



ORGAN PRASOWY SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
KOSZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH
ODZNACZONYCH ORDEREM SZKANDARU PRACY II KLASY
GAZETA ODZNACZONA ZŁOTĄ ODZNAKĄ HONOROWĄ
„ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA GORZÓWSKIEGO”

Nr 5 (137)

Koszty 1. — 15. IV. 1978 r.

Cena 1 zł

Pracować bezpiecznie na swoim stanowisku pracy — to obowiązek każdego z nas!

Skończył się I kw. 1978 r. Zadania produkcyjne realizujemy na ogół pomyślnie, mimo wielu trudności obiektywnych i subiektywnych. Zależności od wielu czynników nie zawsze znajdujemy czas na głębszą analizę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na naszych Wydziałach i Oddziałach produkcyjnych. Wprawdzie ilość wypadków w skali przedsiębiorstwa w I kw. br. zmniejszyła się w porównaniu do analogicznego okresu w roku ubiegłym dość znacznie, to jednak moim zdaniem, nie jest to powód do satysfakcji. W celu lepszego zobrazowania problematyki wypadkowej w KZP oddajmy głos statystyce.

Zasłuzenie przyczyny wypadków

- 25 stan urządzeń
- 21 organizacja stanowisk pracy
- 16 brak przeszkolenia
- 16 brak nadzoru
- 16 wadliwa organizacja pracy
- 16 alkohol
- 16 złe metody pracy

Analizując przedstawioną tabelkę zauważyć można, że wypadkowość ogółem w porównaniu do roku 1976 znacznie zmalała i kształtuje się korzystnie. Zmniejszyliśmy ilość nieszczęśliwych wypadków przy pracy o 10. Zmalała tym samym ilość wypadków ciężkich o 4 wypadki i pozostałych o 6 wypadków.

Ogółem 81 wypadków przy pracy spowodowało 1975 dni niezdolności do pracy tj. o 137 dni mniej niż w roku 1976.

Do Oddziałów, które nie zanotowały wypadków w roku 1976 należą:

1. Oddział Remontowo-Budowlany
2. Oddział Ochrony Środowiska
3. Magazyn Wytrobów Gotowych
4. Magazyn Techniczny
5. Warsztaty Szkolne
6. Wydział Automatyki i Pomiarów
7. Oddział Zbiorowego Żywnienia
8. Dział Eksploatacji Obiektów
9. Straż Pożarna
10. Straż Przemysłowa

Niepokojąco natomiast wzrosła ilość wypadków w Wydziałach:

1. Wydział Wytrobów Gotowych
2. Wydział Energetyczny
3. Wydział Przetwórstwa
4. Wydział Mechaniczny

W tych wydziałach doświadczyć winien dolożyć więcej starań, aby zapobiec wzrostowi ilości nieszczęśliwych wypadków. Wydziałom tym służby BHP poświęcają więcej uwagi poprzez częstsze kontrole stanu bhp.

W dalszym ciągu wśród przyczyn wypadków dominują złe metody pracy co świadczy o braku zainteresowania ze strony dozoru a więc mistrzów i brygadistów.

Kontrolę zewnętrznie potwierdziły te spostrzeżenia. Na wyróżnienie w zakresie zmniejszenia ilości wypadków przy pracy zasługuje Zakład w Dreźnie.

Jak wiele jest do zrobienia, obrazuje poniższe zestawienie komitatu BHP Kosztyńskich Zakładów Papierniczych.

1. Wydział Przetwórstwa — nie wyciszono wentylatora drukarek fleksograficznych.
2. Oddział Obr. Pap. i Wydz. Mech. — nie zmechanizowano dozowania amoniaku i spulmonu.
3. Wydział Papieru — nie wykonanie wentylacji w pomieszczeniu pulpitów przygotowania masy.
4. Wydz. Mechan. i Papieru — nie zmechanizowano dozowania sody w kuchni kleju i nie wykonano hermetyzacji zbiorników sody. Próba zastąpienia sody w płatkach na sodę w płynie wypadła negatywnie. Zagrożenie prze-

kazano do rozwiązania dla prof. Siwko z ITD Poznań.

5. Magazyn Wytrobów Gotowych — przy i za rozładunku kół wagonów nie są zabezpieczone płozami.
6. Wydział Transportu — nie wykonano odpowiedniego pomieszczenia do ładowania akumulatorów i przygotowania elektrolitu — nie wyposażono kabiny natryskowej w drabinki drewniane.
7. Magazyn Techniczny — brak tablicy określającej dopuszczalne obciążenie stropu w magazynie na papieru, — z magazynu papieru nie zabrano surowców przetworzonych do magazynu przy torebkarni (ogólny bałagan magazynowania surowców na papieru), — niedostateczne zabezpieczenie luku w magazynie techn. na którym stoi regał z materiałami, — nie załatwione zagrożenie ciągłych przelewozów wody w piwnicy magazynu technicznego.

POZYCJE NIEWYKONANE Z PRZEGŁĄDÓW SPOŁECZNYCH

1. Wydział Papieru — poprawić działanie wentylacji nawiewno-wyciągowej na maszynach papierniczych. Została opracowana dokumentacja przez rzeczoznawców SITPP. Aktualnie brak odpowiednich wentylatorów.
2. Przetwórstwo i Oddział Rem.-Budowlany — utworzyć plac przy walcie bituminiarni.
3. Wydział Mechaniczny — uzupełnić izolację na zbiorniku magazynowym lugu ciemnego, — naprawić przykrycia pomostu na estakadzie z bielniami na papierze.
4. Wydział Elektryczny — dokonać remontu miedzianych drabinek kablowych w bielniami i kotłowni sodejowej.

Nie wykonano dotychczas w trakcie realizacji jest dokumentacja.

Wykonać opisy rozdzielni elektrycznych na wszystkich oddziałach — wykonano częściowo (są duże braki).

Służba BHP w roku 1977 wydała 22 polecenia obejmujące 111 robót do wykonania.

Mimo upływu terminów nie wykonano 13 pozycji. W wyniku przeprowadzonych społecznych przeglądów warunków pracy wykryto 80 pozycji do realizacji. I tutaj notujemy roboty nie wykonane.

Znacznie gorsza sytuacja istnieje w realizacji nakazów Inspektora Pracy. Istnieje zarządzenia nie wykonane od lat. Sprawy te były wielokrotnie przedmiotem narad, narad dyspozytorskich, KSR, indywidualnych rozmów z zainteresowanymi.

Mimo to sytuacja w realizacji wymienionych robót nie uległa poprawie.

Ogólnie należy stwierdzić, że brak jest dyscypliny w zakresie wykonywania robót zmierzających do likwidacji zagrożeń oraz poprawy warunków pracy. Wykonane pozycje są po prostu wymuszone, a nie wynikają z działalności dozoru, który powinien być zobowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Kosztyńskie Zakłady Papiernicze wydają rocznie na BHP około 13 mln zł. Suma ta jest mierzalnym wskaźnikiem troski o sprawy bezpieczeństwa ze strony władz naszego Zakładu, ale czy przemawia do tych, którzy są odpowiedzialni za wykonywanie poleceń służby BHP? Chyba nie, gdyż rejestr spraw do załatwienia jest przesadnie pokaźny.

C.S. S.J.



Członkowie Zarządu Walterowców składają meldunek na ręce konsula.

Zawsze obecni w naszej historii

Trzy wielkie rocznice — 60 rocznica powstania Armii Radzieckiej, 33 rocznica wyzwolenia Koszyna i 31 rocznica bohaterstwa i śmierci Patrona szkoły gen. K. Świerczewskiego —

złożyły się na piękną imprezę pod wspólnym hasłem „Zawsze obecni w naszej historii”, zorganizowaną w dniu 11 marca przez Walterowców ze Szkoły Podstawowej nr 1 w Koszynie.

W rocznicowych obchodach wziął udział Konsul Konsulatu Generalnego w Szczecinie Michał Privalichin, władze oświatowe i społeczno-polityczne miasta, członkowie ZBoWiD-u, mieszkańcy Koszyna, szkoły. Oparcie na historycz-

czonych tradycjach, czerpanie

z historii — to główny cel wychowania patriotycznego młodzieży tej szkoły, która zapisawszy się wieloma ciekawymi inicjatywami.

W tym uroczystym dniu dokopano otwarcia klubu dla młodzieży pod patronatem ZHP.

Klub urządziła sobie młodzież sama, w czynnie społecznym, a w jego wyposażeniu pomogły za kład pracy miasta. Do tej pory w szkole brakowało właściwego miejsca do wspólnych, kameralnych spotkań. Obecny klub na pewno z pożytkiem będzie spełniał swoją funkcję.

Tego dnia była także okazja do wspólnych spotkań z

(Ciąg dalszy na str. 2)



Delegacja związkowców z okręgu frankfurckiego.

Owocna wizyta

W końcu lutego gościła w naszym zakładzie delegacja związkowców z okręgu frankfurckiego z NRD. Było to robocze spotkanie, którego tematem była „Współpraca za kładow pracy z terenowymi organami administracji państwowej w zakresie spraw społecznych, kulturalnych i rozwoju sportu masowego na przykładzie KZP w Koszynie n/O. Spotkanie było wynikiem długiej już współpracy i wymiany doświadczeń Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Gorzowie Wilko, z odpowiednią in-

stancją związkową województwa Frankfurckiego. Grupie związkowców z NRD przewodniczył Hans-Werner Schiffer z Zarządu Wojewódzkiego Związków Zawodowych 'we Frankfurcie, Ursula Paech — sekretarz polityki socjalnej związku zawodowego, reprezentowała powiat Eisenhüttenstadt i Waltrand Wischalla także sekretarz polityki socjalnej, reprezentantka powiatu Fürstenwalde. Obie są radnymi Rady Narodowej. Gospodarzami spotkania była Rada Zakładowa naszego zakła-

du we współpracy z Wojewódzką Radą Związków Zawodowych, którą reprezentował Andrzej Szewczyk. Goście mieli okazję poznać nasz zakład, jego historię i dzień dzisiejszy. Główne zadanie, które było w centrum ich zainteresowań to polityka socjalno-bytowa zakładu na rzecz pracowników, sprawy sportu, rekreacji i wypoczynku, zalogi, a także współpraca zakładu z ogniwami samorządowymi mieszkańców i władzami miasta.

(Ciąg dalszy na str. 2)

Zawsze obecni w naszej historii

(Ciąg dalszy ze str. 1)

do podsumowania wyników pracy szkoły, którego dokonała dyr. Halina Furmańska. Nastąpiło też rozstrzygnięcie konkursu o tytuł „Najlepszej klasy” przeprowadzonego we wszystkich grupach wiekowych. Konkurs jest już tradycją szkoły.

