



Złotoci

Organ Samorządu Robotniczego Zakładów Metalowych im. gen. Waltera w Radomiu

Rok XVII 15 - 31 stycznia 1970 Nr 2/269

Rozmowy o produkcji

Ważne uruchomienia - poważne zadania

Panie dyrektorze, co nowego w produkcji w nowym 1970 roku? — z tym tradycyjnym już pytaniem zwracamy się do mgr inż. Walentego Trzmiela.

Każdy rok przynosi zwykle coś nowego. Ten, rozpoczął się pod znakiem maszyny do pisania. Niewątpliwie jest to największe wydarzenie w życiu zakładu, no i całej załogi. Przyznam otwarcie, że do uruchomienia tej produkcji przystępowaliśmy z dużą treścią i mieszanymi uczuciami. Nigdy bowiem nie zetknęliśmy się z tego rodzaju wyrobem (w sensie produkcyjnym, rzecz jasna) i stąd właśnie nasze doświadczenia w tym kierunku są raczej bardziej niż skromne. A przecież produkcja maszyn do pisania jest procesem niezwykle skomplikowanym. Wystarczy powiedzieć, że na jeden gotowy wyrób składa się około 2000 detali, zaś części rodzajowych jest ponad 800. Według założeń planowych seryjne uruchomienie „PREMY-101” winno nastąpić w II półroczu br. Mówię winno, ponieważ jak dotąd Kieleckie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego, przygotowując hale z reguły nie dotrzymuje terminów. Miejmy jednak nadzieję, że sytuacja ulegnie poprawie. No, ale nie tylko maszyny do pisania mamy na głowie...

Właśnie...
Otoż produkcja naszych pocziwych — i dziurzych! — „Luczników” klasy domowej wyniesie w bieżącym roku 240 tysięcy sztuk, czyli o 30 tysięcy więcej niż w roku ubiegłym. Bardzo poważnie wzrosnie także produkcja na innych asortymentach. Ogólnie rzecz biorąc nasza zdolność wytwarzania musi podnieść się o ponad 10%. W tej sy-

tuacji duża odpowiedzialność za realizację nałożonych zadań spoczywać będzie na wydziałach P-4, P-7, P-8 i wydziałach Narzędziowni. Np. na wydziale P-8 plan produkcji części do maszyn zygzakowych zwiększył się o 40%, co musi pociągnąć za sobą dalszą poprawę organizacji produkcji i podniesienie wydajności pracy. W dalszym ciągu poważnym problemem jest zdolność produkcyjna wydziału P-4, która daleko odbiega od założeń planowych zakładu.

Ważnym elementem w naszym planie jest obniżenie średniorocznego wytworzenia Ra-

o 30%. W tej sytuacji należy wykorzystać wszystkie możliwości zmierzające do potania naszego wyrobu. Leży to we wspólnym interesie.

— Dziękuję...
Rozmawiał
ANTONI GOMÓLKA

Wszystkie dzieci są nasze

7 stycznia br. w ramach akcji „Wszystkie dzieci są nasze” prowadzonej przez redakcję „Słowo Ludu”, ukaże się notatka mówiąca o potrzebach Oddziału dziecięcego radomskiego szpitala. Mali pacjenci tej placówki pragnęli bardzo posiadać własny telewizor, który pomagałby im w na-



było długo czekać. W pierwszym dniu zebrano ponad 4,5 tys. złotych. Akcja dobrowolnej zbiórki zakończona została 15 stycznia, a ogólna suma przeznaczona na ten cel zamknęła się kwotą 12.735,70 zł. Pieniądze te pozwoliły na kupno telewizora „Szeherazada”, a także 17 gier dziecięcych i kilka kilogramów słodyczy.

16 stycznia delegacja ZM „Waltera” na czele z przewodniczącym ZZ ZMS Kazimierzem Pietrasikiem, przewodniczącą Komisji Kobiet Pracujących Jadwigą Łęską i vice-przewodniczącym ZZ ZMS Jerzym Kłochowiczem przekazała chorym dzieciom cenne da-

rozmawiał
ANTONI GOMÓLKA

Pracownicy „WALTERA” oddają swą krew...

