Boczna, Kościelna, Reja, Lipowa, Leśna, Łączna, Namyślińska, Nowa, Polna, Szumilowska, Szkolna, Środkowa, Tartaczna Wąska.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — Szkoła Podstawowa nr 3, ul. Szkolna 2.

OBWÓD NR 8 — Szpital Miejski.

Siedziba Obwodowej Komisji Wyborczej — ul. Narutowicza 4.

Nowi członkowie kierownictwa

Mgr inż. Kazimierz Rapacz - Dyrektor Naczelny KZP

W dniu 16. 08. 1977 roku Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego w Łodzi powołał na stanowisko Dyrektora Naczelnego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych mgr inż. **Kazimierza Rapacza.**

Mgr inż. Kazimierz Rapacz ur. 8. 03. 1937 roku w miejscowości Chyszówki woj. Kraków. Pochodzenie społeczne chłopskie. W roku 1946 osiedlił się wraz z rodzicami w miejscowości Bystrzyca Kłodzka.

W roku 1953 ukończył Zasadnicza Szkołę Zawodowa i uzyskał zawód ślusarza maszynowego. W latach 1953—55 pracuje jako ślusarz brygadzista w Zakładach Przemysłu Bawełnianego w Krośnowicach Kłodzkich.

W roku 1955 rozpoczyna studia przygotowawcze, a następnie studiuje na Wydziale Mechanicznym Politechniki we Wrocławiu. W roku 1962 ukończył studia uzyskując dyplom mgr inż. mechanika.

Po ukończeniu studiów pracuje w Bystrzyckich Zakładach Wyrobów Papierniczych na stanowiskach kierowniczych, a od maja 1968 roku na stanowisku Dyrektora Naczelnego tych Zakładów. Na tym stanowisku pracuje do momentu powołania go na stanowisko Dyrektora Naczelnego KZP.

W trakcie trwania pracy zawodowej bierze czynny udział w ruchu racjonalizatorskim. Jest autorem kilkudziesięciu wniosków racjonalizatorskich, za które to osiągnięcia zostaje dwukrotnie nagrodzony nagrodą Przewodniczącego Nauki i Techniki oraz nagrodą Wojewody Wrocławskiego za realizację zadań szczególnie ważnych dla gospodarki narodowej.

Za swoją działalność zawodową, polityczną i społeczną jest wielokrotnie wyróżniany i odznaczany. Otrzymuje: „Srebrna i Złotą Odznakę ZZ Chemików", „Zasłużony dla Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego", „Medal 15-lecia i 30-lecia PRL", medal „Za Zasługi dla Dolnego Śląska", medal „Za Zasługi dla Obronności Kraju" oraz Srebrny i Złoty Krzyż Zasługi.

Aktywny działacz młodzieżowy i partyjny. W powiatowej instancji partyjnej pełni szereg odpowiedzialnych funkcji m.in. Przewodniczącego Komisji Ekonomicznej, członka egzekutywy Komitetu Powiatowego, a następnie Komitetu Miasta i Gminy, Przewodniczącego

Komisji Kontroli Partyjnej w Bystrzycy Kłodzkiej. Jest członkiem Prezydium Kolegium Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego.

Z Kostrzyńskimi Zakładami Papierniczymi Dyrektor mgr inż. Kazimierz Rapacz zetknął się po raz pierwszy w momencie organizacji budownictwa domków jednorodzinnych w Kostrzynie, gdzie Bystrzyckie Zakłady Wyrobów Papierowych finansowały część wydatków związanych z uruchomieniem prefabrykacji elementów

C. S

Po II Krajowej Konferencji

Społeczne koszty produkcji

Z tym terminem ekonomicznym spotykamy się bardzo często, na łamach prasy. Używamy go też często w codziennych rozmowach, dyskusjach.

Spróbujemy się więc zastanowić co ten termin konkretnie oznacza, w jakich sytuacjach znajduje zastosowanie.

Przed rozpoczęciem naszych rozważań na ten temat należy zdefiniować pojęcie kosztów społecznych. W tym też celu zajrzeliśmy do Encyklopedii Ekonomicznej według której: „Koszty społeczne — oznaczają całkowity nakład pracy społecznej — zarówno żywej jak i uprzedmiotowionej niezbędny do wytworzenia określonej produkcji.

Społeczne koszty produkcji są zatem równoznaczne z wartością produkcji. Suma społecznych kosztów produkcji w danym okresie jest równa wartości społecznego produktu globalnego. W odniesieniu do pojedynczego produktu społeczne koszty produkcji oznaczają przeciętny, w skali całego społeczeństwa, nakład pracy potrzebnej do wytworzenia tego produktu".

W ten sposób pojęcie społecznych kosztów produkcji definiuje Encyklopedia Ekonomiczna. I wszyscy zdają sobie z tego sprawę, że nasza codzienna praca, praca poszczególnych pracowników określona jest tym mianem.

Ostatnio często spotykamy się z takim zdaniem: „całe społeczeństwo, a więc i nasza załoga ponosi koszty za zły i nieterminowo wykonany produkt".

Co to oznacza w praktyce?

Spróbujmy na to pytanie odpowiedzieć korzystając z przykładu z naszego zakładowego podwórka. Do zakładu napływają transporty drewna. Oddział Przygotowania Drewna przygotowuje surowiec dla Celulozowni. Są przypadki, że do starczane drewno nie odpowiada stawianym wymogom. Celulozownia zmuszona jest korzystać z tego surowca i produkuje celulozę, która także nie odpowiada żądanym parametrom. Dalej celuloza przekazywana jest na Paniernie, gdzie otrzymuje się jeden z końcowych produktów — papier.

I tu też zachodzi pytanie: jaki jest ten papier? Bywa i tak, że jego jakość pozostawia czasem wiele do życzenia. Stąd biorą się reklamacje od odbiorców naszego papieru.

Z tego krótkiego, z konieczności zresztą bardzo ogólnego przykładu można już wyciągnąć pewne wnioski. Mimo że dostarczony surowiec nie był odpowiedniej jakości, załogi poszczególnych wydziałów musiały włożyć duży nakład pracy, użyć maszyn i urządzeń, aby surowiec przetworzyć. Poniesione zostały ogromne koszty materiałowe, eksploatacji maszyn, a także wkład robocizny.

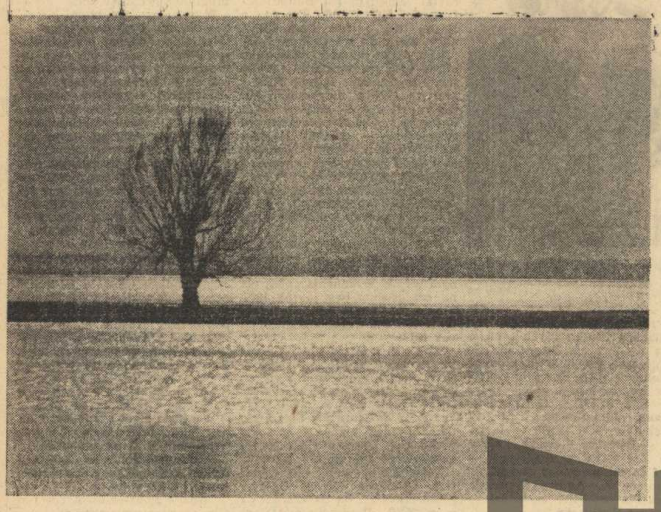
A efekt końcowy tych wszystkich zabiegów, całego ciągu produkcyjnego czasem nie odpowiada stawianym wymogom jakościowym.

Są jednak wina leży tylko i wyłącznie w jakości surowca? Są też przykłady, że my sami, na swoich stanowiskach pracy nie w pełni realizujemy swoje obowiązki. Częste jest nieprzestrzeganie reżimu technicznego, a także niedbalstwo. A za taki stan rzeczy odpowiada cała załoga. Za niedociągnięcia, zaniedbania wysoką cenę ponosi całe społeczeństwo naszego kraju.

O tych sprawach mówił tak że I Sekretarz KC PZPR Edward Gierek w swoim wystąpieniu na II Krajowej Konferencji Partyjnej.

Rozwiązanie tego problemu leży przede wszystkim w tym by wszyscy podeszli do swoich obowiązków z należytą sumiennością i poczuciem odpowiedzialności. Aby to co robimy było najwyższej jakości, niezależnie od tego czy będzie to surowiec, półfabrykat czy też produkt gotowy. Nie stać obecnie naszego kraju na marnotrawstwo, niegospodarność. Wszyscy musimy zdać sobie sprawę, że wykonanie ambitnego planu roku 1978 wymaga wyeliminowania tych złych przejawów w naszej gospodarce, począwszy od własnego zakładu.

(l. s.)



Zimowy pejzaż.

Fot. J. [illegible]

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

FORUM MŁODYCH

W dniu 12. 01. 1978 r. na posiedzeniu Zarządu Zakładowego ZSMP został zatwierdzony plan ZZ ZSMP na I półrocze 1978 r. Plan pracy został podzielony na 6 grup tematycznych:
— **działalność kulturalno-oświatowa,**
— **sport, rekreacja, turystyka i wypoczynek,**
— **współzawodnictwo i patronaty,**
— **adaptacja społeczno-zawodowa,**
— **działalność społeczno-zawodowa,**
— **działalność ideowo-wychowawcza i szkoleniowa.**

Wszystkie tematy zostały rozpracowane w podpunktach zawierających działania programowe i inicjatywy.