Przy ocenie klas brano pod uwagę następujące kryteria: wyniki w nauce, czytelność, udział w konkursach przedmiotowych, aktywny udział w zajęciach pozalekcyjnych, dyżury uczniów na terenie szkoły. Zwycięskie klasy otrzymały puchary i dyplomy. W grupie kl. I—III zwyciężyła kl. IIb, w grupie

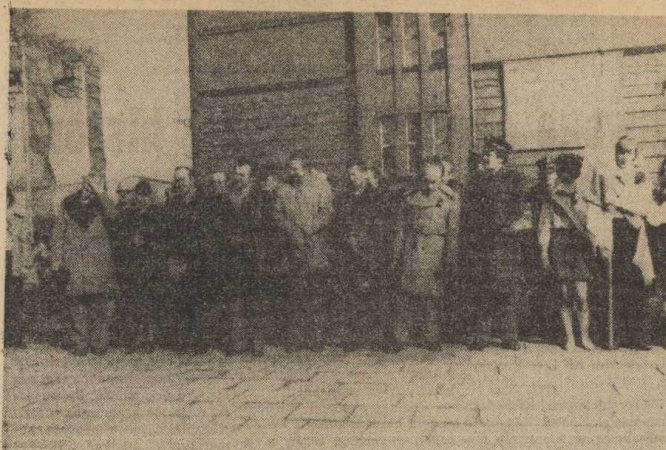
Warto jeszcze zaznaczyć, że Walterowcy prowadzą ścisłą współpracę ze ZBoWiD-em i w tym też celu został opracowany specjalny program wzbogacający jeszcze tę współpracę.



Uroczysty moment wręczenia honorowej przysięgi.



Odczytanie walterowskiego meldunku.



Zaproszeni goście.

Nasze prezentacje

HELENA NASTALEK — przewodnicząca Rady Zakładowej

Nie często na lamach naszej gazety mamy okazję przedstawiać sylwetki kobiet pracujących w naszym zakładzie, które wzorowo wypełniają swoje obowiązki zawodowe pełniąc jednocześnie odpowiedzialne funkcje społeczne. Helena Nastalek pracuje w zakładzie, w Nowej Soli i znana jest w swoim środowisku od wielu lat właśnie jako zaangażowana społeczniczka. Pracuje na stanowisku samodzielnego referenta ds. ekonomicznych. Legitymuje się 26-letnim stażem pracy. Wszyskie te lata przepracowała w tym samym zakładzie.

I te długie lata sprawiły, że zaczęła zajmować się pracą społeczną. Początki, jak zwykle bardzo skromne. Było to uczestnictwo Heleny Nastalek w pracach różnych komisji, kilka kadencji była sekretarzem Rady Zakładowej, przewodniczącą komisji rewizyjnej. Działalność społeczna uczuliła ją na ludzkie problemy, obok których nie można było przejść obojętnie. To uczucie na ludzkie, często bardzo trudne sprawy tkwiło już w samej naturze pani Heleny.

Te wszystkie czynniki złożyły się na to, że cała załoga zakładu wybrała ją na przewodniczącą Rady Zakładowej. Obdarzona była kredytem zaufania, który wzorowo spłaca w codziennej pracy społecznej. Zapytaliśmy panią Helenę, jak potrafi pogodzić tę mnogość obowiązków zawodowych, społecznych, obowiązków matki i pani domu.

„To jest mój pierwszy i jedyny zakład, w którym pracuję.

Bardzo się zżyłam z ludźmi, z wch było to niemożliwe. Idę gazety mamy okazję przedstawiać sylwetki kobiet pracujących w naszym zakładzie, które wzorowo wypełniają swoje obowiązki zawodowe pełniąc jednocześnie odpowiedzialne funkcje społeczne. Helena Nastalek pracuje w zakładzie, w Nowej Soli i znana jest w swoim środowisku od wielu lat właśnie jako zaangażowana społeczniczka. Pracuje na stanowisku samodzielnego referenta ds. ekonomicznych. Legitymuje się 26-letnim stażem pracy. Wszyskie te lata przepracowała w tym samym zakładzie.



sprawach, to, że do mnie przychodzą po pomoc — to wszystko mi rekompensuje czas, który poświęcam pracy społecznej. Obecnie już bez tego nie wyobrażam sobie mojej pracy. Dodatkowo cieszy jeszcze fakt, że bardzo dobrze współpracuje się z kierownictwem i dyrekcją zakładu”.

Zakład w Nowej Soli ma na swoim terenie dobrą bazę socjalną dla załogi. Sytuację w tym zakresie poprawi jeszcze nowa hala produkcyjna, w której znajdzie się miejsce na urządzenie zaplecza socjalnego z prawdziwego zdarzenia. Do tej pory z powodu braków lokalo-

Zakładowa ma zawsze pełne ręce roboty. Te i jeszcze inne problemy leżą w gestii Heleny Nastalek, która pomimo tej odpowiedzialnej funkcji społecznej wzorowo wywiązuje się z obowiązków zawodowych. Jako pracownik jest wysoko ceniona i stawiana za wzór dla innych. Znalazło to potwierdzenie w przyznaniu Helenie Nastalek Srebrnej i Złotej Odznaki Związku Zawodowego Chemików, odznaki „Zasłużony dla KZP”, „Zasłużony dla Ministerstwa Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego”. Dorobek ten wzbogacają dyplomy i listy pochwalne. (L.s.)

0 wolnych sobotach słów kilka

Wszyscy już przyzwyczailiśmy się do wolnych od pracy sobót, których mamy 12 w ciągu roku, a więc średnio jedną w miesiącu. Lecz w takim zakładzie jak nasz o ruchu ciągłym bywają sytuacje, że wolne soboty mogą być udzielane pracownikom w innych terminach, niż określone w uchwale Rady Ministrów. Czy może to nastąpić bez zgody pracownika?

Na te i inne wątpliwości związane z wolnymi sobotami chcielibyśmy w tym artykule naszym czytelnikom odpowiedzieć. Zaczniemy więc od odpowiedzi na pytanie postawione powyżej. Otóż obowiązujące przepisy uchwały Rady Ministrów upoważniają ministrów oraz wojewodów i prezydentów miast do ustalania (w porozumieniu z właściwymi instancjami związków zawodowych) dla niektórych podległych im zakładów

lub grup pracowników w tych zakładach — innych terminów udzielania dodatkowych dni wolnych od pracy, niż terminy obowiązujące powszechnie.

Ewentualna zmiana tych terminów podyktowana jest wieloma względami, m.in. pracą w ruchu ciągłym, potrzebą utrzymania normalnego rytmu działalności gospodarczej i zaspokajanie potrzeb codziennych społeczeństwa lub warunkami organizacyjnymi oraz obowiązkami służb remontowych, konserwacyjnych, utrzymania ruchu, zadaniami bagażni załadunkowych i wyładunkowych.

Z kolei pracownicy zatrudnieni w systemie turnusowym powinni mieć podstawę wymiaru czasu w obowiązującym okresie rozliczeniowym zmniejszoną o taką liczbę godzin, jaka wynika z wprowadzenia wolnych dni

dla pracowników zatrudnionych w wymiarze 48 godzin tygodniowo.

Ustalenie więc specyficznych rozkładu (terminów) dodatkowych wolnych dni nie wymaga formalnej zgody zainteresowanych pracowników, lecz kierownictwo i organizacja związku współpracującego w tej sprawie, biorąc w miarę możliwości pod uwagę zgłoszone przez pracowników realne postulaty.

Jeżeli w dniu wyznaczonym jako dodatkowy wolny dzień od pracy, pracownik musiał pracować, to za ten dzień przysługuje mu wprowadzenie wynagrodzenia, jak za normalny dzień pracy, to jednak powinien on w zamian otrzymać dzień wolny w innym terminie.

Zgodnie z art. 149 § 1 kodeksu pracy pracownik, który z powodu choroby lub innych

(Ciąg dalszy na str. 4)

Owocna wizyta

(Ciąg dalszy ze str. 1)

W związku z ostatnim zagadnieniem delegacja związkowców z NRD przyjmowana była przez sekretarza Urzędu Miejskiego Jana Czerskiego, który omówił osiągnięcia miasta i pracę radnych MRN na rzecz rozwoju naszego miasta. W zakładzie odbyło się spotkanie z członkami Prezydium Rady Zakładowej. Omawiane były działania RZ dla załogi, codzienna praca Rady na wielu płaszczyznach.

Franciszek Duzinkiewicz sekretarz komisji ds. sportu, rekreacji i wypoczynku omówił organizację i przebieg sportowych zawodów oraz wiele innych działań na rzecz

rozwoju sportu wśród załogi. Z kolei działalność zespołów kontrolnych przedstawił Witold Suszczewicz, przewodniczący komisji ds. kontroli handlu i usług. Sekretarz RZ Tadeusz Teraźniewski podzielił się swoimi doświadczeniami radnego MRN w kontekście współpracy i opieki zakładu nad Samorządem Mieszkańców nr 2. Dużo miejsca w dyskusji poświęcono sprawom patronatu zakładu nad Szkołą Podstawową nr 2, żłobkiem i przedszkolem zakładowym. Goście ze swej strony przedstawili doświadczenia z pracy na swoim terenie.

Trzeba przyznać, że spotkanie to przyniosło korzyści dla obu stron. Jak stwierdził

kierownik niemieckiej delegacji Hans-Werner Schiffer, podczas dwudniowego pobytu w naszym mieście i zakładzie zdobyli oni pewne cenne doświadczenia i pomysły, które mogą być przydatne w ich pracy. Myśle, że wiele ciekawych uwag z tego spotkania wynieśli także nasi związkowcy.

Na koniec wizyty delegacja z NRD spotkała się z kierownictwem i aktywnym społeczno-politycznym KZP, gdzie omówione zostały działania kierownictwa na rzecz poprawy warunków życia i pracy załogi. W tym względzie współdziałania kierownictwa ze związkami zawodowymi.

(L.s.)



Członkowie Prezydium Rady Zakładowej KZP

Organizacja i zarządzanie - między teorią a praktyką (III) Struktura organizacyjna

Sprawa organizacja przedsiębiorstwa to taka, dla której osiągnięcie celu jest jej podstatą, zakres zarządzania — przyczyną, uprawniającą do działania, a skutkiem — komórkami organizacyjnymi — ramą, a efektywność — miarą.

Te cechy są jednocześnie przyczyną i skutkiem struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa.

W praktyce, jednym z najczęstszych błędów jest uśrednianie pojęć „schemat organizacyjny” i „struktura organizacyjna”. Tymczasem pierwszy rysuje się, a drugi się tworzy. Schemat jest bowiem tylko graficznym obrazem struktury organizacyjnej i służy do przy pomocy figur geometrycznych oraz linowych powiązań między komórkami organizacyjnymi.

Tworząc natomiast strukturę organizacyjną, należy:

- ustalić cele przedsiębiorstwa i rozdzielić je na zadania cząstkowe,
- przypisać zadania cząstkowe i związane z nimi zakresy czynności oraz uprawnień kierownikom, specjalistom i wykonawcom,
- określić zasady współdziałania między pracownikami.