Bardzo aktywnie pracuje Klub Honorowych Dawców Krwi przy naszych zakładach. Niedawno jego członkowie podjęli cenne zobowiązanie z okazji zbliżającej się setnej rocznicy urodzin Wł. Lenina i 25

Wśród oddających krew widzieliśmy przedstawicieli kierownictwa politycznego i administracyjnego zakładu m. in. I sekretarza KZ partii tow. Jana Pytlarza i innych.

Wzrost produkcji jest celem naszej pracy. Obok ilościowego wzrostu produkcji, decydującego znaczenia nabiera jakość produkowanych wyrobów. Jakość i nowoczesność wyrobów są jednym z podstawowych warunków zabezpieczenia wyższego poziomu życia społeczeństwa, dają nam zadowolenie, zapewniają lepsze wyniki gospodarcze zakładu, właściwie zaspokajają potrzeby odbiorców, zwiększają możliwości eksportu.

Wyroby produkowane przez nasz zakład mają dobrać opinię u odbiorców, zarówno krajowych jak i zagranicznych. Musimy jednak pamiętać o stale rosnących wymaganiach jakościowych użytkowników, dla sprostania których nie zbędna jest dalsza mobilizacja wszystkich pracowników, zapewniająca nieustanny wzrost sprawności produktów oferowanych na bywcom.

Wzrost produkcji jest celem naszej pracy. Obok ilościowego wzrostu produkcji, decydującego znaczenia nabiera jakość produkowanych wyrobów. Jakość i nowoczesność wyrobów są jednym z podstawowych warunków zabezpieczenia wyższego poziomu życia społeczeństwa, dają nam zadowolenie, zapewniają lepsze wyniki gospodarcze zakładu, właściwie zaspokajają potrzeby odbiorców, zwiększają możliwości eksportu.

Wzrost produkcji jest celem naszej pracy. Obok ilościowego wzrostu produkcji, decydującego znaczenia nabiera jakość produkowanych wyrobów. Jakość i nowoczesność wyrobów są jednym z podstawowych warunków zabezpieczenia wyższego poziomu życia społeczeństwa, dają nam zadowolenie, zapewniają lepsze wyniki gospodarcze zakładu, właściwie zaspokajają potrzeby odbiorców, zwiększają możliwości eksportu.

Wzrost produkcji jest celem naszej pracy. Obok ilościowego wzrostu produkcji, decydującego znaczenia nabiera jakość produkowanych wyrobów. Jakość i nowoczesność wyrobów są jednym z podstawowych warunków zabezpieczenia wyższego poziomu życia społeczeństwa, dają nam zadowolenie, zapewniają lepsze wyniki gospodarcze zakładu, właściwie zaspokajają potrzeby odbiorców, zwiększają możliwości eksportu.

* Nowy konkurs „Zycia Załogi i KT” * „Złoty, srebrny i brązowy frez” dla najlepszych

Przedsiębiorstwo nasze ma duże osiągnięcia produkcyjne, zdobyte dzięki wysiłkowi całej załogi. Nie tylko jednak wzrost produkcji jest celem naszej pracy. Obok ilościowego wzrostu produkcji, decydującego znaczenia nabiera jakość produkowanych wyrobów. Jakość i nowoczesność wyrobów są jednym z podstawowych warunków zabezpieczenia wyższego poziomu życia społeczeństwa, dają nam zadowolenie, zapewniają lepsze wyniki gospodarcze zakładu, właściwie zaspokajają potrzeby odbiorców, zwiększają możliwości eksportu.

Dziękuję...