Cele i zadania działalności ideowo-kształceniowej ZSMP

W całokształcie bogatego, wielokierunkowego programu działania Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej jako organizacji ideowo-wychowawczej, szczególne miejsce zajmują praca kształceniowa.

Zdajemy sobie sprawę z tego, że wymagania obecnego etapu budowy rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego stawiają przed całym frontem ideologicznym nakaz socjalistycznego wychowania młodzieży, przygotowania młodego pokolenia do czynnego udziału w życiu społeczno-politycznym kraju.

Niezbędnym warunkiem powiększenia naszego wkładu w przyśpieszony, dynamiczny rozwój kraju jest wysoka świadomość społeczna, polityczna i obywatelska, dogłębne zrozumienie celów socjalistycznego budownictwa, podnoszenie na wyższy poziom jakości pracy, zrozumienie skomplikowanych procesów i zjawisk zachodzących we współczesnym świecie.

Istotnym składnikiem wychowania patriotycznego jest pogłębianie emocjonalnej akceptacji politycznych, społecznych, ekonomicznych, filozoficznych i etycznych zasad, na których opiera się organizacja i funkcjonowanie naszego społeczeństwa.

Wymaga to konsekwentnego upowszechniania znajomości podstawowych problemów marksizmu-leninizmu, zapoznawania młodzieży z polityką Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej — przewodniej siły narodu polskiego, oraz stosowania ideologii marksizmu-leninizmu w praktyce budowy socjalistycznego społeczeństwa.

Istotę patriotyzmu najpełniej wyrażają takie wartości jak rzetelna praca twórcza i aktywna postawa wobec problemów teraźniejszości i perspektyw rozwoju kraju, wysoka dojrzałość polityczna, znajomość realnej sytuacji i potrzeb narodu, dbałość o jego najbardziej żywotne interesy, gospodarska troska we wszystkich sprawach związanych ze stanem narodowej gospodarki, kultury i obronności.

Do Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej wstępują ludzie młodzi, często, bardzo młodzi, o różnych zainteresowaniach, o różnym poziomie politycznym i ideowym.

Faktem jest również, że podejmując decyzję wstąpienia do ZSMP, młodzież kieruje się różnymi motywami. Jest to zjawisko naturalne. Wiemy, że do naszej organizacji możemy przyjąć każdego kto ukończył 15 lat i spełnia następujące warunki:
— **znajomość założeń ideowo-politycznych i programu ZSMP oraz chęć uczestniczenia w realizacji tego programu,**
— **osiąganie dobrych wyników w pracy, nauce, w wyszkoleniu i pragnieniu wzbogacenia swojej wiedzy,**
— **właściwa postawa moralna.**

Nasuwa się pytanie, czy powinny tu obowiązywać np. jakieś wymogi światopoglądowe? Otóż większość młodych wstępujących do ZSMP liczy na pomoc organizacji w ukształtowaniu ich poglądów i postawy. Zainteresowanie jakie wnosi młody człowiek do organizacji, mogą być z punktu widzenia celów wychowawczych mniej lub bardziej wartościowe, ale zawsze muszą one stanowić punkt wyjścia naszej pracy szkoleniowej.

Od nich właśnie trzeba zaczynać, poznawać je, ukierunkowywać i rozwijać.

Prowadząc edukację polityczną młodego pokolenia działającego w szerzgach naszego związku powinniśmy troszczyć się szczególnie o:
— **wychowanie w duchu ideologii marksizmu-leninizmu, dostarczenie wiedzy o założeniach ustroju socjalistycznego, zapoznawanie z historią ruchu robotniczego, rolą PZPR w życiu narodu i z jej polityką, kształtowanie poglądów zgodnych z linią polityczną i ideologiczną partii,**
— **wychowanie patriotyczne oparte na postępowych tradycjach narodu polskiego, uwypuklenie sukcesów Polski Ludowej i jej perspektyw rozwojowych, zapoznanie z prawami i obowiązkami obywatelskimi,**
— **wychowanie internacjonalistyczne, a więc upowszechnianie wiedzy o znaczeniu i roli proletariackiego internacjonalizmu, zaznajomienie z historią i dorobkiem bratnich krajów socjalistycznych, wyrobienie poczucia solidarności z walką klasy robotniczej i postępowych sił na świecie o sprawiedliwość społeczną, pokój i postęp społeczny,**
— **wychowanie laickie, a zwłaszcza kształtowanie poglądów i przekonań materialistycznych, poznawanie naukowych podstaw materializmu, upowszechnianie kultury i świeckiej obyczajowości,**
— **wychowanie moralne — zapoznawanie z normami etyki marksistowskiej, ukształtowanie postaw moralnych i cech osobowych członka społeczeństwa socjalistycznego, w tym przede wszystkim upowszechnienie socjalistycznego stosunku do pracy, oraz zasad współżycia i działania w kolektywie.**

Reasumując, możemy stwierdzić co następuje: Związek nasz jako organizacja ideowo-wychowawcza młodego pokolenia Polski Ludowej, ma za zadanie socjalistyczne wychowanie młodzieży, przygotowanie jej do aktywnego udziału w budowie socjalizmu w naszym kraju. Oznacza to, że podstawowym zadaniem ZSMP jest wychowanie swoich członków na pełnowartościowych obywateli, ludzi głęboko ideowych, czynnie oddanych sprawie budownictwa socjalistycznego, sercem i myślą związanych z ideą i programem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Turniej Młodych Mistrzów Techniki

Programem działania ,w ramach którego mieści się troska o politechniczne wychowanie młodzieży, jest Turniej Młodych Mistrzów Techniki. Program ten opracowany został przez Związek Socjalistyczne Młodzieży Polskiej, Naczelną Organizację Techniczną i Związki Zawodowe. W ramach TMMT prowadzone są cztery konkursy.

Konkurs „A" — o tytuł Młodego Mistrza Techniki obejmuje wszystkie prace techniczne i techniczno-organizacyjne. Konkurs ten jest przeznaczony dla młodzieży pracującej we wszystkich branżach gospodarki narodowej. Konkurs „A" obejmuje trzy grupy prac, a mianowicie:
- **debiut — projekty wykonane po raz pierwszy,**
- **zeszesłe projekty wynalazcze,**
- **projekty wykonane w ramach obowiązków służbowych.**

Prace wynalazcze w ramach konkursu „A" są zaliczane przez Zakładową Komisję Turnieju Młodych Mistrzów Techniki do jednej z tych grup.

Konkurs „B" — jest przeznaczony dla młodzieży uczącej się i studiującej we wszystkich typach szkół i uczelni.

Konkurs „C" — uczestniczą w nim absolwenci szkół średnich i wyższych szkół technicznych.

Konkurs „D" — o tytuł Młodego Mistrza-Projektanta Form i Wzorów Przemysłowych przeznaczony jest dla absolwentów szkół plastycznych.

Organizatorem Turnieju jest Zakładowa Komisja TMMT powołana przez kierownictwo zakładu na wniosek ZZ ZSMP.

Turniej jest podsumowywany na szczeblu zakładowym w styczniu każdego roku. Uczestnikiem Turnieju może być każdy pracownik, który w trakcie trwania zgłosi przynajmniej jeden projekt wynalazczy, w przypadku brygady TMMT obowiązuje ta sama zasada. Wiek pracownika zgłaszającego indywidualnie projekt nie może przekraczać 30 roku życia. Natomiast skład brygad TMMT muszą stanowić pracownicy, którzy nie ukończyli 30 roku życia w wysokości minimum 50 proc. całości składu osobowego brygady.

W tym przypadku uczestnikami konkursu są tylko pracownicy, którzy nie ukończyli 30 roku życia.

Komisja Zakładowa TMMT ocenia projekty pod względem:
- **ilość zgłoszonych projektów wynalazczych Turnieju,**
- **ilości przyjętych do stosowania projektów w Turnieju,**
- **przewidywanych efektów ekonomicznych jakie zostaną osiągnięte po zastosowaniu projektów zgłoszonych do Turnieju.**

Na szczeblu zakładowym rodzaj i wysokość nagród ustala organizator konkursu. Nagrody przyznaje się dla osób wyróżniających się w działalności organizacyjnej oraz uczestnikom TMMT.

Wysokość nagród na szczeblu zakładowym wynosi od 1000 do 5000 zł.

Wysokość nagród ustalają „Założenia organizacyjne i programowe TMMT" zatwierdzone przez Centralną Komisję Organizacyjną TMMT powołaną Zarządzeniem nr 28/75 Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki z dnia 27.04.1975 roku.

TMMT jest prowadzony w naszym zakładzie rok rocznie. Informujemy wszystkich zainteresowanych, że wnioski należy składać w Komórce Racjonalizacji.

Fundusz mistrzowski

Tematem badań psychologicznych w grudniu ubiegłego roku był podział i wykorzystanie funduszu mistrzowskiego. Z opinii, zarówno mistrzów jak i pracowników wynika, że fundusz mistrzowski spełnia bardzo ważną rolę: jest bodźcem mobilizującym do lepszej, wydajniejszej pracy, rozbudza potrzeby społecznego uznania i potrzeby ambicjonalne, kształtuje morale pracowników, zwiększa odczuwalną satysfakcję z pracy.