O ile rysowanie schematów nie sprawia na ogół kłopotów, to stworzenie sprawnej struktury organizacyjnej nie jest procesem łatwym. Wynika to stąd, że działanie przedsiębiorstwa jest z swej natury dynamicznym, wyrażającym się w ciągłych zmianach i podlegającym nowym impulsom. Zmiana warunków zewnętrznych (tworzących tzw. „otoczenie” przedsiębiorstwa) i warunków wewnętrznych (np. wzrost aktywności zawodowo-społecznej załogi) oraz zmienne w czasie role i nadeżenie poszczególnych warunków powodują, że struktura organizacyjna musi być elastyczna. Idealem zaś byłoby wytworzenie, w przedsiębiorstwie takiego klimatu organizacyjnego, aby struktura miała zdolność w porę i niejako automatycznie przystosowywać się do zmieniających okoliczności.

Z drugiej jednak strony, przedsiębiorstwo, jak zresztą każda instytucja, podlega jest na wpływy „biurokracji” wyrażającej się m. in. w rutynie, odcieźliwości postępowania, powstawaniu równoległych ośrodków decyzyjnych, braku wizji całości, zastępowaniu celów środkami itp.

Podkreślić trzeba, że racjonalne przystosowanie się do przewidywanych zmian, bliska też zapewnienie równowagi całości jaką jest przedsiębiorstwo oraz wymogi kontroli realizacji celów, stawiają przed kierownictwem przedsiębiorstwa zadanie niestannego ulepszania struktury, a więc stałego strawdzania przydatności i skuteczności poszczególnych grup czynności przydzielonych komórkom organizacyjnym i ich powiązań.

W praktyce, tworzenie struktury organizacyjnej to sfera tzw. zarządzania podstawowego, będącego jednym z podstawowych zadań dyrektora przedsiębiorstwa. Jest to działalność polegająca na tworzeniu nowych lub modyfikowaniu dotychczasowych norm, modeli i schematów działania utrwalonych z reguły w postaci oświadczeń, instrukcji czy wytycznych. Inaczej mówiąc jest to organizowanie struktury, przebieg i jej ich przedstawianie.

przez przedsiębiorstwo celów. Zmiany organizacyjne, podstawowe, wprowadza się do praktyki zarządzania dyrektorem, objawiającymi wszystkich pracowników.

W organizowaniu podstawowym bardzo pomocna okazuje się — szeroko od kilku lat propagowana — tzw. systemowa koncepcja przedsiębiorstwa. W tym jej koncepcji:

1. Przedsiębiorstwo przemysłowe jest systemem, tzn. zorganizowanym układem elementów (podsystemów),
2. podsystemy są wzajemnie powiązane,
3. przedsiębiorstwo jest jednocześnie podsystemem innego systemu (np. systemu WOG),
4. jako system — przedsiębiorstwo działa w stale zmieniającym się otoczeniu, które stwarza cele i ograniczenia,
5. struktura systemu (podsystemu) „przedsiębiorstwo przemysłowe” można scharakteryzować za pomocą siedmiu kryteriów:
 - celu systemu
 - wejść
 - wyjść
 - procesu
 - otoczenia
 - wyposażenia
 - czynników ludzkich

W ujęciu systemowym organizowanie sprowadza się więc do następujących czynności:

1. Ustalenie celów i sformułowanie zadań realizujących cele,
2. Dykowanie podziału systemu na podsystemy wszystkich stopni. Na tym etapie przydziela się zadania stanowiskom pracy i komórkom organizacyjnym oraz tworzy tzw. ośrodki decyzyjne o określonych kompetencjach. Każdy ośrodek skupia wokół siebie komórki i stanowiska podległe działające na obszarach decyzyjnych niższego rzędu. Grupując hierarchicznie obszary decyzyjne otrzymujemy strukturę systemu czyli odpowiedź na pytanie: co? i kto?
3. Pozostaje jeszcze pytanie: jak? Dla każdego podsystemu tworzy się model organizacji regulujący przebiegi materiałów czynności i informacji oraz wzajemne relacje z innymi podsystemami. W praktyce, model organizacji występuje w trzech zasadniczych postaciach:
 - z wytycznych norm organizacyjnych
 - opisowych instrukcji i regulaminów
 - wykresów, schematów itp.

Stale analizowanie obszarów decyzji i ich modyfikacja.

W wyniku działań określonych w punkcie 1 i 2 powstaje struktura organizacyjna czyli model funkcjonowania przedsiębiorstwa albo kodeks działania przedsiębiorstwa.

Teoria sformułowała szereg zasad racjonalnej organizacji. Są one przedstawione w bogatej literaturze (znajdujące się także w bibliotece KZP) i nie miejsce jest ich przedstawianie.

W.M.

Otoczenie miejsca pracy

Zagadnienia ochrony pracy są liczne, obszerne, interesujące i... jeszcze ciągle zbyt mało doceniane w stosunku do ich znaczenia i wpływu na kształtowanie się wyników pracy.

Jednym z wielu takich zagadnień, których wpływ na wydajność i jakość pracy jest ogromny, jest zagadnienie właściwej organizacji miejsca pracy, tak w sensie ogólnym jak i szczegółowym, to znaczy dotyczącym organizacji różnych miejsc pracy.

Jakie zagadnienia związane są z miejscem pracy? Spróbujmy wycisnąć najważniejsze. Są to: powietrze, powłoka, temperatura, wilgotność, ustawienie (różnice) środków i przedmiotów pracy, akustyka, kolory, oświetlenie i wiele innych.

Nie jest to zapewne kompletne wyczerpanie i do wymienionych czynników kształtujących łączne otoczenie miejsca pracy i wpływających na jego jakość można by dołożyć jeszcze niektóre inne czynniki. Po nieważ jednak znaczenie ich jest mniejsze — poprzestaniemy na omówieniu wymienionych czynników pierwszoplanowych ze zwróceniem uwagi na ich znaczenie, nie tylko we wpływaniu na miejsce pracy, ale i na jej wyniki oraz na ich ściśle powiązanie z ochroną pracy.

Jak więc już powiedzieliśmy wymieniono na czynniki decydujące o jakości miejsca pracy. Co należy o nich wiedzieć?

Należy przede wszystkim, że dobrze zorganizowane miejsce pracy, musi uwzględniać odpowiednią przestrzeń dla każdego zatrudnionego, dobrą wentylację (sztuczną lub naturalną), odpowiednią temperaturę i wilgotność powietrza, przemysłowe rozświetlenie ruchomego wyposażenia, hałas, produkcyjny czy warsztatowy, zmniejszenie do minimum drgawek związanych z procesem technologicznym lub drgawek zewnętrznych, a dalej racjonalnie dobrane kolory ścian, wyposażenia oraz maszyn i urządzeń, właściwie padające światło i wiele innych czynników.

Obszerna problematyka ochrony pracy kładzie duży nacisk na zagadnienia takiej organizacji miejsca pracy, by była ona zgodna z wymogami bhp. Ślad też widać po zyciu oficjalnej nomenklatury bezpieczeństwa i higieny pracy, a między innymi roz-

dział obejmujący „Urządzenia dla higieny pomieszczeń” dotyczy właściwości spraw związanych z organizacją miejsca pracy. Znajdujemy tam: urządzenia związane z oświetleniem, temperaturą, zabezpieczeniem od promieniowania ciepła, zagadnieniem wentylacji, klimatyzacji, środków pyłosłuchowych, tłumiaczy hałas, urządzenia ściekowe itp. Jak więc wynika z tego duża część całości zagadnień ochrony pracy dotyczy właśnie miejsca pracy człowieka.

Omawiając w dalszym ciągu ogólne aspekty otoczenia miejsca pracy i jego organizacji nie sposób pominąć milczeniem dwu ważnych myśli, które nawiązują się już na wstępie tych rozważań.

Po pierwsze — dobra organizacja miejsca pracy uwzględniająca jak najbardziej ochronę pracy, to sprawa przede wszystkim kierownictwa danego odcinka, a więc mistrza, kierownika zmiany czy oddziału i wreszcie kierownika wydziału. Kierownictwo bowiem zainteresowane jest w osiągnięciu najlepszych wyników pracy, a także do tego powinno także i przez zaprowadzenie u siebie najlepszych osiągniętych warunków otoczenia miejsca pracy, to jest warunków zgodnych ze wskazówkami mi służby bhp, której głównym zadaniem jest koordynacja i nadzór ochrony pracy w przedsiębiorstwie.

Po drugie — wszelkie starania zmierzające do zorganizowania dobrego otoczenia miejsca pracy dla zatrudnionych pracowników — jakkolwiek trudno nie raz wyliczyć ich efekty w złotych — ophacza się bardzo znacznie rzutując pozytywnie na wydajność pracy.

Sprawa jest jasna. Człowiek otoczony ze społeczeństwa dobrze zorganizowanych warunków w miejscu swej pracy i przeświadczonej o istniejącym w tym miejscu bezpieczeństwa — będzie zawsze pracował lepiej od innego człowieka, któremu warunków takich nie stworzono.

Uznając że znaczenie i rola właściwego otoczenia miejsca pracy została w ten sposób natłumiona — możemy przystąpić do zwięzłego omówienia poszczególnych elementów, które wpływają i kształtują one otoczenie.

Ciąg dalszy na str. 4)



Uczestnicy konkursu



Lekarz stomatolog Janusz Dominie pod umiarkowaną uwagę wielu dzieci wrodzonych szkoleń.



Wzięcie udziału w konkursie dla członków Klubu „Wiewiórki”.

Nasze »Wiewiórki«

Zdrowe zęby gwarantują radość i zachowanie zdrowia — pod tym hasłem w pierwszych dniach miesiąca marca przystąpił do konkursu w ramach tygodnia higieny jamy ustnej uczniowie młodzieży klas Szkoły Podstawowej nr 2 im. gen. Aleksandra Zawadzkiego w Kostrzynie.

Celem konkursu jest uczucie społeczeństwa na wczesne i regularne leczenie zębów mlecznych i stałych. Wpisanie zasad racjonalnej pielęgnacji zębów i jamy ustnej oraz wdrażanie nawyków wykonywania zabiegów higienicznych. Dodatkowo propagowanie poprawy zwichniętych zębów wyciągów oraz podniesienie wiedzy z zakresu stosowania preparatów fluorowych. Konkurs plastyczny przynosił bogaty plon w postaci wielu ciekawych prac. Najmłodszy plastyczny z dziećmi realizm potrafił wyrazić temat o profilaktyce leczenia, czy też racjonalnym użyciu pasty z fluorami w witaminach bogatych w witaminę warzyw i owoców. Najlepsze prace zostały nagrodzone. Nagrody naszym „artystom” ufundowała Rada Zakładowa Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. Nagrody w postaci zaszytych, kolorowych kredki i farb otrzymali uczniowie w trzynastu klasach. Niezależnie od konkursu plastycznego, klasy brały udział w turnieju wiedzy z tematyki higieny i w konkursie wiedzy również otrzymali nagrody.

Na zakończenie odbył się uroczysty apel, na którym nastąpiło podsumowanie wyników konkursu. Nowi członkowie Klubu „Wiewiórki” otrzymali legitymacje członkowskie oraz własną kronikę klubu ufundowaną przez KZP. Klub „Wiewiórki” skupia w chwili obecnej ponad stu uczniów w wieku od siedmiu do dziesięciu lat.