Dziękuję z całego serca wszystkim pracownikom za bardzo dobrą współpracę, a szczególnie tym, którzy pracowali z pełnym poświęceniem, których praca wymagała pewnych wyrzeczeń i tym wszystkim, którzy swoją inicjatywą i myślą twórczą pomagali w uzyskiwaniu dobrych wyników. Drodzy Towarzysze! zakład ma sprecyzowany, ambitny program produkcji na następne lata, jest określony poważny zakres rozbudowy, a więc stoją przed Wami trudne zadania. Jednak jestem całkowicie spokojny, że dzielna załoga „Waltera” pokona wszystkie trudności. Życzę powodzenia w pracy zawodowej i w życiu osobistym.
Mgr inż. KONRAD SOPA

DZIEKUJĘ...

Dziękuję z całego serca wszystkim pracownikom za bardzo dobrą współpracę, a szczególnie tym, którzy pracowali z pełnym poświęceniem, których praca wymagała pewnych wyrzeczeń i tym wszystkim, którzy swoją inicjatywą i myślą twórczą pomagali w uzyskiwaniu dobrych wyników. Drodzy Towarzysze! zakład ma sprecyzowany, ambitny program produkcji na następne lata, jest określony poważny zakres rozbudowy, a więc stoją przed Wami trudne zadania. Jednak jestem całkowicie spokojny, że dzielna załoga „Waltera” pokona wszystkie trudności. Życzę powodzenia w pracy zawodowej i w życiu osobistym.
Mgr inż. KONRAD SOPA

6 z „Broni” w gronie najlepszych

W dniu 29 stycznia br. zakończony został V Plebiscyt na 10 najlepszych sportowców Radomia 1969 roku i trzech XXV-lecia PRL. Wśród dziesięciu laureatów znalazło się aż 6 przedstawicieli naszego klubu. Są nimi: Edward Skoczewski (II m.), Jerzy Skoczek (IV m.), Danuta Ziemińska (V m.), Kazimierz Budkus (VI m.), Lech Słomski (VIII m.) i Lech Antos (IX m.). Również zaszczytny tytuł najlepszego sportowca Radomia w 25-leciu PRL, przypadł w udziale b. zawodnikowi RKS „Broni”, a obecnemu pracownikowi naszego zakładu, złotemu medalistcie z igrzysk olimpijskich w Rzymie — Kazimierzowi Paździorowi. Serdecznie gratulujemy!
(am)

Zima w zakładzie



Mimo energicznych prac porządkowych nie ubywa śniegu przed zakładem.
FOT. A. GOMÓLKA

Z ŻYCIA PARTII

W świetle listu KC PZPR

W „Walterze” - kierunek: wydajność i oszczędność

W styczniu br. odbyło się w Zakładach Metalowych im. Gen. „Waltera” w Radomiu plenum Komitetu Zakładowego partii z udziałem aktywnych społeczno-administracyjnych, na którym zapoznano zebranych z listem Biura Politycznego KC PZPR i jednocześnie dokonano oceny działalności przedsiębiorstwa za lata 1966—1969.

Ponadto w zakładzie odbyły się zebrania oop, na których rozpatrywano wnioski członków partii i wytyczono kierunki działania zmierzające do uzyskania obniżki kosztów produkowanych wyrobów, poprawy ich jakości i nowoczesności, dające w efekcie gwarancję zwiększenia efektywności eksportu.

Na dwudziestu odbytych zebraniach oop, w których uczestniczyło 1825 członków i kandydatów partii zgłoszono 204 wnioski.

Dotyczyły one m. inn. poprawy jakości produkcji, gospodarki narzędziowej i remontowej, zwiększenia wydajności pracy i poprawy jej organizacji, oszczędności w gospodarce materiałowej itp. Przewiduje się, że realizacja zgłoszonych wniosków przyniesie zakładowi oszczędność rzędu 50 milionów zł, a szczególnie wpłynie na obniżkę kosztów produkcji maszyn do sżycia i umożliwi ich opłacalność eksportową do krajów kapitalistycznych.