Ponadto fundusz mistrzowski pomaga w tworzeniu właściwej atmosfery współpracy między przełożonym a podwładnym, atmosfery wzajemnego zaufania.

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań stwierdza się, że mistrzowie przy podziale funduszu mistrzowskiego kierują się głównie następującymi kryteriami: stosunek do pracy (wysoka wydajność, jakość, dyscyplina pracy), aktywność zawodowa i społeczna.

Największy procent z funduszu mistrzowskiego, mistrzowie przeznaczają pracownikom za: przyspieszenie wykonania prac remontowych i skrócenie postoju maszyn i urządzeń, za usprawnienia zmierzające do poprawy jakości produkcji. Nagradzają pracowników za wykonywanie pilnych doraźnych prac nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków pracownika.

Pracownicy domagają się, aby mistrzowie większą wagę przywiązywali do informowania nie tylko tych, którzy właśnie otrzymali nagrodę, ale też o decyzjach dotyczących podziału funduszu mistrzowskiego. Do tego celu winny służyć tablice ogłoszeń, gdyż nie zawsze wiadomo, kto i kiedy premię otrzymał z funduszu mistrzowskiego.

Jednocześnie obie strony badanych, a więc zarówno mistrzowie jak i pracownicy podkreślają niską wartość funduszu mistrzowskiego? Z wypowiedzi pracowników wynika ponadto, że najczęściej otrzymaną nagrodę z funduszu mistrzowskiego przeznaczają na poprawę budżetu rodzinnego. Czasem przeznaczają otrzymaną nagrodę jak się wyrażają na „własne cele", ale czy zawsze właściwie?

E. CHYŻA

Apel członków ZSMP Wydziału Wykonawstwa Inwestycyjnego

W dniu 20. 12. 1977 r. członkowie Koła ZSMP Wydziału Wykonawstwa Inwestycyjnego oddali honorowo 1.600 ml krwi. Do Honorowych Dawców należą: tow. tow. Józef Bednarek, Leszek Szymaniec, Andrzej Jarecki, Jan Czarnecki, Czesław Karaśkiewicz, Jan Andrzejewski.

Honorowi krwiodawcy koła ZSMP WWI zwracają się z apelem do wszystkich członków organizacji młodzieżowej ZSMP Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych o kontynuowanie akcji, której celem jest pozyskanie bardzo cennego leku.

Krwiodawcy z Koła ZSMP WWI należą do wyróżniających się w pracy zawodowej i społecznej.

Czterech członków z brygady S. Dybki

Brygadzista i jego brygada

Brygada dobrze sobie radzi, bo to dobrany i zgrany zespół, przodujący na wydziale od szeregu lat. Cechuje ich fachowość i rzetelność w robocie. W brygadzie panuje koleżeńska atmosfera towarzysząca każdej wykonywanej przez nią pracy. Taką opinię słyszy się o brygadzie STANISŁAWA DYBKI nie tylko na Wydziale Energetycznym Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. Obowiązki i zadania brygadzisty są bardzo duże. W strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa przypada mu rola organizatora produkcji oraz społeczno-wychowawcza w kierowanym przez niego zespole. Stanowi to warunek osiągnięć produkcyjnych, gdyż bez należytej troski o stosunki międzyludzkie, atmosferę w zespole, ukształtowanie świadomej dyscypliny i zaangażowania w robotę, żaden zakład pracy nie zdoła zrealizować w sposób pełny zadań społeczno - gospodarczych.

Od postawy brygadzisty zależy bardzo wiele. Ma on wpływ na scementowanie poszczególnych indywidualności w zgrany, oparty na zasadach koleżeńskiej lojalności kolektyw. Pobudzenie ambicji poszczególnych pracowników poprzez umiejętne łączenie interesów indywidualnych i grupowych z celami zakładowymi zapewnić może znakomite rezultaty.

Takim właśnie brygadzistą jest Stanisław Dybka. Dwadzieścia lat pracy, siedemnaście w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych. Członek PZPR, odznaczony odznaką „Zasłużony dla KZP", wielokrotnie wyróżniany dyplomami i listami pochwalnymi. W ramach wyróżnienia był uczestnikiem pierwszej z woj. gorzowskiego wycieczki Pociągiem Przyjaźni do ZSRR w sierpniu 1976 r. Z zawodu jest od ośmiu lat mistrzem ślusarzem, ponadto ukończył kurs II stopnia w zawodzie spawacza posiada tytuł „Przodownika pracy socjalistycznej". A jego brykada. Pięciu „speców" tworzących brygadę remontową kotłowni sodowej. Dwukrotnie zajmują pierwsze miejsce na Wydziale Energetycznym w ramach współzawodnictwa, czterokrotnie składają wnioski racjonalizatorskie, które znajdują zastosowanie na kotłowni.

Zadaniem brygady jest utrzymanie ciągłego ruchu kotłów sodowych. Wielokrotnie dali przykład dużego zaangażowania i poświęcenia przy wykonywaniu bieżących remontów niejednokrotnie bez odstawiania kotłów. Są uczestnikami wszystkich czynów społecznych organizowanych zarówno przez KZ PZPR jak i Radę Zakładową oraz kierownictwo wydziału.

Stanisławowi Dybce takich pracowników jak: STANISŁAWA TOCZKA mistrza ślusarza, w brygadzie, najstarszy wiekiem i stażem pracy, HENRYKA KEPINSKIEGO mistrza ślusarza, BOGDANA FASCISZEWSKIEGO ślusarza, STANISŁAWA ZYŚKA spawacza i TDEUSZA ŁUKASIEWICZA ślusarza, od 4 lat tworzących brygadę przodującą na wydziale, powinien pozazdrościć każdy brygadzista Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Mistrz w opinii członków grupy partyjnej

Organizacja oparta na systematycznym stosowaniu zasad pracy zespołowej z wykorzystaniem inicjatywy i wysiłku każdej z tworzących zespół jednostek w celu wykonania określonych zadań, to grupa produkcyjna (zmiana) Oddziału lub Wydziału w przedsiębiorstwie przemysłowym, na czele której stoi mistrz lub kierownik zmiany.

Zasadniczym zadaniem mistrza jest wprowadzenie w życie wytycznych, inaczej mówiąc realizacja zadań wycinkowych planu produk. przedsiębiorstwa. Bezpośredni kontakt z grupą produkcyjną, która charakteryzuje się nie jednolitością pod względem przygotowania zawodowego, wieku, poziomu intelektualnego czy też dojrzałości społecznej, powoduje, że praca mistrza jest niezwykle odpowiedzialną i trudną.

Mistrz w celu osiągnięcia zamierzonego celu, jakim jest wykonanie zadania, winien dbać o ułożenie poprawnych stosunków z podległymi pracownikami grupy.

Brak jest recepty na pracę mistrza z grupą produkcyjną. Zapytywani mistrzowie odpowiadali, że jest to sprawa „elastyczności" mistrza, jej brak przesądza o powodzeniu zawodowym.

Elastyczność ta wyraża się w unikaniu sytuacji konfliktowych poprzez analizowanie sytuacji i przewidywanie następstw.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że najczęstsze nieporozumienia między pracownikami grupy a mistrzem powstają wskutek:
— niesprawiedliwego podziału pracy,
— niesprawiedliwego rozdziału nagród, premii czy też kar.
— niesprawiedliwej oceny pracy z wysiłku włożonego w realizację zadania,
— nietaktownego podejścia do pracownika,
— brak koleżeńskiej atmosfery w grupie,
— niesprawnego organizowania procesu produkcyjnego, co powoduje stratę czasu i w wypadku pracy grupy w systemie akordowym stratę zarobków.

Około 10 proc. zapytanych — czy mistrz sprawiedliwie rozdziela pracę? — odpowiedziało przecząco.

Zdaniem zapytanych, mistrz ma „ulubionych" pracowników, którym najczęściej powierza wykonanie prac dodatkowych, innych nie rusza gdyż obawia się, że odmówią wykonania polecenia lub będą dyskutować.

Częste konflikty powstają w wyniku niewłaściwego stosunku kar przez mistrzów wobec pracowników grupy. Mistrz w pracy wychowawczej niedostatecznie korzysta z form pochwały ustnej i pisemnej.

Występuje natomiast szafowanie karami i to najczęściej w postaci upomnień i ostrzeżeń na piśmie rejestrowanych w aktach osobowych pracownika. Wniosek o ukaranie stawia mistrz.

Mistrzowie uważają, że łatwiej jest wystąpić z wnioskiem o ukaranie pracownika aniżeli przeprowadzić z nim rozmowę, wspólnie zastanowić się nad źródłem przewinienia. Wyraża się to tym, że mistrz z chwilą ukarania zrzuca z siebie odpowiedzialność za to co się stało w podległej mu grupie, może też wykazać się przed kierownictwem, że ktoś za „to" został ukarany.

Dowodzi to braku systemu wychowawczego w grupie i spontanicznego załatwiania spraw drażliwych, braku elementarnych wiadomości z zakresu pedagogiki pracy. Najczęściej stosowana mechanicznie kara, nie jest dopasowywana do rodzaju wykroczenia.

Zjawiskiem powszechnym jest fakt, że mistrzowie bardzo rzadko rozpoczynają postępowanie od przeprowadzenia rozmowy w cztery oczy ze sprawcą, celem ustalenia okoliczności wykroczenia i rozmiarów osobistej winy pracownika, jego postawy.