Słowa uznania należą się wszystkim, którzy przyczynili się do przeprowadzenia „Tygodnia higieny jamy ustnej” akcji, a w szczególności dyrekcji szkoły, lektorowi stomatologowi Janinie Bartylewicz — pracującej w szkolnym gabinecie stomatologicznym oraz lekarzowi stomatologowi Januszowi Dominie — kierownikowi Stomatologicznego przy KZP.

Na zaproszenie „Wiewiórki” szkolny w szkole Podstawowej nr 2 na uroczystym apelu oraz w szkolnym gabinecie stomatologicznym. Zaskoczyła nas przede wszystkim duża ilość dzieci korzystających z usług gabinetu stomatologicznego. Wyróżnia się tu liczba 1047 malych pacjentów oraz dodatkowo uczniowie klas zerowych. Planowym leczeniem objętych jest około 900 dzieci. Uważamy to za całkiem pomyślne, ponieważ świadczy o dbałości o zdrowie naszych dzieci.

Aktywizujemy działalność NOT

W ostatnich latach nasz kraj realizuje doniosły program dynamicznego rozwoju gospodarczego. Program rozwoju społeczno-gospodarczego, który uchwalił VII Zjazd PZPR. Wzrost gospodarki osiągnięty uchwalamy II Krajowej Konferencji Partyjnej.

W ubiegłym roku odbył się VII Kongres Techników Polskich, który podjął szereg ważnych uchwał i wniosków, stanowiących wytyczne do pracy w podstawowych ogniw organizacyjnych NOT, jakim są kółka różnych stowarzyszeń działających przede wszystkim na terenie zakładów produkcyjnych.

Wydano następujące dokumenty, które także stanowią podstawy do działania ruchu notowskiego.

— Uchwała Biura Politycznego KC PZPR ze stycznia 1976 r. w sprawie dalszej aktywności stowarzyszeń naukowo - technicznych oraz zasad ich współdziałania z państwowymi jednostkami organizacyjnymi w realizacji społeczno - gospodarczego rozwoju kraju.

— Uchwała nr 180 Rady Ministrów z sierpnia 1976 r. w sprawie dalszego rozwoju i doskonalenia NOT i zrzeszonych w niej stowarzyszeń naukowo - technicznych oraz zasad ich współdziałania z państwowymi jednostkami organizacyjnymi w realizacji społeczno - gospodarczego rozwoju kraju.

W czerwcu ubiegłego roku Rada Główna NOT ustaliła program działania NOT i zrzeszonych w niej stowarzyszeń naukowo - technicznych na lata 1977 - 1981, w którym między innymi wymienia się następujące zadania:

— wydanie podniesienie poziomu nowoczesności i jakości produkowanych wyrobów, doskonalenie i unowocześnienie stosowanych technologii, dostosowanie produkcji rynkowej do stale wzrastających jakościowych i ilościowych potrzeb społeczeństwa;

— racjonalizację gospodarki palniami i energią oraz surowcami i materiałami, zagospodarowanie surowców wtórnych, rozwijanie krajowej bazy surowcowej;

— ochronę i kształtowanie naturalnego środowiska człowieka, ograniczenie zanieczyszczenia atmosfery i wód, racjonalizację zużycia wody.

Tym zagadnieniom głównie była poświęcona dyskusja na XIX Walnym Zjeździe Delegatów Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Papierniczego w Polsce, która odbyła się w październiku ubiegłego roku.

Jako główne wytyczne do pracy nasze Stowarzyszenie przyjęło następujące wnioski:

1. Za naczelny obowiązek wszystkich członków SITPP, jak również kół i oddziałów przyjąć inicjowanie i wprowadzanie postępu technicznego, opartego o realne rozpoznanie stanu faktycznego przemysłu i możliwości efektywnego działania w celu zapewnienia:

— poprawy jakości wyrobów,

— zwiększenia wydajności procesów produkcyjnych,

— uzyskanie maksymalnych efektów ekonomicznych na drodze zmniejszenia kosztów wytwarzania.

2. W planach pracy Kół Zakładowych SITPP uwzględnić współudział w analizie i ocenie wykonania planów produkcyjnych pod względem ilości i wartości, a także właściwej jakości produkowanych wyrobów.

3. Zwrócić się do kierownictwa branży o bardziej konsekwentne realizowanie planów inwestycji i modernizacji oraz już podjęte decyzje w tym zakresie, aby nie dopuścić do niszczenia urządzeń, które w oczekiwaniu na odwołany termin realizacji ulegają daleko idącej degradacji.

4. Przyjmując modernizację obiektów produkcyjnych za jeden z istotnych elementów osiągnięcia wzrostu produkcji i rozszerzenia asortymentów należy w zamierzeniach modernizacyjnych kierować się następującymi zasadami:

— w planie technicznym modernizacji uwzględnić możliwość podniesienia, przynajmniej o jedną generację techniczną,

— preferować modernizację maszyn to surowo nowoczesnych dających możliwość osiągnięcia znacznego, bezwzględnie przystoju produkcyjnego,

— modernizację maszyn małych prowadzić tylko w aspekcie osiągnięcia wy specjalizowanych części i elementów importowanych wyrobów, co w efekcie pozwoli na uzyskanie znacznego wzrostu produkcji.

5. Za jedno z podstawowych zadań przemysłu uznać zagadnienie ochrony środowiska.

6. W celu szybkiego wdrażania nowych wyrobów i nowoczesnej techniki należy odczuwać odpowiedzialność maszyn i urządzeń przemysłowych i zabezpieczać ich planie produkcyjnym czas na przebieganie prób.

Podane wyżej zadania, przetwarzane do potrzeb Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych, stanowią program działalności naszych kół zakładowych SITPP i "BP" oraz PTE w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników w realizacji naszych planów techniczno-ekonomicznych i społeczno-gospodarczych.

Prawnik odpowiada

Na temat skutków sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez zakład pracy. Rodzaje roszczeń przysługujących pracownikowi.

Pracownik, który w znacznym stopniu ujednolicił skutki niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, które nazywać także będziemy zwłazem, nie jest nowym.

W razie naruszenia przewidzianych przez kodeks warunków dopuszczalności niezgodnego rozwiązania umowy pracownik ma prawo żądać naprawy szkody na poprzednich warunkach (i domagać się wynagrodzenia za pracę, po jej podjęciu) w wyniku przywrócenia (art. 56 kodeksu pracy).

Wybór jednego z wymienionych roszczeń przysługujących pracownikowi.

Nimś odwoławca lub sąd nie mogą orzec odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, jeśli pracownik takiego wniosku nie zgłosił.

Z prawa wyboru roszczenia korzysta pracownik aż do zamknięcia postępowania przed komisją odwoławczą. Termin dochodzenia o b. roszczeń jest jednakowy i wynosi 14 dni, licząc od dnia doręczenia, oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy lub od dnia jego wygaśnięcia (art. 269 par. 2 Kodeksu Pracy).

Prawo wyboru roszczenia nie przysługują jednak pracownikowi, jeżeli przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe ze względu na ustanie stosunku pracy, które już nastąpiło, czy też ma nastąpić w skutek dokonanej skutecznego wypowiedzenia (art. 60 Kodeksu pracy) albo na skutek wpływu terminu umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 59 Kodeksu Pracy).

W kodeksie nie mówi się nie o rozszerzeniu pracownika w razie rozwiązania umowy zawartej na okres próbny i na okres wstępny, które także rozwiązuje się na mocy prawa z upływem tych okresów (art. 30 par. 2 Kodeksu Pracy). Pominięcie tych dwóch rodzajów umów nie można poczytać za przyznanie pracownikowi także roszczenia o przywrócenie do pracy, gdyż w związku z ograniczonym czasem trwania tych umów, roszczenie to byłoby bezprzedmiotowe.

Dlatego też konieczne wydaje się ustalenie, czy dni, że do umów tych odnosi się także przepis art. 59 Kodeksu Pracy, ponieważ w wyniku przewidzianego przez kodeks sposobu ich wygaśnięcia na mocy prawa, umowy te należy traktować jako umowy o pracę za wartość na czas określony.

W tych wypadkach pracownikowi przysługujące wyłączenie odszkodowania (art. 59 i 60 kodeksu pracy).



(Ciąg dalszy ze str. 2)

O wolnych sobotach

przeżyć nie mogli wykorzystać dnia wolnego w wyznaczonym terminie, nie przysługują w zamian inne dni wolne od pracy, ani żadne roszczenia z tego tytułu. Wolna sobota przypada w okresie urlopu niejako „przepada”, wlicza się ją bowiem do wymiaru urlopu jako zwykły (troboczy) dzień urlopowy.

Natomiast jeżeli pracownik uprzednio odpoczął dodatkowy wolny dzień, to wolna sobota przypada w okresie urlopu wypoczynkowego traktowana jest podobnie jak niedziela przypadająca w czasie urlopu.

Osobną kwestią są zapytania o wynagrodzenie za przepracowaną wolną sobotę. W zasadzie należy egzekwować dzień wolny w innym terminie, a nie dodatkową zapłatę. Jeżeli już by doszło do nieuwzględnienia pracownikowi należnego zamiennego dnia wolnego, to wówczas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy godzinach nadliczbowych — to jest z odpowiednim dodatkiem.

opuszczalnych i, miejskich władz partyjnych i administracyjnych

Slużba Zdrowia.

dnia 5 marca 1978 r. donosi o uruchomieniu nowych placówek służby zdrowia w naszym mieście. Miejsca są one w zaadaptowanych lokalach byłego sanatorium. Mowa o punkcie kardiologicznym oraz o oddziale okulistyki, przez naszem dla 25 pacjentów.

W informacji prasowej zaznaczono, że prace adaptacyjne i remontowe wykonała własna ekipa remontowo-budowlanego zakładu przy kostrzyńskim ZOZ.

A.K.

Co o nas piszą?

reprezentujących wszystkie środowiska społeczno - zawodowe tego regionu. Uroczysty finał rajdu nastąpił w Kostrzynie w obecności członków kierownictwa wo-

Gromada Rolnik Polski

— z dnia 14 lutego 1978 r. formuły, że w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych trwa remont nowej baterii elektrolizatorów, które w znacznym stopniu zmniejszą emisję pyłów do atmosfery.

Zmierz Wolność

— z dnia 24 lutego 1978 r. zamieszcza artykuł zatytułowany „Spotkania przyjacieli i braterstwa broni”, w którym czytamy m. in. „Z nad Warty w Gorzowie do położonego u brzozy Odrę Kostrzyną wyruszył trzema różnymi trasami, przez miejscowe upamiętnione wywołane czynniki Armii Radzieckiej i Ludowego Wo-

skaj Polskiego „Rajd Przy-

jaźni i Braterstwa. Uczestni- czo w nim ponad 500 osób

Nowe książki na półkach biblioteki ZOITE

Radiotelefony.