W wypowiedziach członków partii przebijała troska o poprawę stanu naszej gospodarki, co świadczy, że list KC PZPR został właściwie zrozumiany, a wytyczone w nim zadania przyjęte zostały do realizacji.

(J. Ryb.)

Więcej troski o sprawy BHP

(ciąg dalszy)

Zgodnie z uchwałą plenum Rady Zakładowej z dnia 9.XI.1969 r., która wytyczyła kierunki dalszej poprawy warunków pracy i BHP — w miesiącu grudniu ub. r. odbywały się przy udziale grupowych społecznych inspektorów pracy posiedzenia Rad Oddziałowych. Celem tych posiedzeń było omówienie kierunków pracy zabezpieczających realizację wspomnianej uchwały.

Chciałbym w tym miejscu zwrócić uwagę na pewien drobny szczegół. Otóż na posiedzeniach poddano krytyce stan warunków pracy na wydziałach i na pewno bardzo słusznie. Jednocześnie wydaje mi się, że poruszane sprawy w dyskusji powinny właśnie być załatwiane przez tych ludzi, którzy o nich mówili. Mam na myśli społecznych inspektorów pracy. Jak wiadomo Związki Zawodowe nadzorują i inspirować administrację zakładu w zakresie BHP. Na terenie zakładu w chwili obecnej sprawami BHP zajmuje się 364 aktywistów społecznych.

Są to: dyżurni bezpieczeństwa pracy, grupowi, oddziałowi i techniczni społeczni inspektorzy pracy. Całością kieruje zakładowy społeczny inspektor pracy, który posiada uprawnienia wydania zaleceń administracji. Prócz tego w sposób kolektywny nadzorują stan BHP Rady Oddziałowe, Rada Zakładowa i ich komisje strukturalne.

Aktualnie ocenia się, że nie wszyscy inspektorzy pracy spełniają swoją rolę. Zadaniem tych ludzi jest przyjmować od załogi wnioski, przekazywać je administracji piśmiennie w formie uwag do załatwienia i informować załogę o sposobie ich załatwienia.

Wszystkie tego rodzaju kwestie powinny być załatwiane na bieżąco. Niestety, spotkać można takich inspektorów, którzy w ubiegłym roku nie zgłosili administracji żadnych uwag. W związku z tym pilną potrzebą — jak precyzuje uchwała Plenum Rady Zakładowej — jest szybkie przeszkolenie grupowych społecz-

nych inspektorów pracy. Szkolenie takie będzie prowadzone w miesiącach: lutym, marcu i kwietniu br. Inspektorzy oddziałowi są już przeszkoleni.

Na Rady Oddziałowe spada aktualnie obowiązek dokonywania dwa razy w roku na swych posiedzeniach analizy stanu BHP. Sprawozdanie ze stanu BHP będą składać kierownicy wydziałów. Posiedzenie Rad Oddziałowych w tych sprawach powinny się odbywać w pierwszym i trzecim kwartale każdego roku.

Do szczególnych obowiązków Rady Zakładowej i Rad Oddziałowych należy skrupulatne rozpatrywanie wszystkich wniosków jakie pracownicy składają na na radach wytwórczych, naradach mistrzowskich i przy innych okazjach, a które to wnioski dotyczą warunków pracy.

W obecnym okresie należy więcej uwagi poświęcić pracy służb zdrowia, kontroli lekarskiej na wydziałach, zabezpieczeniu pracowników przed chorobami zawodowymi, problemom sezonowości pracy, ogólnemu porządkowaniu higieny stanowisk pracy i szatni wydziałowych.

Rady Oddziałowe powinny dopilnować, by na poszczególnych wydziałach zostały opracowane programy likwidacji uchybień w zakresie BHP.

Komisja Ochrony Pracy przygotowuje również na bieżący rok tematy dwóch konkursów: jeden dotyczy czystości wydziałów, drugi w sprawie znajomości przepisów BHP.

Tap.