Mechaniczne stosowanie kar regulaminowych rodzi niezadowolenie, powoduje konflikty, paraliżuje działanie wychowawcze oraz psuje atmosferę odbijając się na wynikach uzyskiwanych przez grupę.

W rozmowach mistrzowie twierdzą, że skuteczną formą kar, którą stosują się stosować, to wstrzymanie wypłaty premii bądź nagrody z wyjaśnieniem, że z chwilą wykazania się pozytywnymi wynikami w pracy lub dyscyplinie, nagroda zostanie zwolniona.

Charakterystyczna jest też reakcja ukaranych pracowników.

Pracownicy z dużym stażem zawodowym w przedsiębiorstwie reagują na karę natychmiast. Proszą o anulowanie, deklarują formy zadośćuczynienia w wypadku odmowy ze strony mistrza, zwracają się do szczebla wyższego do dyrektora włącznie.

Natomiast pracownicy o niewielkim stażu, o ile kara nie pociąga za sobą utraty premii, nie reagują na nią. Wyczuwa się wyraźne lekceważenie z ich strony.

Jest zjawiskiem charakterystycznym, że zwykle ustne pochwalenie pracownika wobec jego współtowarzyszy powoduje wzrost wydajności u pochwalonego i kolegów z grupy.

Szablonowe podejście do pracowników powoduje niepotrzebne spięcia, rzutujące na atmosferę w grupie. Mistrz musi koniecznie znać ludzi ze swojej grupy. O pomoc winien zwracać się do członków partii, którzy w grupie pracują.

Znają najczęściej lepiej współtowarzyszy, znają ich charaktery, temperamenty a nawet warunki domowe. Oprócz uregulowanych przepisami stosunków przełożony — podwładny, istnieją stosunki nieoficjalne oparte na tradycji i te mistrz winien właściwie wykorzystać.

Reasumując, praca mistrza wymaga nie tylko dobrej znajomości procesu technologicznego lecz dobrej znajomości człowieka.

Potrzebna jest więc niezbędna wiedza z dziedziny psychologii, socjologii i organizacji pracy. Wiedzę tę można nabyć drogą szkolenia.

Kurs mistrzów dyplomowanych, którego ukończeniem w chwili obecnej może się legitymować 39 osób z naszego Zakładu, daje nie zbędną wiedzę z tych wszystkich dziedzin.

Gdy wiedza nabyta na kursie zacznie procentować w codziennej praktyce, należy mieć nadzieję, że inna będzie wtedy ocena członków grup partyjnych na wydziale na temat pracy mistrzów.

CEZARY ŚLIWIŃSKI

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Uczestnicy Turnieju Wiedzy o Aleksandrze Zawadzkim

Robert Krzyżaniak z grupy „Zacy" podczas odpowiedzi na Turnieju

Dyrektor szkoły — Zbigniew Warzecha wręcza zwycięzcy Turnieju nagrodę książkową

DZIEŃ PATRONA SZKOŁY

Szkoła Podstawowa nr 2 im. Aleksandra Zawadzkiego uroczyście obchodziła Dzień Patrona. Z tej okazji uczniowie pod opieką swych nauczycieli przygotowali wiele ciekawych imprez.

Zaproszeni na szkolne święto goście, a wśród nich: inspektor oświaty — **Zdzisław Trzciński**, sekretarz KM PZPR — **Jerzy Wanat**, przewodniczący Rady Zakładowej KZP, opiekuńczego zakładu szkoły — **Stefan Sawicki**, nauczyciele kostrzyńskich szkół, przedstawiciele zaś zaprzyjaźnionych ze szkołą, członkowie Komitetu Rodzicielskiego, mieli okazję być uczestnikami obchodów Dnia Patrona.

Idea obchodów tego Dnia zrodziła się w szkole od momentu jej otwarcia. Przez te lata młodzież na co dzień pielęgnuje i czci imie swego Patrona. Dowodem tego mogą być wystawki i gazetki poświęcone życiu i działalności wybitnego Polaka i patrioty — Aleksandra Zawadzkiego. Uczniowie każdej klasy zapoznają się na lekcjach z życiem i działalnością Patrona. To wszystko utrwala w pamięci młodzieży, na długo jeszcze po wyjściu z tej szkoły sylwetkę gen. Aleksandra Zawadzkiego. Ubiegłoroczny Dzień Patrona na długo także pozostanie w pamięci uczniów.

Jednym z elementów bogatego programu był Turniej Wiedzy o Aleksandrze Zawadzkim. Finały Turnieju, które się w tym dniu odbywały, poprzedzone zostały eliminacjami klasowymi i grupowymi. Do końcowej rywalizacji zostali wybrani najlepsi z najlepszych, walka o palmę pierwszeństwa była więc emocjonująca. Prowadząca turniej **Anna Mruczkiewicz** wraz z jury po sprawnym przebiegu imprezy ogłosiła wyniki. I tak: w grupie „Pacholęta" (kl. I—III) — zwyciężyli: **Mariusz Piehlak, Wioletta Flaszowska, Katarzyna Juralowicz**; w grupie „Orły" (kl. IV—V) — zwyciężyli: **Waldemar Niewiarowski, Przemysława Radzik, Małgorzata Krzyżaniak**; w grupie „Zacy" (kl. VI—VIII) — zwyciężyli: **Irena Wysoczańska, Aleksandra Baszczuk, Robert Krzyżaniak.**

Warto nadmienić, że finaliści obejmowali wszystkie grupy wiekowe i z każdej grupy wyłoniono po 3 zwycięzców. Pytania były także odpowiednio zróżnicowane.

Dyrektor szkoły **Zbigniew Warzecha** wręczył zwycięzcom dyplomy i nagrody książkowe, a także nie szczędząc słów uznania podkreślił duży zasób wiedzy oraz wysoki poziom wypowiedzi uczestników.

Następnie młodzież przedstawiła montaż słowno - muzyczny poświęcony pamięci Aleksandra Zawadzkiego. Wszystko to odbywało się w odświętnie udekorowanej z tej okazji sali.

Młodzież pełniąc honory gospodarza szkoły, oprowadziła swych gości po gabinetach. Rzeczywiście było co oglądać. Gabinety przedmiotowe wyposażone są w najnowocześniejszy sprzęt audio-wizualny, gazetki i pomoce naukowe wykonane przez uczniów. Poszczególne klasy i kółka zainteresowań prezentowały swoje dotychczasowe osiągnięcia. Trzeba jeszcze zaznaczyć, że Dzień Patrona Szkoły został poprzedzony wieloma konkursami zorganizowanymi z tej okazji. Można by tylko wspomnieć o konkursie rysunkowym, prozy i wierszy.

Pracę uczniów mogli także zobaczyć rodzice, jako, że był to Dzień Otwartych Drzwi dla wszystkich.

Praktycznie na każdym kroku dawał się odczuć ogromny trud nauczycieli i uczniów włożony w to, by ich szkoła wyglądała pięknie.

Widać w tym wszystkim ogromną pracę wychowawczą nauczycieli, którzy na najlepszych wzorach tradycjach i współczesności robią wszystko by wszczepić w swoich wychowankach szlachetne idee. A efektem tego był obchodzony właśnie Dzień Patrona Szkoły. (l.s.)

Kącik poświęcony Patronowi Szkoły

Gabinet historyczny będący zarazem Izbą Tradycji Narodowej — opiekunka Aniela Iwaniszyn

Zaproszeni goście z uwagą oglądali program przygotowany przez młodzież

W gabinecie plastycznym zorganizowano wystawę prac uczniów

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Trybuna Czytelników

DROGA REDAKCJO!

Sprawy utrzymania ładu i porządku w kostrzyńskich osiedlach i blokach nie schodzą właściwie ze szpalt naszej „Celulozy". I słusznie, gdyż w tej dziedzinie zawsze coś jest do zrobienia.

W Kostrzynie sporo jest jeszcze takich mieszkańców, którzy nie bardzo dbają o dobro społeczne. Permanentne, bezmyślne zabrudzanie klatek schodowych, drapanie ścian blinków, wyrzucanie śmieci obok pojemników (zamiast do nich), to przykre zjawiska, które spotykamy niestety zbyt często.

Zenujące doprawdy jest rozkładanie rąk i tłumaczenie, że robią to dzieci. Te dzieci wychowywane są przecież przez ludzi dorosłych, którzy nie tylko zobowiązani są do kształtowania właściwych postaw swych pociech, ale ponoszą tak że ich poczynania pełną odpowiedzialność, tak wobec prawa i społeczeństwa jak i wobec najbliższego otoczenia.

W innych miastach naszego kraju nie brak dzieci, a jednak czystość i porządek na tym nie cierpi. W wielu oknach klatek schodowych wiszą czyste firanki, parapety ozdobione są kwiatami w doniczkach, ściany czyste, schody nie zaśmiecone. Wchodząc do takiego bloku od razu nasuwa się spostrzeżenie: tu mieszkają kulturalni ludzie.

Niestety wystarczy chociażby jeden czy dwóch nieporządnych lokatorów, aby zniweczyć starania innych i doprowadzić do dewastacji wspólnie używanych pomieszczeń jak klatki schodowe, piwnice itp.

Ostatnio jeden z Czytelników naszej gazety, pracownik Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych (nazwisko znane Redakcji) zasygnalizował fakt, że na klatkach schodowych w bloku przy ul. Dworcowej 5 D i Osiedlowej 1 C powyrywano kontakty do włączania oświetlenia.