Autor: mgr inż. Bogusław Wodzyński, Wydawnictwo Komunikacji i Łączności Warszawa, 1978 r. wyd. IV poprawione i uzupełnione, stron 450.

Książka zawiera informacje na temat parametrów technicznych, schematów, zasad działania oraz wskazówek, dotyczące uruchamiania i obsługi urządzeń radiotelefonnych, produkowanych w kraju i za granicą. Zajmuje się zagadnieniami związanymi z instalowaniem, konserwacją oraz metodami pomiarów radiotelefonów, lokalizacją wyposażenia, naprawą i strojeniem, a także wyposażeniem warsztatu naprawczego. Omawia też obszernie zasady organizacji nowych sieci i czynników, które należy uwzględnić przy jej projektowaniu.

Zabezpieczenia antykorozyjne w budownictwie przemysłowym. Poradnik projektanta. Autorzy: Janusz Fijałkowski, Bohdan Ihnatowicz, Andrzej Kwiatkowski. Wydawnictwo „Arkady” W-wa, 1977, wyd. I, stron 189.

Poradnik ten jest poradnikiem na temat zabezpieczeń antykorozyjnych słowami przed wszystkim w budownictwie przemysłowym. Informuje nie tylko o właściwościach różnych sposobów zabezpieczenia, ale przede wszystkim wskazuje wybór odpowiednich rozwiązań konstrukcyjnych w zależności od stopnia i rodzaju agresywności środowiska.

W pracy przedstawiono obszerny zestaw wzorów i przykładowych rozwiązań zabezpieczeń wraz z analizą kosztów. Książka ta zainteresuje z pewnością także budowniczych domków jednorodzinnych.

— Regulamin

III Wojewódzkiego Konkursu na wypowiedź o spektaklu prezentowanym w Teatrze im. J. Osterwy w sezonie artystycznym 1977/78

1. Organizatorem Konkursu jest Wojewódzki Dom Kultury w Gorzowie Wlkp.

2. Współorganizatorzy: — Wydział Kultury i Sztuki Urzędu Wojewódzkiego — Kuratorium Oświaty i Wychowania — Wojewódzka Rada Związków Zawodowych — Wojewódzka Rada Federacji SZMP — Towarzystwo Wojewódzki Teatr — Zarząd Wojewódzkiej Ligi Kobiet — Teatr im. J. Osterwy w Gorzowie Wlkp. — Wydział Oświaty i Wychowania Urzędu Miejskiego w Gorzowie Wlkp.

3. Cel konkursu: — popularyzacja sztuki teatralnej, — upowszechnienie wiedzy o repertuarze Teatru im. J. Osterwy w Gorzowie Wlkp.

4. Warunki uczestnictwa: — w konkursie może wziąć udział każdy mieszkaniec województwa (z wyłączeniem osób zawodowo

zajmujących się krytyką teatralną), który do 31 lipca 1978 r. nadesłanie wypowiedzi na temat spektaklu teatralnego prezentowanego na scenie gorzowskiej w sezonie teatralnym 1977/78.

Wypowiedź konkursowa opatrzonej odciskiem oświadczenia (szkolnej lub ogólnej) należy nadsłać w 2 egzemplarzach maszynopisu lub czytelnego rekopisu: Wojewódzki Dom Kultury, ul. Waj Okrężny 36/37, 66-400 Gorzów Wlkp. z dopiskiem „konkurs teatralny”.

Do nadesłanych prac należy dołączyć kopertę (zaklejoną) opatrzoną godłem, w której należy podać: imię i nazwisko, adres, wiek, zawód autora oraz tytuł spektaklu o którym traktuje wypowiedź.

5. Czas trwania konkursu: od marca do 31 lipca 1978 r.

6. Podsumowanie konkursu: Oceny nadesłanych prac dokona Jury powołane przez organizatorów, w skład którego wejdą przedstawiciele instytucji patronujących konkursowi. Ogłoszenie wyników i wręczenie nagród nastąpi w październiku 1978 roku.

7. Nagrody: kategoria ogólna

I — 2.000 zł

II — 1.500 zł

III — 1.000 zł

kategoria szkolna

I — 1.000 zł

II — 800 zł

III — 600 zł

Jury zastrzega sobie prawo innego podziału nagród, jeżeli nagrody indywidualnych przewiduje się dyplomy dla placówek, które wyróżnią się w popularyzacji idei Konkursu. Placówki te przesyłają najlepsze prace, wyłonione drogą eliminacji wewnętrznych, z równoczesnym poinformowaniem organizatorów o przebiegu eliminacji.

Informacja ta będzie brana pod uwagę przy ocenie udziału placówek w Konkursie.

Konkursowi będzie towarzyszyć plebiscyt na najlepszą kreację aktorską sezonu artystycznego 1977/78, który zostanie ogłoszony na łamach Gazety Lubuskiej w miesiącu czerwcu.

Więcej informacji udziela Wojewódzki Dom Kultury, ul. Waj Okrężny 36/37 tel. 44-37.

Otoczenie miejsca pracy

(Ciąg dalszy ze str. 3)

Przeźrzenie, a raczej minimum przestrzeni na jednego zatrudnionego, jest jedną z norm opracowanych przez specjalistów higieny pracy, według których pracownik fizyczny powinien mieć 3/4 m² powierzchni pomieszczenia, w którym pracuje. W halach produkcyjnych i warsztatach, w których wydajność zależy od ilości pracowników, nie należy zapominać o przestrzeni. Ilość przestrzeni na zatrudnionego wiąże się z następnymi czynnikami, które tym jest czyste powietrze.

Powietrze. Wietrzenie zamkniętych pomieszczeń wydawczych jest bardzo ważne nie tylko wskutek zmniejszenia się ilości tlenu potrzebnego do oddychania, ale przede wszystkim ze względu na puszczenie się powietrza. Powietrze puszcza się przez:

1) respirację, to jest przez wydychanie przez człowieka powietrza zanieczyszczonego kwasem węglowym i parą wodną (przy czym człowiek zanieczyszcza przez wydychanie do 3 m³ powietrza na godzinę).

2) wycieki związane z procesami wytworczymi,

3) kurz.

Powietrze oczyszcza się przez wietrzenie, które może być naturalne (otwarcie okien) i mechaniczne, dokonywane za pomocą wentylatorów, ekskuratorów, młynów itp. Na ruch powietrza wewnątrz pomieszczenia wpływa również centralne ogrzewanie. Niezależnie od wietrzenia pomieszczenia wietrzyć powinny być o ile możliwości oddzielone od kurzu wpadającego z zewnątrz. Do walki z kurzem służą urządzenia filtracyjne, oleje pylchilne, odkurzacze elektryczne itp.

O tym, że starania o utrzymanie czystego powietrza w halach fabrycznych i warsztatach opłacają się, świadczy wyniki badań angielskiej instytucji „Industrial Research Board”, według których i parę wodną i promieniowanie promienistych powoduje spadek wydajności pracy ludzkiej od 7 do 12 proc., w stosunku do pomieszczeń, w których pracują ludzie, gdzie wietrzenie jest prawidłowe.

Temperatura wietrzą fabrycznych zależy od rodzaju wykonywanej w nich pracy i od warunków technicznych. Dlatego trudno stosować tu jakieś jednolite wskazówki. Nie wszędzie też można wpływać na kształtowanie się temperatury. Na ogół jednak przypisuje się, że przy pracy fizycznej, a więc ruchowej, najlepsza temperatura tak zwanego na wydajność — jak i ze względu na ochronę pracy jest temperatura od 14-18°C. Przy temperaturze zbyt niskiej stosuje się — ogrzewanie, przy zbyt wysokiej — chłodzenie, to w niektórych wypadkach może zbiegać się z wietrzeniem (wentylatory, okna). I tu także należy podkreślić, że dla nadzoru kierującego pracą i organizującego miejsce pracy są sprawy bardzo ważne, gdyż wskazywać to powinno drobne rzeczy wpływające na wydajność.

Z powietrzem i temperaturą pomieszczenia

ceń wiąże się wilgotność powietrza, które nie powinno być zbyt suche ani nadmiernie wilgotne. Zbyt sucha atmosfera może prowadzić do podrażnienia błon śluzowych i do chorób dróg oddechowych.

Ustawienie (ulożenie) środków i przedmiotów pracy to dalszy ważny element otoczenia człowieka pracującego. Odpowiednie ustawienie maszyn i urządzeń wynika z potrzeb narzuconych przez cykl produkcyjny, który przede wszystkim od budownictwa i od ludzi, ustawiających produkcję w jej początkach.

Muszą oni jednak pamiętać o pozostawieniu odpowiednich przejść, wykonaniu osłon i urządzeń zabezpieczających, słowem o ścisłym przestrzeganiu przepisów bhp w tej mierze.

Każde bowiem zaniedbanie — to może być wypadku, a wypadki to obniżenie wydajności. Ważne jest również zachowanie ładności i porządku w miejscu pracy. Dotyczy to porządku materiałów i zabraków sprzętów i osobistych przyborów pracowników. Każdy przedmiot powinien mieć swoje miejsce — i zachowanie ładu w miejscu pracy zależy już przede wszystkim od nadzoru.

Kierownictwo danego odcinka pracy analizuje możliwość zwiększenia wydajności, a równocześnie zmniejszenia ilości wypadków powinno zwrócić również uwagę na możliwość zmniejszenia hałasu w miejscu pracy przez osłabienie jego źródeł. Racjonalizatorzy i wynalazcy powinni „wiązać na warsztali” pomysły odnoszące się do walki z hałasem.

Wzrost wydajności i polepszenie stanu bhp to pewne rezultaty usprawnień w zakresie walki z hałasem.

Od pewnego czasu dale się zauważył wzrost zainteresowania uzgodnieniem koloru jako elementu otoczenia miejsca pracy. Dział już mało kto wierz w konieczność malowania ścian, pomieszczeń fabrycznych na kolory ciemne, które mogą działać niechcący i propagować się barwy jasne. Równocześnie wprowadza się coraz częściej malowanie części maszyn i urządzeń na niebiesko i zielono, przy czym ruchome części maszyn maluje się w odcieniach jaśniejszych od części nieruchomych, a wszelkie wyłączniki na kolory kontrastujące z resztą maszyn. Ma to szczególne znaczenie przy wyłączeniu biegu maszyn lub urządzeń w razie niebezpieczeństwa.