Musimy pracować po nowemu

Na przestrzeni ostatnich lat prowadzone są w zakładzie intensywne prace nad obniżką kosztów produkowanych wyrobów, a w szczególności tych na eksport. Chodzi tu o obniżkę pracochłonności a także skracanie cyklu nowych uruchomień.

Czynione są starania, aby przez wcześniejsze przeszkolenie kadry specjalistów, skrócenie cyklu planowania i terminów zakupów inwestycyjnych, a wreszcie skrócenie opracowania dokumentacji technicznej doprowadzić do wcześniejszego uruchomienia części i zespołów. Rezultatem tej działalności będzie skrócenie terminu uruchomienia produkcji maszyny do pisania o pół roku, co przyniesie oszczędności 1,2 mil. zł dewizowych. Będzie to dużym osiągnięciem zważywszy, że okres uruchomienia tego skomplikowanego wyrobu od chwili przejścia dokumentacji licencyjnej wynosi trzy lata. Na przestrzeni czterech ostatnich lat planu pięcioletniego notujemy poważny wzrost produkcji eksportowej, który w porównaniu do roku 1966 wzrósł w 1969 przeszło dwukrotnie. Jednocześnie nastąpił poważny spadek eksportu naszych wyrobów do kk. Nie jest tajemnicą, że eksport ten był dla nas niekorzystny i przynosił nam poważne straty. Jakże są przyczyny tego stanu rzeczy — omawialiśmy w naszej gazecie wielokrotnie. Chodzi o to, aby w produkcji naszych wyrobów osiągnąć maksymalną obniżkę ich kosztów wytwarzania przy jednoczesnym zachowaniu najlepszej jakości i nowoczesności.

„Na lutym plenum KC PZPR z roku ubiegłego padły istotne dla naszej

gospodarki decyzje dotyczące zmiany zasad inwestycyjnych, decyzje mówiące o przejściu z gospodarki mającej cechy ekstensywnej, gdzie przyrost produkcji odbywa się przyrostem zatrudnienia, na gospodarkę intensywną, gdzie wzrost produkcji jest wynikiem wyższej myśli naukowo-technicznej realizowanej nowocześniejszymi maszynami przez doskonałego fachowo robotnika, rzetelniejszego wykonawcę” — pisze w „Przekroju” Kazimierz Koźniewski.

„Wiosną 1969 r. pewien wybitny działacz polityczny — kontynuuje Koźniewski — uśmiechnął się w rozmowie ze mną: po II plenum wszyscy gorąco aprobowali projekty zasadniczych zmian, jakie winny nastąpić w naszej gospodarce. Tak jest — wszyscy. Ale w październiku — powiedział mi ten polityk — gdy przystąpimy do szczegółowego opracowywania planów gospodarczych, mających już wynikać z nowych założeń, to wtedy dopiero rozpoczyna się trudność i kłopoty. Wtedy jednomyślność ustąpi w niejednym wypadku miejsca gorączkowemu zabiegom, nie mającym wspólnego z literą ani duchem nowych zasad ekonomicznych, a zmierzających do tego, by własny zakład mógł nadal pracować po staremu...”

Ludzie naszego zakładu

Stefan Surma przychodzi do naszego zakładu w 1926 roku, jako 21-letni młodzieńiec. Tu zdobywa pierwsze szlify zawodowe, tu pracuje przed wojną i w okresie

przeznaczone głównie na eksport.

W dowód zasług otrzymuje medal 10-lecia PRL i wielokrotny tytuł pracobnika pracy.



okupacji. Zaraz po wyzwoleniu przenosi się do PKP, ale już we wrześniu 1948 roku powraca do zakładu. Jest dobrym szlifierzem. Powierza mu się wykonanie narzędzi, wymagające precyzji, chociażby przeciągacze czy noże kształtowe,

Do niego młodzi zwracają się z prośbą o poradę zawodową. Chętnie im pomaga. Wychowuje kadre znanych narzędziowców.

Dziś jest już starszym człowiekiem. We wrześniu br. odejdzie na emeryturę.

„Po staremu — to znaczy, byśmy wszyscy za dotychczasową pracę mieli dotychczasowe zarobki. Nawet za pracę mało intensywną! Także za pracę wcale nie najwyższej jakości. Za pracę, w której nie dominowało ani zbyt twórcze myślenie, ani zbyt ścisły rachunek ekonomiczny nie był dla niej bodźcem. Za pracę, którą — jak wielokrotnie to stwierdzaliśmy — bynajmniej nie jest wzorem solidności ani inżynierskiej, ani robotniczej, ani urzędowej”.

Jak więc widzimy pierwszym warunkiem realizacji nakreślonych przez partię zadań jest wyzbycie się starych, niekiedy wygodnych przyzwyczajęń i przedstawienie naszej psychiki na nowy sposób myślenia. Jak wygląda ta sprawa w naszym zakładzie? Na pewno nie najlepiej. Tkwią tu poważne rezerwy, których wyzwolenie może przynieść niebagatelne rezultaty. Weźmy dla przykładu wskaźnik wzrostu wydajności pracy, który wiąże się z dyscypliną pracy. Wystarczy powiedzieć, że na przestrzeni lat 1966—1969 z tytułu absencji nieusprawiedli-

wionej straciliśmy 7.800 dniówek. Analiza godzin straconych z tytułu wyłączenia na przepustki jednorazowe wykazała, że w ciągu trzech kwartałów 1969 r. zakład stracił z tego tytułu ok. 112.000 godzin. Nie lepiej sprawa wygląda z absencją chorobową. Jak wynika z przeprowadzonej analizy tylko za 9 miesięcy ub. roku pracownicy zakładu przebywali na zwolnieniach 122.755 dni. W przeliczeniu na jeden miesiąc czyni to 13.639 dni. Jak z powyższego wynika w ciągu jednego miesiąca średnio na zwolnieniach lekańskich przebywało ok. 352 pracowników.

Jak więc widać z przytoczonych cyfr sytuacja w zakładzie na odcinku wydajności pracy nie wygląda najlepiej.

Czekające nas poważne zadania nad obniżką kosztów wytwarzania wyrobów tylko wówczas przybiorą realistyczny kształt, jeśli wszyscy pracownicy zrozumieją sens i istotę uchwał naszej partii, zmierzających do poprawy gospodarki kraju.

Od nas tylko bowiem zależy jej dalszy rozwój.

J. RYBCZYŃSKI

Szkolenie na półmetku

Wychodząc z założenia, że wiedza i kwalifikacje są czynnikiem rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego kraju, uwzględniając potrzeby zakładu i interesy osobiste członków załogi — uchwała 56 Konferencji Samorządu Robotniczego postanowiono wprowadzić masowe, społeczne szkolenie załogi zakładu.

Przy określaniu celu przez organizatorów, przede wszystkim był wzięty pod uwagę interes osobisty pracownika. Chodziło o to, by dać załodze pewne wiadomości z podstawowych problemów życia zakładu, by pracownik bardziej poznał swoje obowiązki i przy wilejce wynikające ze stosunku pracy.

W systemie organizacyjnym szkolenia masowego podzielono załogę na dwie grupy tj. grupę kadry inżyniersko-technicznej i ekonomicznej i grupę pracowników fizycznych i pozostałych pracowników umysłowych.

Założenia programowe przewidywały średnio dla obu grup po dziewięć zajęć szkoleniowych. W obu grupach utworzono 50—80-osobowe zespoły i opracowano harmonogramy przebiegu zajęć. Nadzór nad całością przebiegu szkolenia powierzono Radzie Zakładowej.

W chwili obecnej jesteśmy na półmetku realizacji programu szkolenia.

Na ostatnim posiedzeniu Egzekutywy KZ i Prezydium Rady Zakładowej przedłożono informację o przebiegu szkolenia.



Obfite opady śnieżne spowodowały uszkodzenie magazynu pneumatycznego.

Fot. A. Gomółka