Ponieważ zdarza się to także w innych blokach, jest to już nie tylko zaśmiecenie, ale także spowodowanie stanu zagrożenia, zwracamy się za pośrednictwem „Celulozy" do władz miasta, by tego rodzaju zniszczenia możliwie szybko naprawić i oczywiście odpowiednio karać winnych.

Zdarzyło się już, że człowiek wchodzący do ciemnej klatki schodowej i sięgający do kontaktu celem włączenia światła, „poczęstowany" został porcją wstrząsów. Z wystającymi ze ściany przewodami elektrycznymi pod napięciem nie ma żartów.

MIESZKAŃCY Z DWORCOWEJ

◆

Na temat rzetelnego wykonywania swoich obowiązków i zadań w naszej gazecie zakładowej „Celuloza" pisano już wiele, dając zarówno wzorowe przykłady, jak również występujące w tym zakresie zjawiska negatywne.

Każdy z nas zdaje sobie sprawę z tego, że właśnie suma tych małych, indywidualnych działań daje to, co nazywamy standardem życia społecznego, jego dochodu narodowego, a przede wszystkim takiego zorganizowania się całego narodu, które czyni życie wygodnym, harmonijnym, bez straty czasu na wysiłek nieefektywny.

W tym zakresie jesteśmy bardzo krytyczni, oceniamy surowych, ale nie znajdujemy miejsca na ocenę własnej pracy.

Oto kilka drobnych przykładów.

Stacje benzynowe CPN w Polsce obecnie głównie pracują na zasadach najmu agentom, którzy winni prowadzić swoją działalność wg obowiązków i zasad zawartych w odnośnej umowie. Między innymi wpisane są godziny otwarcia tych stacji w określonych dniach. Jakże często spotykamy się z faktami, że Kostrzyńska stacja nieczynna właśnie w godzinach pracy, przerwy są krótsze lub dłuższe czasem trwają 1 godzinę i więcej).

Jeśli system organizacyjny wymaga, aby stacja CPN miała dodatkowe przerwy, to należy je wyraźnie podać w sposób z góry przewidziany. Wiadomo, że każdy agent zdaje egzamin kwalifikacyjny, jednak egzamin praktyczny ze sposobu obsługi klientów, jak się okazuje, jest o wiele trudniejszy.

W Kostrzynie usuwanie śmieci dokonuje specjalna ekipa, najczęściej przy użyciu specjalnego samochodu. Łatwo jest za uwagę, kiedy taka ekipa wywozi śmieci z danej ulicy przy pozostawienie w każdym miejscu postoju samochodu części śmieci, które wydostają się przy opróżnianiu kubłów. Obsługujący tych resztek dokładnie nie ulepszają pozostawiając ulice zaśmieconą. Czy tutaj brak jest kwalifikacji?

Obserwowałem kłopoty mieszkanki Kostrzyna, która w dniu 24 grudnia ubiegłego roku chciała dostać się do biura w naszym Ośrodku Zdrowia dezynfekcji w godzinach przyjęcia, okazało się, że najpierw lekarza nie było, a potem, tj. po kilkudziesięciu minutach stwierdzono, że był, ale już go więcej nie będzie.

Zebrałem kilka przykładów negatywnych z wykazaniem, że się można pracować na różnych stanowiskach pracy, o różnych wymaganiach kwalifikacyjnych i etycznych. W interesie społecznym i własnym musimy się tym zjawiskom przeciwstawiać, zaczynając oczywiście od siebie.

OBYWATEL

Jakość pracy — nakazem chwili

Nasze działanie podyktowane jest troską o wszechstronny rozwój budownictwa socjalistycznego kraju i naszego Zakładu. Wyraża się ono w jedności i współzależności spraw produkcyjno-ekonomicznych, socjalno-bytowych i ideowo-wychowawczych.

Konsekwentną pracą Rady Zakładowej jest ścisłe realizowanie przyjętych materiałów i uchwał na Konferencji Sprawozdawczej naszego Związku i uzupełnianie o bieżące wytyczne Zarządu Głównego i kolejnych uchwał plenarnych KC PZPR i CRZZ.

Udział naszej klasy robotniczej we współgospodarowaniu ma decydujące znaczenie dla postępu społeczno-gospodarczego, dla warunkujących ten postęp wysokiej jakości pracy i efektywności gospodarowania na każdym odcinku pracy.

Opracowany i przyjęty przez Plenum Rady Zakładowej program działania na rok 1978 zakłada dalszy postęp w zakresie aktywności załogi w podnoszeniu wydajności pracy i jej jakości.

Proces ten można osiągnąć między innymi poprzez rozwijanie socjalistycznego współzawodnictwa pracy z ukierunkowaniem zadań na:

— **podnoszenie jakości pracy i produkowanych wyrobów;**

— **oszczędną gospodarkę surowcami, materiałami, energią i paliwem;**

— **szukanie rezerw kadrowych poprzez rozwijanie ruchu racjonalizatorskiego.**

Socjalistyczne współzawodnictwo pracy jest źródłem tworzenia i umocnienia niepowtarzalnych wartości ideowo-politycznych i moralnych będących czynnikiem wzrostu wydajności i efektywności pracy.

Wydatne poparcie efektywności gospodarowania jest nierozerwalnie związane z systematyczną poprawą warunków pracy.

Działanie nasze idzie w kierunku pogłębiania powszechnego zrozumienia politycznych i społecznych racji obecnego etapu gospodarczego, o pogłębienie ideowych motywacji pracy.

Rada Zakładowa powinna bardziej konsekwentnie poprzez swój aktyw społeczny wykorzystywać Prawo Pracy jako narzędzie umocnienia socjalistycznych stosunków, wspierać tych, którzy wnoszą wkład w dorobek społeczeństwa i dbają o dobro zakładu, a jednocześnie tworzyć klimat dezaprobaty wobec tych, którzy naruszają porządek pracy i chcą żyć kosztem innych.

Działanie naszego Związku Zawodowego to dbałość o ład i porządek, o poszanowanie mienia społecznego i wysokiej dyscypliny pracy łączy się z troską o poszanowanie godności każdego pracownika, o sprawiedliwą ocenę efektywności jego pracy, o przestrzeganie zasady jedności praw i obowiązków, o kształtowanie socjalistycznych stosunków międzyludzkich. Dokonalenie pracy ruchu związkowego uzależnione jest od jakości aktywu społecznego i stałowego, jego zaangażowania i skuteczności działania.

STEFAN SAWICKI

Święto prasy u sąsiadów za Orą

„Roter Treff" — organ Kierownictwa Zakładowej Organizacji Partyjnej BPO Zakładów Papierniczych w Schwedt NRD istnieje już ośiemnaście lat. Ale swoje święto dwutygodnik ten obchodził po raz pierwszy w grudniu 1977 roku.

Z uwagi na wieloletnie więzy przyjaźni i współpracy, jakie łączą Zakłady w Schwedt z Kostrzyńskimi Zakładami Papierniczymi zaproszono na grudniowe święto także przedstawicieli redakcji naszej gazety „Celuloza".

Przedstawiciele redakcji „Celulozy" przekazali na ręce redaktora naczelnego gazety „Roter Treff" tow. **Christine Wiedmaier** całemu zespołowi redakcyjnemu, korespondentom i Czytelnikom serdeczne życzenia i gratulacje.

Następnie przedstawiciele redakcji „Celulozy" wzięli udział w spotkaniu zespołu redakcyjnego „Rotter Treff" ze swoimi korespondentami i Czytelnikami. Spotkanie to stało się okazją do wymiany doświadczeń w pracy redakcyjnej obu zaprzyjaźnionych gazet.

Prawnik odpowiada

Czy przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju pracownika?

Kodeks pracy uzależnia wypłatę wynagrodzenia za czas przestoju od spełnienia dwóch warunków:

a) pracownik nie może być winny za spowodowanie przestoju,

b) pracownik musi wykazywać pełną gotowość do pracy.

Ad. a) kodeks rozróżnia przestoje zawinione i nie zawinione przez pracownika. Za czas przestoju zawinionego wynagrodzenie pracownikowi nie przysługuje (art. 81 § 2 kodeksu pracy in fine). Jest to konkretyzacja przepisu art. 80 kodeksu pracy głoszącego, iż „wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną". Pracownikowi przysługuje natomiast wynagrodzenie za czas nie zawinionego przestoju. Ogólną normą dotyczącą m. in. tej sytuacji jest wspomniany już wyżej art. 81 § 1 kodeksu pracy, przyznający wynagrodzenie pracownikowi za czas niewykonywania pracy z powodu przeszkód zakładu pracy — pod warunkiem zachowania przez pracownika gotowości do pracy. Konkretyzację tego przepisu stanowi przepis o wynagrodzeniu za czas przestoju w ogólności (art. 81 § 2 kodeksu pracy) oraz przepis o wynagrodzeniu za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi (art. 81 § 4 kodeksu pracy).

Uznając konieczność brawiny pracownika przy wynagrodzeniu za czas przestoju, ustawodawca w kodeksie pracy usuwa tym samym niejasności, jakie w tym zakresie powstawały w związku z niejednolitą terminologią używaną w układach. Zgodnie z kodeksem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie nie tylko za czas przestojów zaistniałych z przyczyn techniczno-organizacyjnych, lecz również spowodowanych nie zawinionych błędem pracownika w wykonywaniu pracy.