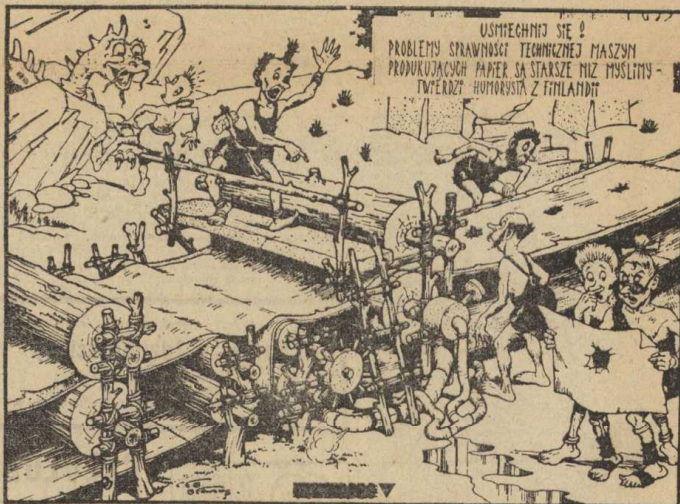
Oświetlenie to ostatni z omawianych tu elementów miejsca pracy i jeden z najważniejszych, gdyż dobre i celowe oświetlenie sprzyja łatwemu i wygodnemu posługiwaniu, zwiększa bezpieczeństwo i wydajność pracy oraz polepsza samopoczucie pracowników. Powinno być ono dostatecznie jasne, równomierne i nie powinno razić. Oświetlenie jest chyba najlepiej opracowanym i znanym elementem miejsca pracy.

inż. B. POLAK



ZAWSZE OBECNI W NASZEJ HISTORII

Dyrektor szkoły, Tadeusz Sulek, uśmiecha się przy witaniu uczniów w klasie II b.



Informacja o naborze

DO KLAS PIERWSZYCH W ROKU SZKOLNYM 1978/79. ZESPÓŁ SZKÓŁ IM. MARII SKŁODOWSKIEJ-CURIE OBEJMUJE OBECNIE TAKIE SZKOŁY:

Technikum Chemiczne
— analiza chemiczna 5 lat
— technologia cel. pap. — 4 lata
Liceum Ogólnokształcące — 4 lata
Zasadnicza Szkoła Przyzakładowa KZP — zawody mechaniczne — 3 lata. — przetwórstwo pap. 2 lata.
Zasadnicza Szkoła Przyzakładowa przy Lokomotywni PKP Kostrzyn — mechanik urządzeń kolejowych — 3 lata.
Liceum Ogólnokształcące dla Pracujących — 3 lata.

Taki układ organizacyjny jest podyktowany potrzebami środowiska z jednej strony, a skromną bazą o kalowa z drugiej. Rozszerzenie kształcenia na inne kierunki obecnie jest niemożliwe.

W roku szkolnym 1978/79 rekrutacja przebiegać będzie następująco:

Technikum Chemiczne:
Przyjmowani są absolwenci, którzy na półrocz w klasie VIII osiągnęli średnią ocenę minimum 3,7, a z przedmiotów kierunkowych 4,0. W przypadku dużej ilości kandydatów średnia może być podwyższona. Komplet dokumentów szkoły pod-

stawowe przysyłają w kwietniu do Rejonowej Komisji Rekrutacyjnych, które do 15 maja dokonują kwalifikacji uczniów do szkoły zgodnie z posiadanymi limitami. Ten tryb rekrutacji dotyczy wszystkich techników.

Dla Kostrzyna i okolic przyporządkowana jest Rejonowa Komisja Rekrutacyjna w Dębnie. Z uwagi na potrzeby terenu więcej miejsc zabezpiecza się w klasie technologii celulozy i papieru.

Liceum Ogólnokształcące
Podania przyjmują bezpośrednio sekretariat szkoły. Przyjmowani są absolwenci, którzy uzyskali w I półroczu klasy VIII średnią co najmniej 4,0.

Zasadnicza Szkoła Zawodowa Przyzakładowa KZP
W roku 1978/79 szkoła prowadzi kształcenie w dwóch zawodach: — mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych — nauka trwa 3 lata, przyjmowani są tylko chłopcy. — przetwórstwo papiernicze — nauka trwa 2 lata, przyjęcia dla dziewcząt i chłopców.

Zajęcia odbywają się 3 dni w

szkole i 3 dni na praktycznej nauce zawodu w KZP.

Dokumenty przyjmuje sekretariat szkoły. Następnie należy podać się do badania lekarskim w Przynodni Zakładowej.

Po uzyskaniu świadectwa lekarskiego należy zgłosić się z jednym z rodziców w Dziale Kadry KZP w celu podpisania umowy o praktyczną naukę zawodu. Dostarczenie do szkoły podpisanej umowy będzie równoznaczne z przyjęciem do klasy pierwsz.

Zasadnicza Szkoła Przyzakładowa Lokomotywni i K.
Nauka w zawodzie mechanik urządzeń kolejowych ze specjalizacją napraw trakcyjnych pojazdów spalinowych. Podania przyjmują Lokomotywnia w Kostrzynie i Oddział. Dalszy tryb postępowania jak w przypadku ZSS Przyzakładowej KZP.

Liceum Ogólnokształcące dla Pracujących
Zorganizowanie klasy jest uzależnione od ilości podań. Może być utworzona klasa na podbudowie ZSS lub szkoły podstawowej.

Piłka nożna

Inauguracyjny mecz piłki nożnej ZKS Celuloza — Dab Dębno nie zgromadził na kostrzyńskim stadionie spodziewanych tłumów kibiców. Stało się to prawdopodobnie z winy pogody, która przez trzy dni przed meczem była przepiękna, a w niedzielę nastąpiła gwałtowna zmiana. Było bardzo zimno i wiał silny wiatr. Mecz był zacięty, lecz stał na słabym poziomie. Widzowie spodziewali się lepszej gry, gdyż spotkali się dwa ziołowe zespoły A i B.

Przed przerwą dokładnie w 42 minucie przepiękna strzała opisał się nowo pozyskany A. Ligęza, mijając trzech obrońców i bramkarza. Strzał nie był już już z przodu bramki, a z trzech metrów do pustej bramki w słupek.

Po przerwie zmęczony Z. Bratkowski go zmienił Kogut oraz Przybył — Neu-

man. Zespół „Celulozy” ruszył do ataku, lecz bramki mimo kilku okazji nie było. Dopiero na 15 minut przed końcem, siedząc 11-tkę za faul na polu karnym. Wykonawcą był A. Ligęza, który robił to bardzo pewnie, mimo że sędzia pierwszej bramki nie uznaje, wznowiając wykonanie karnego. Drugi strzał A. Ligęzy i ZKS Celuloza prowadził 1:0. Taki wynik pozostał do końca.

Zawodnicy na dobrą sprawę nie zagrozili bramce J. Sochy ani rzutu. Bramkarz J. Socha miał kilka denerwujących sytuacji w pierwszej fazie meczu, ale to głównie za sprawą naszych obrońców, którzy kilka razy nie atakowali przez strażnika o mało nie doprowadzili do utraty bramki. Bezpośrednio najlepszym zawodnikiem na boisku był A. Ligęza, dobrze także grał J. Ziarko i J. Socha.



Kadra piłkarzy ZKS „Celuloza”.

Fot. W. Zaborowski.

Nie ma nic złego co by na dobre nie wyszło

IV Spartakiada Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego to dalszy i trudny okres pracy dla S. Pawłowski i F. Duzinkiewicz. Jak przebrnąć eliminacje? Jak utrzymać formę, aby przetrwać na finał? To pytania najbardziej frapujące. Rozpoczęły się dołowe przygotowania do kolejnej spartakiady ZPP w Chojnowie.

Znaczenie wcześniej ruszyła w tym roku Liga Zakładowa. Ustalono też skład kadry na mecze eliminacyjne, które konieczne trzeba wygrać, aby być w finale IV Spartakiady w Chojnowie. Zawodnicy zapowiedzieli, że tanio skóry nie sprzedadzą. Losowanie tym razem było dla nas bardzo przychylne, oba mecze gramy na swym terenie jako gospodarze.

Naszymi rywalami są: Skolwin, a po wygraniu Swiecie. W ubiegłym roku udało się nam pokonać zarówno jeden jak i drugi zespół. Skolwin na swym terenie, a Swiecie na wyjeździe. Jak będzie tym razem, jaką klasę reprezentuje przeciwnik, jaka przyjąć taktykę? Zespół ze Skolwina przybywa na spotkanie z małym opóźnieniem. Jak wypadnie ta pierwsza konfrontacja, czy uda się pokonać rywala?

Niczego nie brakowało na tym meczu, wszystko co liczy się na wielkich widowiskach sportowych za czym przepada każdy kibic, można było oglądać w czasie tego spotkania.

Początkowo panował niespokój i obawa o wynik, ale później, po rozpoznaniu, zmian na boisku, coraz lepsza gra naszego zespołu, no i to co liczy się najbardziej, bramki, bramki, jeszcze raz bramki.

A im bliżej końca to pewność, że zwycięstwo coraz bliżej, że już się nie wyminie, ostatecznie gwizdek sędziego kończy mecz, który wygrywamy 3:1.

Z wyniku drużyna była bardzo zadowolona, ale myślimy, że przy kolejnym przeciwniku, który zostanie wylosowany z pary Poznań — Swiecie. Ten ostatni zespół okazał się lepszy i z dużą dozą optymizmu przybywa do naszego grona na ostateczny mecz w grupie II. „Być albo nie być” w finale. Warunek jest jeden — to spotkanie musimy wygrać. Po pierwszych minutach tzw. gry rozpoznawczej kostrzyńscy coraz częściej atakowali całym zespołem. Ataki były szybkie, ziołowe, a strzały oddawane z blizszej bądź dalszej odległości miały światło bramki, lub stawały się lupem, dobrze poczatkiem grającemu bramkarzowi. Wydawało się, że w końcu padnie bramka tym bardziej, że obrona gości, gubiła się w całkiem prostych i niegroźnych sytuacjach, wybijając wielokrotnie piłkę w aut. Po bezbramnym pierwszym kwadransie kostrzyńscy znacznie przyspieszyli rozgrywanie piłki. Pomysłowa współpraca ataku z pomocą raz po raz doprowadzały do gorących spięć pod bramką gości. I w momencie kiedy wszyscy czekali na prowadzenie gospodarzy bramkę zdobyli goście.

„Papiernicy” zalamali się tylko na krótko, obaj skrzydłowi podrywali swych kolegów do szybkiej gry, a zadowolenie gości z korzystnego wyniku trwało krótko. Z szybkiego kontrataku padło wyrównanie, a w kilkanaście minut później było

już 2:1 dla gospodarzy. Po stracie bramki Swiecie próbowało odrobić straty i w rezultacie, w ich poczynaniach było coraz więcej chaosu niż przemysłowych i skutecznych posunięć. Ostatni kwadrans gry to popis strzelecki papierników, drużyna gości jakby się zalamala i pogodziła się z tym, że tego meczu nie wygra. Wynik 5:1 otwiera na raz drogę do finału. Kostrzyńscy jeszcze raz okazali się lepszymi od Swiecia i wygrali w pełni zasłużenie. Sukces tym cenniejszy, że został wywalczony w dobrym stylu.

Amatorzy „Celulozy” w Chojnowskich finałach — Wśród 4 drużyn, które w Chojnowie ubiegać się będą o miano najlepszych w Przemysle Papierniczym znajdzie się i kostrzyńska reprezentacja. To już spore osiągnięcie, ale od zespołu, który przed rokiem wywalczył IV lokatę można oczekiwać więcej.

Wiadomo, że oczekiwania te zostaną spełnione jedynie wówczas gdy drużyna reprezentująca w Chojnowie umiejętności jeszcze wyżej niż w meczach eliminacyjnych. W wyścigu o medalie zaczął liczyć się każdy dzień. Zaczęła się intensywna praca, mający na celu jak najlepszą i wszechstronne przygotowanie drużyny do decydujących „bojów” o medal, a dewizą zespołu było: „Kostrzyńscy zademonstrują piłkę nie tylko efektywną, ale i przede wszystkim skuteczną i zwycięską”. Okres urlopowy nie pozwalał na przeprowadzenie treningów zgodnie z planem przygotowań. Zaczęły się pierwsze kłopoty, zaplanowane sparingi nie odbyły się. Menażerowie jak i sami zawodnicy nie zastanawiali się tymi przejściowymi kłopotami.

Pierwszym sparingiem pokonał nas w I rundzie 8:2, ten jeden mecz to stanowczo za mało. Pawłowski i Duzinkiewicz szybko znaleźli kontakt z piłkarzami w Dębnie, gdzie z drużyn rozmachem działa Międzyzakładowa Liga Piłki Nożnej. Mimo, że mieli mecz w swojej lidze znaleźli też czas na rozegranie z nami meczu. Obawiano się pierwszej konfrontacji, gdyż przyszło nam walczyć z drużyną NZPOW Dębno (mistrzem Międzyzakładowej Ligi). Jak więc wygrać? Jaki przyjąć styl? 4-3-3, czy też obronny 4-4-2. Wiadomo jednak, że najlepsza obrona jest atak. Początki były dość nerwowe, gospodarze prowadzą do przerwy 2:1. Kiedy przekonano się, że przeciwnik nie jest wymagający ruszono do ataku. Piłkarze NZPOW nie potrafili uporać się z grą, popełniali coraz więcej błędów, wykorzystano to do poprawienia niekorzystnego bilansu, dalsze bramki zdobyto z typowych kontrataków. Mecz kończy się korzystnym rezultatem 5:2 dla „Celulozy”. Kolejnym egzaminatorem to drużyna PRESKO Dębno (Wicemistrz Międzyzakładowej Ligi), która przybyła z małym opóźnieniem na stadion ZKS. I w tym meczu było wiele sporo pomysłów i ciekawych zagran. Zdobytą szybko bramkę na bramki, które rywały się jak z rogami obfitości, mecz kończy się rezultatem 2:2. Nie dostrzegając skutku kołnierza z P.N. Dębno nie uczestniczył w tym czasie z akcji i brzmia-

(c.d.n.)

DOBRY KIBIC TO POWINIEN WIEDZIEĆ

Widzowie niezadowoleni z decyzji arbitra prowadzącego mecz wolają na stadionie „sędzia kłosoś” albo jeszcze gorzej. Wprawdzie sędzią jak każdy człowiek, a prawo pomylić się, jednak ogromna większość przypadków niezadowolonych z jego decyzji wynika z nieznajomości przepisów.

Proponuję zatem krótki przegląd przepisów. Reguły gry w piłkę nożną ustalone są przez „International Board” składający się z przedstawicieli czterech federacji brytyjskich (po dwóch z Anglii, Szkocji, Walii, Irlandii) oraz dwóch przedstawicieli FIFA. Obecna ich forma pochodzi z zasadzie z 1938 roku i ustalona została przez ówczesnego sekretarza angielskiego Zw. Piłki Nożnej, a od niedawna Prezydenta FIFA Stanleya Rausa. Raus ujął przepisy footballu w 17 artykułach.

Art. 1. Boisko ma długość od 90 m do 120 m, a szerokość od 45 m do 90 m. Mecz między państwami powinny być rozgrywane na placach o wymiarach od 100–110 m, szer. 64–75 m.

Bramka ma wymiary 7,32 m i wysokość 2,44 m. Od razu wyjaśnię ewentualny pytan skąd takie dziwne wymiary? Dlaczego 7,32 a nie okrągło 7,5 albo 7,0 m. Dlaczego 2,44 a nie 2,5 m? Otóż wielkości te są nam dane przez Anglików, którzy postanowili, że bramka będzie miała 8 jardów szerokości i 8 stóp wysokości, co w przeliczeniu daje takie właśnie, a nie inne wielkości w miarach dzisiejszych. Wszystkie zresztą wymiary na boiskach piłkarskich są rezultatem przeliczeń z miar angielskich. Średnica kółka środka wynosi 9,15 m czyli 10 jardów. Raz karny strzelamy z odległości 11 m (dokładnie powinno być 10,98) bo to równa się 12 jardom. Wielkość bramki została ustalona w roku 1875. Pole karne ma wielkość 40,32 m na 16,5 m co zostało ustalone w 1871 r. Wtedy też postanowiono, że bramkarz na tym polu może grać rękami. Art. 1 mówi też o siatce w bramkach.

Art. 2. Obwód piłki powinien wynosić od 68 do 71 cm, waga od 395 do 453 gramów. Rozmiary piłki ustalone w 1873 r.

Art. 3. Grają dwu drużyn po 11 graczy, spośród których jeden jest bramkarzem. Minimalna liczba graczy każdej drużyny, aby mogła ona kontynuować (lub rozpocząć) mecz wynosi 8. Zmiana zawodnika lub powrót zawodnika na boisko (np. po otrzymaniu pomocy lekarskiej) może nastąpić wyłącznie w czasie tzw. „martwej piłki” czyli przerwy w grze, od strony linii bocznej po zgłoszeniu się u sędziego.

Art. 4. Traktuje o ubiorze graczy. Nie może w nim być nic, co mogłoby zagrażać bezpieczeństwu innych graczy. Kolki w butach nie mogą wystawać więcej niż 19 mm i muszą być łagodne-zakończone. Drużyna gospodarzy zobowiązana jest na polecenie sędziego zmienić stroje jeżeli one są takie same lub zbyt podobne do strojów gości. Numery zawodników powinny mieć wysokość co najmniej 30 cm.

Art. 5. Sędzia kieruje grą na boisku czyli czuwa nad przestrzeganiem przepisów, rozstrzyga w spornych przypadkach, decyduje bez apelacji, a także mierzy czas gry.

Art. 6. Sędziowie liniowi współpracują z sędzią głównym w prowadzeniu meczu, a przede wszystkim sygnalizują auty i spalone.

Art. 7. Gra trwa 2 razy po 45 minut. Czas stracony na skutek różnych przyczyn sędzia może doliczyć według własnego uznania. Jeżeli w momencie zakończenia gry nastąpi okoliczność kwalifikująca do ukarania zatem karny, mecz musi być przedłużony o tyle, ile trzeba na wykonanie karnego.

Art. 8. Grę rozpoczyna się po losowaniu określającym pierwszeństwo wyboru stron boiska lub rozpoczęcia. Zawodnicy muszą znajdować się na własnej połowie boiska. Zaczyna się grę po kopnięciu piłki na połowę przeciwnika. Piłka jest w grze jeśli przejdzie odległość równą obwodowi.

Art. 9. Piłka jest poza grą jeśli całym obwodem przejdzie poza linię bramkową lub boczną boiska, albo gdy gra jest przerwana przez sędziego. W każdym innym okresie meczu piłka jest w grze. Takie wtedy gdy odbija się od słupka poprzeczki, chorągiewki lub sędziego i pozostaje w granicach boiska.

Art. 10. Bramkę uważa się za zdobytą gdy piłka całym swym obwodem przejdzie linię bramkową w obręb bramki, a nie znajdzie się tam w wyniku nieprawidłowego zagrania.

Art. 11. Zawodnik jest spalony, gdy w momencie zagrania piłki znajdzie się bliżej linii bramkowej niż piłka. Wykluczają to i zawodnik nie jest spalony, gdy dwóch zawodników przeciwnika jest bliżej linii bramkowej, kiedy piłka zostanie dotknięta przez przeciwnika, kiedy zawodnik otrzymał piłkę bezpośrednio z rąk autowego. Bezpośrednio o bramkę lub róg rożnego, czy sędziowskiego, kiedy znajduje się na własnej połowie boiska. Naruszenie tego przepisu powoduje rzut wolny pośredni. (e.d.n.) M.D.

SPORT

Mistrzostwa województwa gorzowskiego w biegach przełajowych rozegrano 5 III 1978 r. w Sulęcinie. Na starcie stanęło blisko 450 biegaczy, w większości w wszystkich kategoriach wiekowych. Na trasie biegu obserwowaliśmy ciekawą i zawziętą walkę.

WYNIKI

1200 m — młodzież

- I m D. Gurdzowski — Gorzów
- II m J. Waskunowicz — Gorzów
- III m J. Urbanik — Dębno
- IV m I. Szczepiak — Kostrzyn
- V m J. Nizińska — Kostrzyn

1500 m — juniorki

- I m J. Pędrak — Międzyrzecz
- II m J. Czernecka — Kostrzyn
- III m E. Bachmatuk — Gorzów
- IV m D. Wojciechowska — Kostrzyn
- V m M. Wojciechowska — Kostrzyn

1500 m — juniorki starsze

- I m E. Kolodziej — Sulęcin
- II m A. Machaj — Sulęcin
- III m H. Lewko — Międzyrzecz
- IV m K. Swierczyńska — Kostrzyn
- V m E. Habelch — Kostrzyn
- IX m J. Komorowska — Kostrzyn
- X m M. Rogulska — Kostrzyn

Ogółem w punktacji kobiet zwyciężyła reprezentacja Gorzowa przed reprezentacją Kostrzyna, III miejsce zajęła reprezentacja Międzyrzecza. Natomiast wśród mężczyzn repr. Gorzowa zwyciężyła Sulęcin i Strzelce.

W ogólnej klasyfikacji najlepszą okazała się reprezentacja Gorzowa i nieustępująca jej reprezentacja Kostrzyna która zajęła II miejsce, III miejsce Sulęcin, IV miejsce Międzyrzecz. Mistrzostwa Polski w biegach przełajowych Juniorów odbyły się 4 IV br. w Poznaniu. Kostrzyn reprezentowali: Józefa Czernecka i Waldemar Kowalczyk.

J. SAK



Sport szkołą charakteru

„Być młodym i wysportowanym to wielkie. Umieć łączyć z dobrą nauką i spełnianiem obowiązków społecznych to bardzo wiele”.

Ktoż z nas nie zaznał wielkich emocji towarzyszących wydarzeniom sportowym. Może ty przeżywałeś je bezpośrednio jako zawodnik. Wygrałeś, pokonałeś innych, biją Ci brawa, stajesz się sławny. Masz chęć zasmakować po raz wtóry radość z sukcesu, kiedy stoiś się na podium. Ale to nie zawsze jest możliwe. Następnym razem trafisz na lepszych, przegrales. To użaleś i teraz wręczają medale, a ty stoisz w cieniu, często nie zauważony przez nikogo, pozostawiony sam sobie z gorzką porażką.

Sytuacje takie możemy przeżywać nie tylko jako zawodnicy, ale również jako kibice, kiedy obserwujemy zwycięstwa i porażki innych. To wielka sztuka umieć wytrwać i tak się cieszyć z tego, by wygrała dopingowała do dalszej pracy. To wielka, a może jeszcze większa sztuka umieć przegrwać z honorem, gratulować zwycięzcy i wytykać właściwe wnioski do pracy nad sobą. Dlatego sport to wielka szkoła charakteru. Aby uzyskać dobry wynik sportowy, trzeba mieć nie tylko talent. Potrzebna jest przede wszystkim praca. Bez pracy nie można osiągnąć dobrych wyników w żadnej dziedzinie, a więc i w sporcie także. Ci z was, którzy chcą osiągnąć sukces sportowy, chcą wygrać, muszą gościć systematyczny trening z równie systematyczną nauką, muszą rozwijać w sobie wielość cech, bez których nie można pokonać własnej słabości. Cechy charakteru, które wyrobicie w sobie podczas uprawiania sportu, pozostaną z wami na całe życie, są to niejako dodatkowe wartości wynikające z uprawiania sportu. Ten bowiem, kto umiał pokonać własne słabości na treningu, będzie w stanie wytrwać w trudnych warunkach życia i w pracy. O tym, że systematyczne uprawianie sportu i ćwiczeń fizycznych ma wpływ na ogólny rozwój organizmu, że wytrwała siła, wytrzymałość, szybkość, zwinność, wie na ogół każdy. Ale na tym nie kończy się wpływ sportu na rozwój człowieka. Z badań naukowych dowiadujemy, że podążanie rywalizacji sportowej, roli sportu w organizacji czasu wolnego, roli sportu jako „odtrutki” na ujemne skutki technicznej cywilizacji i ograniczenia naturalnego środowiska jednoznacznie wynika, że wpływ sportu na rozwój i kształtowanie różnych cech osobowości człowieka jest ogromny. Uodowoniomienie, sport rozwija wielość innych takich cech jak odwaga, stanowczość, siła woli, wytrwałość, poczucie odpowiedzialności (także za innych), sprawiedliwość, umiarkowanie, wrażliwość itd.

Podczas zmagania sportowego człowiek rozwija swoją wyobraźnię, wytrwa w sobie również takie cechy jak refleks, podzielenie uwagi, spostrzegawczość i pamięć ruchowa. Stwierdzenie „sport szkołą charakteru” odnosi się także do innych sytuacji sportowych, związanych z takimi sprawami, jak siedziowanie i kibicowanie. Sztuka obiektywnej oceny sytuacji, sprawiedliwego sądu — to w sporcie ogromnie ważna sprawa. Jesteście po meczu. Pragnienie aby wygrała „wasza” drużyna, dopingujące ją gorąco, ale okazuje się, że drużyna przeciwna jest lepsza i wygrywa. Przyszanuje się ile razy byłycie w takiej sytuacji. Tak chcieliście wygrać, a tu zwycięstwo przypada komu innemu. Czy zawsze umielicie być sprawiedliwi? Czy nigdy nie staraliście się szukać przyczyn porażki w decyzjach sędziego?

Kibicowanie. Ile ta sprawa wywołuje dyskusji w prasie, radiu i telewizji. Co pewien czas docierają do nas różne wiadomości ze stadionów, boisk, niestety także i naszych, polskich o niewłaściwym zachowaniu kibiców. Czy wrzeszczą i na waszych, szkolnych zawodach wszyscy zachowują się właściwie? Mówię właściwie, wcale nie mam na myśli, że spokojnie i cicho. Nie o to chodzi. Sport to emocja, można więc i trzeba dopingować, nawet krzykiem, byle wiedzieć i rozumieć i aby nie przeszkadzało to innym kibicom, a przede wszystkim zawodnikom. Znajdźcie sobie sprawę z tego, że na zawodnikowi finiszistom w biegu pomoże w drodze do zwycięstwa gorący doping kibiców, natomiast zawodnikowi koncentrującemu się przed skokiem wzwyż pomoże zapanująca cisza nad stadionem.

W sporcie liczy się nie tylko wynik. Liczy się szlachetna postawa zawodnika. Przypomnijmy sobie, jak Andrzej Bachleda sam się zgłosił na mecie omińnięcie bramki w slalomie, jak Szurkowski oddał własny rower rywalowi Zygmuntovi Hausskowi, aby ten nie stracił wielkiej szansy wygrania wyścigu.

Sport to upór i ambicja. Przypomnijmy sobie sportowców, którzy imponowali i imponują nam wielkimi wynikami np. Z. Starczyński, J. Choromski, T. Rut, Z. Krzyżowski, W. Zabłocki, H. Koska, W. Lubanski, I. Szwedziński, W. Baszanowski, E. Czernik, L. Drogoz i setki innych sportowców, którzy nie tylko zdobywali medale i mistrzowskie tytuły na stadionach całego świata, ale ukończyli studia wyższe zajmując się szlachetnie zawodowo jako nauczyciele, inżynierowie, architekci, lekarze, trenerzy. Sport to umiejętność walki z własnymi słabościami, z chorobą. Ktoż z was nie zna historii kontuzji J. Schmidta, W. Lubanickiego, A. Galanta, Oni, jak i wielu innych, zwalczyli chorobę dzięki niezwykłej siłowości i uporowi wrócili na arenę sportową. Wielcy sportowcy nigdy nie unikali wielkich rywali. Dążyli do sporów i walki, próbowali się cieszyć z wygranej, przegranej nie tracili dzięki swej postawie, zwinności i własnej sile. Szacunek do silnego przeciwnika jest jednocześnie szacunkiem do samego siebie. Nie sztuka robić rzeczy łatwe. Satisfakcję w sporcie, tak jak w życiu, można uzyskać tylko wtedy, gdy realizuje się trudne zadania, pokonując trudne przeszkody.

J.S.

Jerzy Leszczyński

FRASZKI

SZKODA

Próbś i gróź szkodą,
gdy żądasz podać.

ROZWIĄZANIE

Gdzie człowiek z głową
łamać musi głowę,
półgłówki mają
rozwiązanie gotowe.

BEZ ROZNIC

Czasem gdy dwóch
jednego żąda,
jest wrogost bez
różnic w poglądach.

SZKOŁA

Szkola to nie więzienie:
za dobre sprawowanie
nie można tu liczyć
na wcześniejsze zwolnienie.

ROZNIKA

Zabobon widzi zjawę —
a nauka zjawisko.
I to wszystko.

Zawody strzeleckie

W przeddzień Święta Kobiet w dniu 7 III 1978 r. Zarząd Miejski LOK w Kostrzynie dla uczczenia Dnia Kobiet i popularyzacji sportów obywatelskich, zorganizował zawody strzeleckie dla pań z zakładów pracy miasta Kostrzyna o puchar ufundowany przez ZM LOK. Zawody odbyły się na strzelnicy krytej Zespołu Szkół z Rols — standard na odległość 25 m do tarczy sportowej 11 x 16.

Zespoły poszczególnych zakładów pracy składały się z trzech zawodniczek. W zawodach uczestniczyły panie następujących zakładów pracy: PGKIM, PZTB „Zrebr”, Urząd Miejski, Zespół Szkół, PKP. Użytkowano bardzo dobre wyniki w strzelaniu. Zespołowo uzyskały się sumy punktów trzech zawodniczek. Zwyciężyły przedstawicielki PZTB „Zrebr” z sumą 253 punktów (na 300 punktów możliwych) tym samym panie z tego zakładu zdobyły Puchar ZM LOK, drugie miejsce z wynikiem 185 zdobyły panie z Zespołu Szkół, trzecie miejsce z wynikiem 174 zdobyły panie z PKP.

Indywidualna punktacja przedstawia się następująco:

1. Pola Bekisz — 91 pkt. — PZTB „Zrebr” — I m
2. Teresa Marcinkiewicz — 91 pkt. — PZTB „Zrebr” — II m
3. Maria Sztydelko — 72 pkt. — Zesp. Szkół — III m
4. Elżbieta Baszkowska — 72 pkt. — PKP — IV m
5. Irena Chmielewska — 71 pkt. — PZTB „Zrebr” — V m
6. Gabriela Szymańska — 67 pkt. — Urząd Miejski — VI m
7. Teresa Jarecka — 64 pkt. — Zespół Szkół — VII m
8. Helena Krysińska — 57 pkt. — PKP — VIII m
9. Jadwiga Wypych — 49 pkt. — Zespół Szkół — IX m
10. Zofia Buchta — 49 pkt. — Urząd Miejski — X m

Indywidualnie dziesięć pierwszych miejsc wyróżniono dyplomami, książkami i innymi upominkami rzeczowymi. Zarząd Miejski LOK — zakładom pracy, których zawodniczki startowały w zawodach składa podziękowanie za dobre przygotowanie ekip do strzelania, natomiast zakładów, które nie wystawiły zespołów do zawodów zaprasza w przyszłym roku do udziału w imprezie, ponieważ będzie ona kontynuowana corocznie.

Wyrazy głębokiego współczucia

Barbarze Zdżitowieckiej

z powodu zgonu teścia
składają
współpracownicy działu Rachuby KZP



CELULOZA

— dwutygodnik, organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Redaktor naczelny — Cezary Śliwowski, tel. w. 592, Sekre-tarz redakcji — Lucja Łabenda, tel. w. 225, St. redak-tor — Robert Borecki. Redak-tor techniczny — Szczepan Zawadzki. Spółdzielca Kole-gium redakcyjny Przewod-niczcy — Stanisław Borek członkowie — Alicja Kłap-tocz, Jerzy Knapiewicz. By-szard Paprocki Tadeusz Re-klamwiski Janusz Wietec-rek, Zdjęcia: Wiesław Za-borowski.

Adres redakcji: 58-418 Ko-strzyn a/o ul. Fabryczna 1, telefon: centrala 15, wewn. 23.

Cena prenumeraty — 12 zł, kwartałowa — 3 zł.

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania materiałów. Rękopisy nie zamówionych redakcji nie zwraca.

Wydawca: Kostrzyńskie Za-kłady Papiernicze w Kostrzynie a/o.

Skład zamawia: Związek ogólny Młodzieży Pra-cowników KZP.

Nazwa: 1380 000.

Zam. 103/321.

KRZYZOWKA

POZIOMO:

1. Odwaga, 6. Miejsce częściowo zaciemnione, 7. Gru-be pancerzy (współ), 9. Cechy zucha, 12. Wystawała z arki Noego, 13. Dawna miocarnia, 14. Pojazd, 15. Mielony tyton, 16. Ma duże wonne kwiaty, 19. Urzędnik postępująca specjalnie pełno-mocniwta, 20. Część łuku sportowego, 21. Podarek, u-pominek.

PIONOWO:

1. Góruje nad Karpaczem, 2. Dział medycyny, 3. Miasto na Morawach, 4. Omyl-ka 5. Mieszkaniec Beneluxu, 8. Kwiat w powojkach, 9. Najkorzystniejsze stadium czegoś, 10. Odmiana czerw-ny, 11. Rodzaj chustki na głowę, 17. Państwo w Afryce, 18. Ptak uczony w starożytnym Egipcie.