Ad. b) drugim warunkiem wypłacenia wynagrodzenia za czas przestoju jest zgodnie z art. 81 § 1 kodeksu pracy zachowanie przez pracownika stanu gotowości, które go przejawem jest m. in. podjęcie przez pracownika wskazanej mu pracy zastępczej.

Kodeks nie reguluje bezpośrednio kwestii uprawnień do wynagrodzenia pracownika w przypadku bezzasadnej odmowy wykonania pracy zastępczej. Wydaje się, że zgodnie z powszechnie przyjętymi dotychczas rozwiązaniami zawartymi w układach — odmowę taką należałoby uznać za wyłączającą stan gotowości, a w konsekwencji pozbawiającą pracownika prawa do wynagrodzenia.

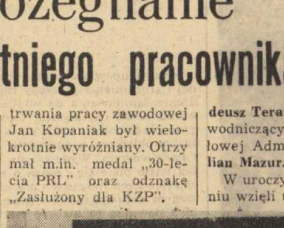
Pożegnanie długoletniego pracownika

14.01.1978 r. w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych żegnaliśmy odchodzącego na emeryturę długoletniego pracownika naszych Zakładów Jana Kopaniaka.

Jan Kopaniak rozpoczął pracę w naszym przemyśle w roku 1951 w Bardo Śląskim. Do Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych został przeniesiony służbowo we wrześniu 1958 roku.

W ciągu dwudziestoletniej pracy był Kierownikiem Działu Finansowego. Na tym trudnym i odpowiedzialnym stanowisku dał się poznać jako dobry pracownik i specjalista. Jako przełożony wychował wielu specjalistów z tej dziedziny.

Ofiarny i zaangażowany w sprawy Zakładu zyskał sobie wysokie uznanie Kierownictwa Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. W trakcie trwania pracy zawodowej Jan Kopaniak był wielokrotnie wyróżniany. Otrzymał m.in. medal „30-lecia PRL" oraz odznakę „Zasłużony dla KZP".



Jan Kopaniak otrzymuje z rąk Z-cy Dyr. d/s Ekonomicznych — Bolesława Walęsy dyplom uznania za wieloletnią pracę w KZP

Odchodzącego na zasłużony odpoczynek pana Jana pożegnał Z-ca Dyrektora d.s. Ekonomicznych **Bolesław Walęsa**, sekretarz Rady Zakładowej **Tadeusz Teraźniewski** i przewodniczący Rady Oddziałowej Administracji **Julian Mazur.**

W uroczystym pożegnaniu wzięli udział koleżanki i koledzy z działu finansowego i księgowości.

Do złożonych życzeń dołącza się i nasza Redakcja. życząc dużo zdrowia i pogodnych dni w życiu.

CZY STAĆ NAS NA TO?

Tak wygląda składowisko kalafonii

W Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych, do zaklejania papieru na MP I i MP II, zużywa się miesięcznie około 130 ton kleju.

Najważniejszym surowcem do przygotowywania tego kleju żywicznego jest produkt uzyskiwany z żywicy sosnowej po oddestylowaniu z barą olejków terpentynowych i wody. Jest nim kalafonia zmodyfikowana WW w cenie 26,50 zł za kg i ekstrakcyjna — 15,70 zł za kilogram — której zużywamy miesięcznie w granicach 96 — 110 ton.

Zakład na zakup tego surowca wydaje miesięcznie około 2 mln złotych, w skali rocznej jest to suma sięgająca 24 mln zł. Czy możemy sobie pozwolić, aby każdorazowo przy rozładunku i składowaniu ulegało zniszczeniu kilaknaście worków tego surowca. Aby bardziej przybliżyć rozmiary strat — trzeba nadmienić, że każdy z worków z kalafonią waży ponad 100 kg.

Drugim przykładem niegospodarności pewnych grup pracowników jest zeslomowanie łańcuchów. Materiał, który nie był ani razu w użyciu zostaje złomowany.

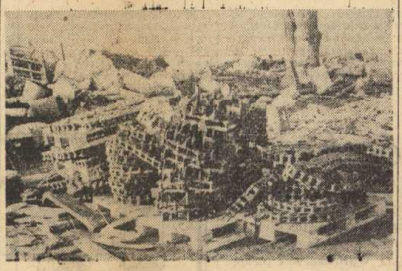
Protokół, podpisy i plac złomowy, niby wszystko w porządku, nie ominięto obowiązujących przepisów. Ale... czy przed złomowaniem przeanalizowano dokładnie sprawę możliwości wykorzystania łańcuchów. Jeżeli na terenie zakładu były one nieprzydatne i bezużyteczne to może jakiś inny zakład chętnie by odkupił je od nas.

Inna kwestią tej sprawy są — palety

Koszt jednej około 300 złotych. Przy rozładunku zeslomowanych łańcuchów uległo zniszczeniu pięć palet. Obliczyć straty nie trudno.

Są to dwa przykłady, które zanotowaliśmy w ostatnim okresie. Ile jest podobnych wypadków w ciągu roku? Miejmy nadzieję, że z każdym dniem ich liczba w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych będzie malała.

(bob.)



Może by się jeszcze coś ciekawego znalazło na tym dość „szczególnym składzie złomu".

Zaangażowanie załogi to podstawa naszej działalności

Zwykło się mówić, że o sukcesach działalności produkcyjnej decyduje dobra organizacja w połączeniu z ofiarną zaangażowaną załogą. Jest to na pewno podstawowy wymóg realizacji naszych planów gospodarczych, szczególnie w okresie przyśpieszonego, dynamicznego rozwoju, jaki realizujemy od 1970 r.

Spotykane jednak pewne napięcia w funkcjonowaniu gospodarki o których powszechnie wiadomo, wymagają szczególnie zaangażowanych postaw całej naszej załogi.

Brak pełnej rytmiczności dostaw materiałów i surowców a także środków transportu do wywozu naszych towarów, powoduje spiętrzenie się prac na pewnych odcinkach, jak również przestoje na innych odcinkach.

W tych warunkach są podejmowane na bieżąco decyzje o przerzucaniu ludzi do innych prac nie związanych z ich stałym zatrudnieniem.

Spotykamy się tutaj z bardzo pozytywnymi postawami pracowników Oddziału Przygotowania Drewna, pracowników Wydz. Celulozowni, obsługi ciągu do produkcji papieru kredowanego itd. Za tę postawę należy się szczególne wyróżnienie tych ludzi, gdyż niejednokrotnie w ten sposób unika się wielu perturbacji produkcyjnych, postojów wagonów itp.

Inne przykłady, to działalność służb utrzymania ruchu, tj. ślusarzy, elektryków, aparaturowców, którzy w wiadomy im sposób w warunkach bardzo trudnych, przy braku części zapasowych na półkach, głównie z importu, potrafią utrzymywać park maszynowy w ruchu, czy też sprawnie usuwać różne niedomogi maszyn i urządzeń.

Na specjalną uwagę i uznanie zasługuje pomoc ludzi innych, którzy przez włączenie się do ich pracy, czy obserwacji ruchu urządzeń rozwiązują różne problemy ruchowe.

Jako przykład chcę podać pomoc obsługi maszyny papierniczej II dla maszyny pierwszej i odwrotnie. Jest to wspaniały przykład zaangażowania ludzi w celu uzyskania jak najlepszych wyników produkcyjnych.

Należy tutaj podkreślić również fakty zaangażowania się elektryków w usuwanie usterek m. in. suwnic. Jakkolwiek konserwacja tych urządzeń jest ustawiona w pionie mechanicznym.

Nazwisk tutaj nie podaję, gdyż czasem z tego tytułu mogła by powstać sytuacja, gdzie ktoś nie podany, a właśnie w ten sposób pracujący, mógł by się poczuć urażony.

Obok tych pozytywnych zjawisk spotykamy wręcz negatywne, myślę jednak, że one są sporadyczne i mają charakter malejący.

Staramy się zatem, aby każdy z nas, w sposób optymalny przyczynił się do realizacji naszych zadań gospodarczych i społecznych, które przyjęliśmy do realizacji na ostatnim KSR w dniu 4 stycznia br.

S.B.

«Słoń» w gorzowskim Teatrze im. J. Osterwy

Pierwszą sztuką przygotowaną przez gorzowski Teatr im. Juliusza Osterwy w nowym sezonie była sztuka radzieckiego dramaturga Aleksandra Konkowa „Słoń" w reżyserii nowego dyrektora teatru Bohdana Mikucia. Opisać wady i przywary ludzkie jest rzeczą niełatwą, a jeżeli dodamy do tego zróżnicowanie charakteru i postaw, a także umiejętnie osadzić postaci w realnym świecie zdarzeń, to otrzymamy dość wierny obraz sztuki „Słoń". Jest to komedia, której obejrzenie jestem gotów polecić każdemu.

Utarło się powiedzenie, iż komedia jest „gorszym" rodzajem dramaturgii. Przechodzi bez echa, najwyżej wspomina się przy okazji co celniejsze powiedzonka lub zabawne sytuacje. Tymczasem „Słoń" pobudza do refleksji, a nawet do zastanowienia się nad sobą.

Moczałkin, kołchoźnik znad Wołgi, marzy o lepszym życiu, chce oderwać się od otaczającej go rzeczywistości, chce być „kimś". Wierzy, iż jego marzenia mogą ziścić się jedynie wtedy, gdy będzie dysponował odpowiednim kapitałem. Podobno konsumpcyjny stosunek do życia cechuje ludzi o niezbyt wygórowanych potrzebach intelektualnych, ale umieć przezwyciężyć siebie, toczyć walkę z samym sobą niewielu potrafi.

Moczałkin jest rozdwojony: między uwiadomieniem a ciemnotą, między świadomością społeczną a prywatą.

Oglądając sztukę widz nabiera pozornie przekonania, że pomimo kilkudziesięcioletnich starań nie zmieniła się mentalność społeczeństwa. W dalszym ciągu ludzie mają swoje marzenia i wyimaginowane cele, dążą do rzeczy nieosiągalnych. Konkow wyśmiewa zarówno tych, którzy poddają się marzeniom, jak i tych, którzy są idealistycznymi pragmatykami. Krytyka obu postaw jest ostra i bezlitosna.

Gdzie leży złoty środek? Tego Aleksander Konkow nie wyjaśnia, pozostawia ten problem otwartym i poddaje go pod rozwagę widza.

Daleki jestem od wyciągania wniosków i stawiania „kropki nad i" w rozważaniach na temat co jest dobre a co złe. Są to zbyt subiektywne odczucia ale jeżeli w trakcie oglądania sztuki „Słoń" zobaczyłem siebie na scenie nie miejcie tego za złe autorowi scenariusza. Czasami krzywe zwierciadło, wbrew pozorom, pokazuje prawdziwe kształty.

JAN KŁODAWKA

Fragment sztuki „Słoń"

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Fot. Jerzy Szalbierz

Gimnastyka codzienna
i jej wpływ na organizm człowieka

Sprawa upowszechnienia kultury fizycznej i zrozumienia potrzeby ruchu czy obudzenie zamiłowania do wysiłku fizycznego wśród pewnych, zresztą bardzo licznych grup pracowników staje się w naszym kraju problemem o znaczeniu społecznym i państwowym. Wydawałoby się, że skoro tak wiele pisze się i mówi o znaczeniu ruchu i ćwiczeń fizycznych dla zdrowia, a tym samym dobrego samopoczucia, dla wszystkich powinna to już być rzecz zrozumiała i przesądzona. Niestety, wielu jeszcze ludzi zwłaszcza spośród osób starszych, nie zdaje sobie sprawy z tego choć są zdrowi i dobrze się czują bez ćwiczeń, jeszcze lepiej czuliby się gdyby je uprawiali.

Pożałowania są godne poglądy, że człowiek zwłaszcza gdzieś po ukończeniu 40 roku życia, powinien się jak najbardziej oszczędzać i unikać wszelkich nieco silniejszych bodźców ruchowych.

Obserwacje wykazują, że właśnie duża aktywność, nieraz nawet ciężka praca fizyczna utrzymuje człowieka przy zdrowiu.

Nadmierne oszczędzanie się i wygodnictwo przyspieszają starość — ruch i praca przedłużają młodość. Nie wystarczy chodzić na imprezy, słuchać komunikatów, czytać gazety, trzeba poznać sport z bliska, trzeba go uprawiać.

Celem gimnastyki jak i systematycznego uprawiania sportu jest zwiększenie wydolności organizmu oraz podniesienia sprawności fizycznej jednostki i utrzymanie jej na odpowiednim poziomie przez czas możliwie najdłuższy.

Ćwiczenia powinny być tak dobrane, by oprócz nieco większego niż w życiu codziennym uaktywnienia narządów, zwłaszcza układu krążenia oddychania, angażowały większość grup mięśniowych z właściwym uwzględnieniem zwłaszcza tych, które decydują o prawidłowej postawie i przez to ułatwiają organizmowi normalne funkcjonowanie. W odniesieniu do układu ruchu ćwiczenia mają zatem:

a) zwiększyć siłę mięśni,
b) zwiększyć gibkość ciała tak, by ruchy były możliwie obszerne, swobodne, wydłużanie mięśni i zwiększanie obrotności ruchu w stawach.

Gimnastykę zaleca się tak ludziom otyłym, jak szczupłym. Pierwsi pod wpływem ćwiczeń pozbywają się nadmiaru tkanki tłuszczowej i mimo stopniowego przyrostu masy mięśniowej tracą na wadze, u drugich rozrost mięśni powoduje przybytek wagi. A więc oddziaływanie dla wszystkich bez względu na typ budowy — korzystne.

Gimnastyka może być i jest ponadto doskonałym przygotowaniem wszelkich gałęzi sportu między innymi również do sportów zimowych z narciarstwem na czele. Chcąc uniknąć na nartach przykrych niespodzianek mniej lub więcej groźnych kontuzji, należy zawczasu a nie tuż przed wyjazdem, solidnie się przygotować i cały układ ruchowy uodpornić, a więc wzmocnić mięśnie, stawy, wiązadła.

Kiedy ćwiczyć, wieczorem czy rano?

W zasadzie trudno w to uwierzyć, by nie było można znaleźć czasu na ćwiczenia w godzinach rannych przed wyjściem do pracy. Jest to raczej sprawa organizacji dnia, a najczęściej wynik wrodzonego lenistwa. Po prostu by o te kilkanaście minut wcześniej wstać trzeba wcześniej udawać się na spoczynek, a nie przesiadywać do późnych godzin nocnych. Jeśli jednak tak się już wszystko składa, że do porannej gimnastyki trudno znaleźć odpowiednie warunki, można ćwiczyć w godzinach wieczornych, lecz możliwie wcześnie — co najmniej na godzinę przed udaniem się na spoczynek.

Jeśli chcemy przygotować się do ćwiczeń w porze rannej możemy skorzystać z radia, przyjemnie ćwiczy się jeżeli jest podkład muzyczny. Jeżeli natomiast chcemy ćwiczyć w innej porze dogodnej dla siebie należy przewietrzyć pokój. Okna w czasie ćwiczeń nie zamykać. Chodzi o to by chłodne powietrze orzeźwiało ćwiczącego, działając przy tym hartująco na skórę i na cały w ogóle organizm. Po gimnastyce następują zabiegi higieniczne. W porze letniej dobrze jest umyć całe ciało zimną wodą i wytrzeć się szorstkim ręcznikiem, w zimie korzystać raczej z wody letniej.

J.S.

Jerzy Leszczyński

FRASZKI

RADA NA ZMARTWIENIA

Na zapas choćby dlatego się nie martw,
że magazynów na zmartwienia nie ma.

STOSUNEK DO PRACY

DWOI się i TROI
niejeden dlatego,
żeby milej wypadło
na niego j e d n e g o.

MARZYCIELE

Marzyciele tradycyjni
dążyli do ideału —
marzyciel współczesny szuka
na ideał m a t e r i a ł u

ZNAJOMOŚĆ RZECZY

Znamy są wylot, na dobrą sprawę,
rzeczy dopiero, gdy są d z i u r a w e.

ZASLEPIENIE

Z ł o t y człowiek, powiedzą to wszyscy
naraz patrzą na tego, co b ł y s z c z y.

PTTK zaprasza

Oddział zakładowy PTTK przy Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych na swoim ostatnim posiedzeniu Zarządu wytyczył kierunki działania na rok 1978. Przewiduje się zaktywizowanie działalności głównie w zakresie wypoczynku i rekreacji załogi.

Terminarz imprez organizowanych przez Oddział zakładowy PTTK w 1978 r. przedstawia się następująco:

- **przeszkolenie 12 pracowników na przewodników zakładowych — I kwartał 1978 r.;**
- **trzy imprezy turystyki kwalifikacyjnej — I i II kw. (rajdy górskie);**
- **kulig połączony z zabawami na śniegu — styczeń, luty;**
- **rajd turystyczny Szlakami Zwycięstw Kostrzyn — Drzewice — Cedynia — Siekierki — Dębno Lub. — kwiecień;**
- **spływ kajakowy Drezdenko — Kostrzyn — czerwiec, lipiec;**
- **wycieczka turystyczna 5-dniowa do Czechosłowacji (Praga — Bratysława) — maj;**
- **biwak 2-dniowy nad jeziorem Gronowskim połączony z konkursem grzybobrania i imprezami turystycznymi oraz występami zespołów — sierpień;**
- **biwak 2-dniowy w Moryniu połączony z imprezami sportowymi — lipiec;**
- **wycieczka turystyczno-krajoznawcza (5 dniowa) trasą Trójmiasto — Pojezierze Mazurskie — wrzesień;**
- **wycieczka autokarem 2-dniowa do Szczecina — październik.**

Ponadto w ramach akcji szkoleniowej przewiduje się w I lub IV kwartale br. (uzależnione jest to od wykładowców) przeszkolić 20 organizatorów turystyki dla obsługi rozwijającego się ruchu turystycznego załogi. Informacji w zakresie wymienionych imprez udzielają: Prezes Oddziału Zakładowego PTTK — kol. **Henryk Józefowicz** i kierownik BORT-u kol. **Andrzej Nawrocki.**

Zakończenie sezonu zapaśniczego

12. 01. 1978 r. w Kostrzynie, w sali „MORS" odbyło się zakończenie sezonu sekcji zapaśniczej ZKC „Celuloza". Na uroczystym zakończeniu oprócz zawodników obecni byli: przedstawicielka Wojewódzkiej Federacji Sportu w Gorzowie Wlkp. **Maria Dębicka** oraz przedstawiciele Zarządu Klubu, prezes dyr. **F. Statkiewicz**, sekretarz **K. Piotrowska** i kierownik sekcji zapaśniczej **W. Sobiecki.**

Prezes Klubu — Fr. Statkiewicz wręcza Puchar Romanowi Nagórnemu za osiągnięcia sportowe w 1977 r.

Krótkie sprawozdanie z działalności całorocznej sekcji złożył W. Sobiecki. Sprawozdanie oparte było na wynikach sportowych osiągniętych przez zapaśników w ubiegłym roku. Do najcenniejszych sukcesów zaliczono wyniki **R. Rąblewskiego, K. Jendryki** oraz **H. Gejca.**

Wiele słów uznania wypowiedziano pod adresem instruktora **R. Nagórnego**, który w tych niewątpliwie trudnych dla klubu chwilach, pomaga instruktorowi Z. Jendryce w prowadzeniu zajęć treningowych.

Następnie prezes klubu F. Statkiewicz złożył serdeczne podziękowanie zawodnikom, szkoleniowcom i kierownictwu sekcji za dotychczasową działalność, życząc jeszcze większych sukcesów w br.

Prezes wspomniał także w swoim wystąpieniu o trudnościach kadrowych jakie powstały po odejściu do Wrocławia trenera J. Adamka, a także o konieczności ponownego nawiązania kontaktów ze szkołami jako, że zbliżają się Igrzyska Młodzieży Szkolnej.

Podczas spotkania wręczono pamiątkowe puchary oraz nagrody książkowe czołowym zawodnikom sekcji zapaśniczej naszego klubu. **M. D.**

Co o nas piszą?

W miesiącu listopadzie 1977 r. Kostrzyn gościł często na łamach prasy. Wielokrotnie pisano o nas w „Gazecie Lubuskiej" obszerny artykuł o Kostrzyńskich Walterowcach zamieszczono w czasopiśmie „Za Wolność i Lud", naszymi sprawami zajmował się „Sztandar Ludu". Ale przejdźmy do prasy bardziej aktualnej, z miesiąca grudnia 1977:

GAZETA LUBUSKA z dnia 1. 12. 1977 przynosi artykuł Andrzeja Kudzia pt. „Nigdy za dużo troski o bhp". Autor rozpatruje w nim osiągnięcia i braki zakładów pracy województwa gorzowskiego w dziedzinie bhp. Do zakładów posiadających duże osiągnięcia na tym polu zalicza Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze.

„W Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych trwa rozruch nowej instalacji — elektrofiltrów, które w znacznym stopniu zmniejszą emisję pyłów i toksyn do atmosfery" — stwierdza autor notatki zamieszczonej w **GAZECIE LUBUSKIEJ** z dnia 7. 12. 1977.

W tym samym numerze GAZETY znajdujemy artykuł na temat działalności gorzowskiego oddziału Stowarzyszenia Elektryków Polskich. Oddział ten istnieje od roku, a powstał w oparciu o takie koła zakładowe jak Koło przy Zakładach Energetycznych, Stilonie, KZP, KWMO i inne.

„Czego potrzeba budującym domki" — zastanawia się Marian Świerczyński w artykule opublikowanym w **GAZECIE LUBUSKIEJ** z dnia 8. 12. 1977. Autor jest zdania, że należy opracować projekt uniwersalnej konstrukcji, która mogłaby stanowić szkielet budowanego obiektu. Gotowe elementy prefabrykowane, wytwarzane np. w nieczynnej obecnie wytwórni prefabrykatów w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych, usprawniłyby w wydatny sposób budownictwo indywidualne.

Budownictwem mieszkaniowym zajmuje się także **GŁOS PRACY** z dnia 12. 12. 1977. W artykule pt. „Bierzmy z nich przykład" czytamy m. in.: „Z rozmachem wzięły się za to findywidualne — przypisek A. K.) budownictwo zakłady papiernicze w Świeciu, Kostrzynie, Bystrzycy, Kwidzynie, Krapkowicach, Niedomicach..."

TRYBUNA LUDU z dnia 14. 12. 1977 donosi o oddaniu do użytku oddziału okulistycznego i stacji krwiodawstwa w Kostrzynie, dla których to obiektów adaptowano pomieszczenia w gmachu byłego sanatorium przeciwgruźliczego.

GAZETA LUBUSKA z dnia 14. 12. 1977 przynosi informację o powołaniu w naszym mieście Miejskiego Zarządu Stronnictwa Demokratycznego. Zamieszcza także obszerną notatkę o urozmaiconej, pożytecznej działalności, prowadzonej przez spółdzielnię uczniowską „Wspólna Sprawa" przy Szkole Podstawowej nr 2 w Kostrzynie.

A.K.

Sukces Krzysztofa Jędryki

W grudniu 1977 r. zawodnik ZKS „Celuloza" **K. Jendryka** na zawodach zapaśniczych pod nazwą „Nadzieje Olimpijskie" zdobył w kategorii 48 kg złoty medal. Jest to duży sukces tego zawodnika tym bardziej, że w poprzednich turniejach klasyfikacyjnych zajmował także I miejsca.

Na turnieju Nadziei Olimpijskich startowali zawodnicy urodzeni w latach 1962—1964. Turniej obstawiony był przez 250 zawodników z 47 klubów.

K. Jendryka urodził się w 1962 r., zapasy uprawia od 1970 r. Pierwszych chwytów zapaśniczych jak i tajników walki zapaśniczej uczył go cały czas ojciec Z. Jendryka.

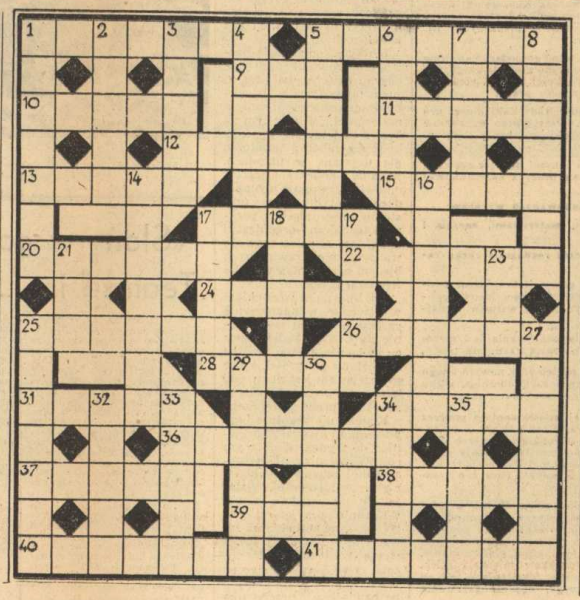
K. Jendryka uczy się obecnie w Liceum we Wrocławiu. Trenerzy kadry narodowej wiążą z nim duże nadzieje.

M.D.

Krzyżówka

POZIOMO: 1. Rodzaj bębna, 5. Konny zawodnik corridy, 9. Mocne piwo angielskie, 10. Wróżył z lotu ptaków, 11. Krążenie, 12. Młodsza epoka czwartorzędu, 13. W kinie, 15. Szabla wschodnia, 17. Ssak morski zaliczany do syren, 20. Między grającymi w tenisie, 22. Wprowadzenie pieniędzy w obieg, 24. Kierował wyprawą po złote runo, 25. Kąpielisko koło Pucka, 26. Ukochana Tristana, 28. Kara wymierzona dłonią, 31. Słowo, 34. Podhalański świerk, 36. Wystaje z meczetu, 37. Tytuł miesięcznika młodzieżowego, 38. Okrąg, 39. Niejedno w sieci, 40. Trefniś, błazen, 41. Rozrywka umysłowa wierszowana.

PIONOWO: 1. Szlak wiodący w poprzek zbocza, 2. Tytułowy bohater opery Szymanowskiego, 3. Znak Zodiaku, 4. Przyroda, 5. Płaszcz podszyty futrem, 6. Gazon, 7. Część instytucji, 8. U wylotu drogi z miasta, 14. Chordofon smyczkowy, 16. Mundur, 17. Widziadło, przywidzenie, 18. Miano, 19. Sport na korcie, 21. Kuzynka Rokity, 23. Toksyna, 25. Jama gruźlicza na płucach, 27. Idylliczna kraina szczęścia, 29. Autor „Wilka morskiego", 30. Kompan Aramisa, 32. Autor „Zwariowanego koła", 33. Zmierzch, 34. Trzecia część jarda, 35. Uroczysty przegląd wojsk.



Fundusz zdrowia świadczy zdrowiem

Celuloza

— dwutygodnik, organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Redaktor naczelny — Cezary Śliwiński, tel. w. 593, Sekretarz redakcji — Łucja Łabenda, tel. w 223, St. redaktor — Robert Borecki. Redaktor techniczny — Szczepan Zawadzki. Społeczne Kolegium redakcyjne: Przewodniczący — Stanisław Borek, członkowie — Alicja Kłaptocz, Jerzy Krępiewicz, Ryszard Paprocki, Tadeusz Teraźniewski, Janusz Wieczorek.

Adres redakcji: 66-470 Kostrzyn n/O, ul. Fabryczna 1, telefon: centrala 15, wewn. 225

Cena prenumeraty 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/O.

Skład, łamanie, druk: Zielonogórskie Wydawnictwo Prasowe RSW „Prasa".

Nakład: 1.300 egz.
Zam. 83; J-21

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN