

Pismo odznaczone
Złotą Odznaką
ZZ Metalowców



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

Rok XVII

15 - 31 lipca 1970

Nr 14/281

Dobrze realizujemy podjęte zobowiązania

Obradująca w dniu 6.VII br. egzekutywa Komitetu Zakładowego PZPR, przy udziale sekr. PMRN tow. Kłdyby wysłuchała informacji w sprawie realizacji zobowiązań produkcyjnych i czynów społecznych podjętych przez poszczególne załogi naszego zakładu w związku z 25 rocznicą powrotu Ziemi Zachodnich i Północnych do Macierzy oraz 100 rocznicy urodzin W.I. Lenina.

Z przedstawionej informacji wynika, że realizacja podjętych zobowiązań za I półrocze br. wynosi 72%. Poważnie zaawansowane są prace przy zobowiązaniach produkcyjnych. Analizując efekty tych zobowiązań trzeba tu wspomnieć o wykonaniu szeregu poważnych prac, tak przez załogi niektórych wydziałów, jak również przez Brygady Pracy Socjalistycznej.

Przykładem tego może być mycie i malowanie w czynie społecznym przez załogi wydziałów N-2, N-3, P-8 obrabiarek, agregatów, szafek narzędziowych a nawet całych pomieszczeń. Wykonano również wiele prac na wydziałach P-7, P-11, Narzędziowni (przy rozbiórce niektórych pomieszczeń i urządzeń szatni), porządkowaniu terenu, regeneracji prostych uchwytów, a w wypadku w-lu N-2 remontu aparatury pomiarowej.

Sztandar przechodni MPM w „Walterze”

Bardzo miły akcent miała akademia odbyta w sali koncertowej PMRN w Radomiu z okazji Święta Odrodzenia, bowiem połączona była z uroczystością wręczenia sztandaru przechodniego MPM oraz poręcza ZO.Z.Z.M. za zajęcie I miejsca we współzawodnictwie międzyzakładowym w ramach ZPP za rok 1969.

Akademia, na którą przybyli przedstawiciele ZPP, WKZZ, miejskich władz partyjnych i administracyjnych, członkowie samorządu robotniczego naszych zakładów oraz licznie zebrana załoga, była jednocześnie okazją do wręczenia szeregu naszym pracownikom odznak i dyplomów.

W swoim wystąpieniu przew. WKZZ tow. W. Kozub bardzo wysoko ocenił działalność naszych zakładów w dziedzinie współzawodnictwa i czynów społecznych. Fotoreportaż z uroczystości zamieszczamy na str. 3.



Sztandar przechodni ministra wręcza z-ca d/s rozwojowych ZPP inż. L. Rybicki.

zań na 52 Konferencji Samorządu Robotniczego. Do chwili obecnej zrealizowano w 100% następujące zobowiązania: wykonano ponad plan 10 szt. szlifierek do płaszczyzn, i w 107% planowane zobowiązanie odnośnie produkcji elementów pneumatyki sterującej oraz w 114% planowaną oszczędność stali.

Pozostałe zobowiązania są w trakcie realizacji. Koniecznym wydaje się również wspomnieć tu o niektórych zobowiązaniach produkcyjnych. Na uwagę zasługują tu częściowo już zrealizowane przedsięwzięcia dotyczące obniżki braków, kosztów wydziało-

DOKOŃCZENIE NA STR. 3

Czy powtórzymy sukces z roku ubiegłego?

Ostatnio Zjednoczenie Przemysłu Precyzyjnego na posiedzeniu Branżowej Komisji Współzawodnictwa dokonało oceny wyników współzawodnictwa międzyzakładowego w skali Zjed-

Gratulacje ministra J. Hrynkiwicza

Od ministra przemysłu maszynowego wpłynął do Samorządu Robotniczego i Dyrekcji naszych zakładów list następującej treści:

Serdecznie dziękuję za zaproszenie na uroczystości Święta Lipcowego w Waszym Zakładzie, połączonego z wręczeniem Sztandaru Przechodniego za współzawodnictwo w ubiegłym roku. Niestety pilne zajęcia służbowe nie pozwalają mi wziąć udziału w tych obchodach.

Proszę więc przyjąć najserdeczniejsze gratulacje za zajęcie I-go miejsca we współzawodnictwie w Zjednoczeniu Przemysłu Precyzyjnego w roku ubiegłym oraz za I-sze miejsce zdobyte przez załogę „Waltera” we współzawodnictwie międzyzakładowym branży metalowej wojew. kieleckiego w ub. roku.

Życzę całej załodze Zakładów Metalowych im. Gen. „Waltera” — dalszych sukcesów produkcyjnych, ekonomicznych i następnych osiągnięć we współzawodnictwie pracy oraz wszelkiej pomyślności osobistej.

Minister Przemysłu Maszynowego
mgr inż. J. Hrynkiwicz

i Zarządu Głównego ZMS

W związku ze zdobyciem pierwszego miejsca we współzawodnictwie w ramach ZPP oraz we współzawodnictwie międzyzakładowym branży metalowej województwa kieleckiego za rok 1969, pragnę przekazać robotnikom, kadrze inżynieryjno-technicznej oraz pracownikom administracji szczerze gratulacje.

Wypróbowanej załodze zakładów im. Gen. „Waltera” życzę dalszych sukcesów w pracy dla naszej socjalistycznej Ojczyzny — Polski Ludowej.

Przewodniczący ZG ZMS
Andrzej Żabiński

Zielone światło dla samokontroli

W ostatnich dniach miesiąca lipca br. przy udziale dyrektora zakładu tow. Mariana Błońskiego i I sekretarza KZ PZPR — tow. Jana Pytlarza obradowała Rada Zakładowa na swym koleijnym plenarnym posiedzeniu. Przedmiotem obrad była ocena działalności zakładu w zakresie wprowadzania na stanowiska robotnicze samokontroli produkcyjnej.

Zwrócił znaną wypłatę...

Rzadko zdarza się zgubić pieniądze, ale jeszcze rzadziej odzyskać je z powrotem. 12 lipca w naszym zakładzie miał miejsce fakt, który budzi ufność do ludzi, do ich uczciwości. Do radiowęzła zakładowego zgłosił się młody człowiek oświadczając, że znalazł pieniądze, prawdopodobnie wypłatę. Była to niebagatelna suma ponad 1500 zł.

Po ogłoszeniu komunikatu zgłosił się poszkodowany pracownik, któremu zwrócono znalezione pieniądze.

Uczciwym znalazcą był Jan Cebula — pracownik wydz. P-9. Nie trzeba do dawać, że czyn Jana Cebuli zasługuje na najwyższą pochwałę.

Samokontrolę produkcyjną wprowadzono po raz pierwszy w naszych zakładach w roku 1968 wzorując się na Fabryce Samochodów Ciężarowych w Starachowicach. Zjawisko samokontroli produkcyjnej jest społeczną działalnością ekonomiczno-gospodarczą, w której pracownik jakoś produkcji bierze świadomie w swoje ręce. Warunkiem powodzenia i widocznych efektów może tu być tylko uczciwość producenta.

W ciągu ostatnich dwóch lat od chwili wydania regulaminu pracy samokontrolnej zrobiono dość sporo, w wyniku czego na dzień dzisiejszy uprawnienia do pracy samokontrolnej posiada 908 pracowników. Z liczby tej najwięcej pracowników uprawnienia posiada na wydziale P-7 bo aż 274 pracowników, Narzędziowni 137, P-5 — 107, P-3 — 95, P-6 — 74, P-9 — 63. Procentowo w stosunku do zatrudnionych robotników grupy przemysłowej najwięcej uprawnionych do stosowania omawianej metody pracuje na wydziale P-7 bo 57% i na wydziale P-3 — 27%. Natomiast najbardziej nisko wyniki notują takie wydziały jak P-10 — 3,8%, P-8 — 9%. Dziwnym wydaje się również całkowity brak samokontroli na terenie wydziału P-4, który ze względu na charakter produkcji po-

DOKOŃCZENIE NA STR. 3

noczenia za I kw. 1970 r. Ocena ta dla naszego zakładu nie wypadła korzystnie, bowiem uplasowaliśmy się dopiero na jedenastym miejscu spośród dwudziestu dwóch ocenianych przedsiębiorstw. Na pierwszym miejscu sklasyfikowane zostały Zakłady Metalowe „Mesko” — Skarżysko-Kam., za nimi — Zakłady Elektromaszynowe „Eda” z Poniatowej i na trzecim miejscu — Wytwórnia Wyrobów Precyzyjnych w Niewiadowie.

Powodem zajęcia tak odległego miejsca było nie wykonanie założeń wskaźnika udziału kosztów, wydajności na jednego robotnika

grupy przemysłowej, wskaźnika ciężkości wypadków przy pracy i wartość uznanych reklamacji. Poprawa tych wskaźników przynajmniej o 50% dałaby nam możliwość zajęcia czołowego miejsca.

Zadaniem dla kierownictwa działów i wydziałów jest bieżące analizowanie oraz informowanie zainteresowanych o osiągniętych wynikach w zakresie współzawodnictwa pracy.

Ambicją wszystkich pracowników winno być powtórzenie sukcesu z roku 1969, za który otrzymaliśmy sztandar przechodni.

Zygmunt Urbański

Serdecznie witamy delegację Komsomołu z Ulianowska

Młodzieżowe kontakty pomiędzy organizacjami ZMS i Komsomołem datują się już od roku 1967 kiedy nastąpiła pierwsza wymiana oficjalnych delegacji młodzieżowych na szczeblu Zarządu Miejskiego ZMS i Komitetu Obwodowego Komsomołu w Ulianowsku.

W ślad za tym kontaktem poszły także zakładowe organizacje ZMS z terenu miasta Radomia, a wśród tych również nasza zakładowa organizacja ZMS, która nawiązała kontakty w 1968 roku goszcząc Komsomolców z Fabryki Samochodów w Ulianowsku. W rok później 6-osobowa delegacja „walterowców” przebywała z rewizytą w rodzinnym mieście W.I. Lenina.

Obecnie w dniach 25 lipca do 5 sierpnia przebywa 5 osób z Ulianowskiego Awtozawoda na czele z sekretarzem KZ PZPR tow. Wiktorem Nikolajewiczem Mustatowem.

Obecna wizyta jeszcze bardziej winna przyczynić się do nawiązania przyjacielskich stosunków pomiędzy młodzieżą polską i radziecką oraz wzbogacenia wymiany doświadczeń w pracy obu bratnich organizacji.

Towarzyszom Komsomolcom młodzież „Waltera” życzy przyjemnego pobytu w Polsce i wywiezienia jak najlepszych wrażeń.

(kap)

REALIZUJEMY UCHWAŁY V PLENUM

Dodatkowy fundusz

Robotnicy naszego zakładu mogą otrzymać w kolejnych latach 1971—1975 podwyżkę swoich płac zasadniczych. Warunkiem uzyskania dodatkowego funduszu na podwyżkę płac jest wypracowanie w następnych latach lepszych niż dotychczas efektów ekonomicznych przez zakład.

Nowy system podwyższania płac robotniczych zastępuje dotychczasową metodę ogólnych regulacji płac w poszczególnych gałęziach przemysłu.

System ten nie wprowadza zasadniczych zmian do obecnie stosowanego w zakładzie systemu płac. **Oznacza to, że niezależnie od nowego systemu robotnicy pracujący w akordzie będą mogli uzyskać wzrost zarobków poprzez przekroczenie norm i podnoszenie swojej wydajności pracy.** Podobnie nadal będą wypłacane wszelkiego rodzaju premie i dopłaty dla pracowników pracujących w systemie dniówkowym, jak: premie za jakość, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Wysokość dodatkowego funduszu dla robotników nie jest w zasadzie ograniczona żadnymi pułapami. Jednakże istnieje granica wypłacania z tego funduszu dodatków do płac robotniczych. Podwyżka płac przypadająca średnio na jednego robotnika nie powinna przekroczyć procentu podwyżki średniej płacy przypadającej na jednego pracownika umysłowego.

Zródłem podwyżek płac pracowników umysłowych, podobnie jak i zasadniczych płac robotniczych, jest poprawa w stosunku do roku 1970 ekonomicznych efektów pracy przedsiębiorstwa, a więc zmniejszenie kosztów produkcji, zmniejszenie braków, lepsze wykorzystanie dnia pracy oraz lepsze wykorzystanie maszyn i urządzeń. Jednak podwyżki płac pracowników umysłowych dokonywane są tylko poprzez wzrost premii, która nie może jednak przekroczyć

pewnej określonej granicy. Przyjęcie zasady zależności wzrostu płac zarówno robotników jak i pracowników umysłowych jest uzasadnione tym, że podwyższenie płac obu tych grup zależy od gospodarności całej załogi zakładu.

Im lepsza praca i wyniki, tym wyższy będzie wzrost płac zarówno robotników jak i pracowników umysłowych. Obie te grupy w równym stopniu będą korzystały z wspólnie wypracowanych efektów. Przy dobrej pracy zakładu wypracowany fundusz może być wyższy od górnego pułapu ustalonego na dany rok. Dlatego nadwyżka ta w grupie pracowników umysłowych w całości zostaje przekazana na podwyżki płac robotników, natomiast nadwyżka płac robotników zostaje przekazana na fundusz rezerwowy Zjednoczenia.

Nadwyżka funduszu płac robotniczych nie będzie jednak odprowadzana na fundusz rezerwowy w całości. Pewna jej część powinna być na podstawie porozumienia między dyrekcją a radą zakładową przekazana na fundusz mistrza, z którego można będzie premiiować doraźnie robotników wykonujących zadania przekraczające normalny zakres ich obowiązków.

Wysokość wygospodarowanego dodatkowego funduszu dla robotniczych zależy z jednej strony od poprawy wyników ekonomicznych zakładu oraz z tytułu przekazania nadwyżki funduszu premiewego pracowników umysłowych, z drugiej natomiast z tytułu likwidacji przerostów zatrudnienia. Im więcej będzie robotników, który czas pracy w ciągu dnia nie będzie w pełni wykorzystany, tym mniejszą część podwyżek płac mogą robotnicy otrzymywać.

Druga część dodatkowego funduszu dla robotników to kwota oszczędności osobowego funduszu płac. Kwota ta stanowi różnicę między zaplanowanym na dany rok funduszem płac, a jego praktycznym wydatkowaniem w danym roku.

Zakład otrzymuje planowy fundusz płac na dany rok; wysokość tego funduszu jest uzależniona od planowanej do osiągnięcia produkcji czystej w zakładzie.

Przy wykonaniu tego planu produkcji mniejszym funduszem osiągnięta oszczędność będzie przeznaczona na dodatkowy fundusz płac robotników. Wynik ten można osiągnąć jak już wspomniano, poprzez likwidację przerostów zatrudnienia oraz wzrost wydajności pracy.

Wypłata dodatków do zasadniczych płac robotników

tytułu awansów i przeszerogowań może być pokrywana z dwóch źródeł:

— bazowego funduszu płac i dodatkowego funduszu płac. Bazowy fundusz płac robotników będzie co roku powiększany o niezbędny wzrost zatrudnienia dla wykonania planowanej produkcji. Dla tych nowych robotników przewidziana będzie taka sama średnia płaca, jaką w 1970 r. osiągnęli robotnicy przedsiębiorstwa.

Tymczasem jak wiadomo, większość podejmujących pracę po raz pierwszy i stażyści, których grupa za-

płac robotników

może nastąpić dopiero po zakończeniu roku i rozliczeniu efektów pracy przedsiębiorstwa.

Oznacza to, że dodatki do płac po zrealizowaniu zadań np. w 1971 r. będą wypłacane w 1972 r. Dodatki wypłaca się co miesiąc. Stosunek dodatku do płacy powinien być różny dla poszczególnych robotników.

To, że średnia nadwyżka płac robotniczych wyniesie 5% nie oznacza, że należy automatycznie dać każdemu robotnikowi 5% podwyżki. Przy przyznawaniu podwyżek trzeba będzie kierować się różnymi względami, a w szczególności dążeniem do:

— ukształtowania właściwych proporcji między robotnikami akordowymi i dniówkowymi, stworzenia zainteresowania w podnoszeniu kwalifikacji i wzmocnienia dyscypliny pracy. Nowy mechanizm nie hamuje wzrostu kwalifikacji pracowników. Podwyżka płac z

szeregowania jest niższa od przeciętnej.

Różnica między obecną średnią płacą a płacą nowo przyjmowanych pracowników może być przeznaczona na awanse i przeszerogowania robotników.

Jednocześnie należy pamiętać, że kierownictwo i załoga mogą zaakceptować tylko takie przekwalifikowania i tylko wtedy, gdy ten wzrost kwalifikacji przyczyni się do lepszej pracy i przyniesie korzyść zakładowi i załodze.

Od załogi zależy, jaki wzrost płacy będzie w poszczególnych latach nowej 5-latki, jakkolwiek zadania w tym zakresie będą napięte, lecz możliwe do wykonania. Jak z tego wynika, tylko pełna mobilizacja zarówno robotników, jak i pracowników umysłowych może przyczynić się do wzrostu płac w zakładzie.

inż. Leon Rybicki

Wykorzystanie czasu pracy maszyn

Od 22 czerwca do 14 lipca br. pracowało ponad 60 pracowników inżynieryjno-technicznych z wydziałów produkcyjnych, narzędziowni, remontowego i od Głównego Technologa — przy aktywnym współudziale pracowników pionu Głównego Księgowego — nad ustaleniem zadania odcinkowego w zakresie wykorzystania maszyn i urządzeń. Takie zadanie miał bowiem „Zespół Problemowy d/s wykorzystania Maszyn i Urządzeń”, powołany przez Zakładową Komisję d/s nowego systemu bodźców materialnego zainteresowania.

danki ze znajomymi itp. mogą nadrobić intensywniejszą pracą. Jest to błędne zgoła rozumowanie, z którym żaden zdrowo myślący człowiek nie może się zgodzić, bowiem pośpiech w pracy rzutuje na nie przestrzeganie dyscypliny technologicznej, co w następstwie pociąga za sobą szybsze zużycie narzędzi, obrabiarek, oprzyrządowania oraz wpływa na zwiększenie ilości produkcji brakowej.

W świetle przepisów w zakresie bodźców materialnego zainteresowania wyżej poruszone sprawy uznane są za nieprawidłowości, i muszą być z naszej działalności wyrugowane.

Zagadnienia o których mowa jest ściśle powiązane z lepszym wykorzystaniem maszyn i urządzeń, a ten z kolei czynnik ma wpływ na zadania syntetyczne, którym dla naszego zakładu ma być kwota zysku.

Jednym słowem od stopnia wykonania zadań zależy wielkość naszych podwyżek. Zadania te możemy zrealizować tylko metodą solidnej, intensywniejszej pracy wszystkich pracowników naszego zakładu.

Kier. Dz. Pracy i Płacy
JAN ZACHARKIEWICZ

Zadanie było trudne i pracochłonne, gdyż wymagało poddania analizie 3.670 obrabiarek i udzielenia konkretnej odpowiedzi na następujące pytania:

— Które obrabiarki, zatrudnione w produkcji, w narzędziowni i w remontowym, należy zakwalifikować jako obrabiarki produkcyjne, a które jako pomocnicze?

— Ile godzin rzeczywistych będzie pracować każda z zakwalifikowanych obrabiarek — jako produkcyjna — w roku 1970?

— Ile procent będzie wynosił wskaźnik wykorzystania dla każdej obrabiarki w odniesieniu do funduszu czasu dysponowanego?

— Jaki jest „wyliczony czas bezczynności” każdej obrabiarki w roku 1970?

— Jaki jest koszt bezczynności każdej obrabiarki — zakwalifikowanej jako produkcyjna — w roku 1970?

— Jakim kryterium należy się kierować przy ustaleniu wielkości rezerw w roku 1970, które przyjmie się za bazę i które zakład będzie w stanie wykorzystać w latach 1971—1975 i w jakim stopniu? — Jaką przyjąć metodę

Cenne wnioski na zebraniach POP

Realizacja Uchwał V Plenum KC stanowi dziś temat nr 1 wśród załogi zakładów „Waltera”, zaś koordynatorem wszelkich prac w tym kierunku jest Komitet Zakładowy Partii.

Z początkiem lipca br odbyły się we wszystkich OOP otwarte zebrania z udziałem aktywu związkowego, młodzieżowego oraz SIMP-u i PTE. W zebraniach tych brali udział, odpowiadając na nurtujące załogę pytania, członkowie Plenum KZ przedstawiciele dyrekcji i Komisji Zakładowej.

Przebieg dyskusji na zebraniach był bardzo szeroki, a z wypowiedzi mówców przebijała gospodarska troska o zakład i jego załogę. Wielu robotników podkreślało, że wprowadzenie nowego systemu bodźców materialnego zainteresowania sprawiedliwie ureguluje płace do wykonywanej pracy. Mówiono też o słuszności ścisłego powiązania wzrostu płac robotników i premii pracowników umysłowych z uzyskiwanymi przez przedsiębiorstwo efektami ekonomicznymi.

Wszystkie zebrania odbyły się w atmosferze dużego zainteresowania uchwałami V Plenum. Dyskutowano o konieczności dalszej poprawy organizacji produkcji i miejsc pracy. Dużo uwagi poświęcono także zmniejszeniu kosztów produkcji ilości braków, jak również lepszemu wykorzystaniu obrabiarek i urządzeń, poprawieniu trudnych obecnie warunków socjalnych załogi itp.

W dyskusjach na zebraniach OOP wzięło udział 127 pracowników. Wyrazem ich troski o dalszy rozwój zakładu było zgłoszenie 99 wniosków i postulatów. W wielu wypadkach wskazywano na istniejące jeszcze tu i ówdzie, rezerwy mocy produkcyjnych. Ponadto część wniosków dotyczyła wprowadzenia niezbędnych zmian lokalizacji niektórych gniazd produkcyjnych zlikwidowania części stanowisk obróbki ręcznej, wycofania z użycia szeregu obrabiarek, szczególnie przestarzałych i mało wydajnych. Jak obliczono w tym przybliżeniu, wycofanie tego rodzaju obrabiarek przyniosłoby zakładowi w skali rocznej około 1,8 mln zł oszczędności.

Przy okazji warto również zatrzymać się nad wnioskiem, jaki został zgłoszony na zebraniu OOP przy wydziale P-5. Dotyczy on poprawy stopnia wykorzystania parku maszynowego z 80,9% do 87,45%. Wnioskodawca proponuje dociążenie posiadanych obrabiarek. Realizacja tego wniosku pozwoli na zrezygnowanie z 21 obrabiarek. Oszczędności w skali rocznej przyniosłyby z tego tytułu około 810 tys. zł.

Niesposób w tym krótkim artykule poruszyć wszystkich zagadnień problemów, jakie znalazły odbicie w tej szerokiej i podkreśliły to jeszcze raz — gospodarskiej dyskusji na otwartych zebraniach OOP. Ale jedno wydaje się niezaprzeczalne: załoga naszych zakładów raz jeszcze potwierdziła swoją wysoką dojrzałość polityczną i społeczną. Cennymi wnioskami dowiodła, że problemy naszej gospodarki i ekonomiki żywo ją interesują, i tkwi w nich głęboko zaangażowana.

(PA)

Poważne rezerwy tkwią w naszej pracy

Idąc przez teren zakładu codziennie widzimy grupy pracowników stojących przed kioskami spożywczymi, przed kioskiem „Ruch” bądź przed kioskiem, w którym sprzedawane są kiełbaski z rożna. Poza tym, widzi się liczne grupki ludzi prowadzących dyskusje i spacerując bez celu po terenie zakładu. Ktoś, kto przyjeżdża po raz pierwszy do zakładu zwraca uwagę na to zjawisko dziwiąc się, że teren fabryki wygląda jak deptak w atrakcyjnym miasteczku wczasowym.

W każdym przedsiębiorstwie na całym świecie istnieje dyscyplina pracy zapewniana planowy i rytmiczny tok produkcji. Dlatego musimy się zgodzić, że taki stan rzeczy, jaki ma miejsce w naszym zakładzie nie może dłużej istnieć.

Kioski, w których sprzedaje się artykuły spożywcze i papierosy są nie po to, aby całymi godzinami

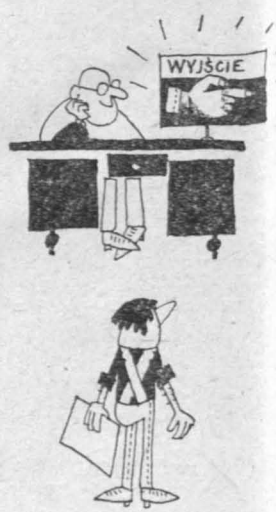
je oblegać. Istnieją one dla załatwiania dorywczych zakupów. Trzeba sobie zdawać sprawę, że jest to czas nieprodukcyjny dla zakładu, czas tracony z winy pracowników. Idąc dalej, można powiedzieć, że są to niebagatelne rezerwy, które w warunkach naszego zakładu określa się wielkością 2,8%.

Nazywając tę rzecz po imieniu można stwierdzić, że 2,8% zatrudnionych tylko samych robotników jest za dużo do wykonania zadań, a w związku z tym czas pracy, jak również maszyny i urządzenia nie są w pełni wykorzystane.

Rozpatrując dalej to zagadnienie należy wiedzieć, że są to również straty w zarobkach bezpośrednich wykonawców, którzy wykorzystując pełny, 8-godzinny dzień pracy osiągnęliby znacznie lepsze efekty.

Niektórzy mogą twierdzić, że czas stracony na dokonywanie zakupów, palenie papierosów, poga-

HUMOR



DOKOŃCZENIE NA STR. 4

Realizujemy uchwały V Plenum

WSKAŹNIK SYNTETYCZNY I ZADANIA ODCINKOWE

Drugi etap prac Komisji Zakładowej powołanej dla wprowadzenia nowego systemu bodźców materialnych zainteresowania, rozpoczął się od ustalenia wskaźnika syntetycznego i zadań odcinkowych na lata 1971-75. Jako wskaźnik syntetyczny przyjęto kwotę zysku, a wartość punktów premiowych przy tym zadaniu ustalono w wysokości 25.

Dobór tego wskaźnika przyjęto ze względu na szybkość wzrostu produkcji w latach 1971-75. Produkcja przeznaczona będzie na potrzeby rynku wewnętrznego i na eksport, możliwości niepożądanego zmiany asortymentu są niewielkie, jednolity wskaźnik we wszystkich przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniu.

Przy ustalaniu zadań odcinkowych brano pod uwagę rozwój przedsiębiorstwa w latach 1971-75, warunki techniczne i organizacyjne, oraz możliwości zakładu w skutecznym oddziaływaniu na kształtowanie się tych wskaźników. W związku z powyższym przyjęto następujące zadania odcinkowe: zwiększenie produktywności majątku trwałego w drodze lepszego wykorzystania czasu pracy maszyn i urządzeń (20 punktów premiowych), ekonomicznie uzasadniony postęp techniczny (25 pkt.), wzrost eksportu i poprawa jego opłacalności (15 pkt.), obniżenia kosztów materiałowych (15 pkt.).

Zadanie z zakresu zwiększenia produktywności majątku trwałego wyrażać się będzie w zmniejszeniu kosztów bezczynności parku obrabiarek uniwersalnych oraz innych maszyn i urządzeń. Bazowa wartość punktu premiowego za zadanie ustalone w postaci obniżenia kosztów bezczynności maszyn w stosunku do bazy podlegać będzie zwiększeniu lub zmniejszeniu o 2% za każdy 1% obniżenia lub zwiększenia tych kosztów.

Zadania z zakresu ekonomicznie uzasadnionego postępu technicznego obejmować będzie trzy tematy, w tym jeden temat dotyczący produkcji niekatalatowej. Maksymalny procentowy wzrost wartości bazowej punktu premiowego, może być dla tych zadań półrocznie wyższy od wskaźnika górnej granicy

wzrostu określonego na dany rok dla danego funduszu premiowego.

Szczegółowe zasady premiowania za zadania z dziedzin postępu technicznego będą oparte o specjalną umowę zawartą między dyrektorem przedsiębiorstwa i radą zakładową. Umowa ta powinna określać tematy, terminy i etapy ich realizacji, warunki pełnego zwiększenia wartości bazowej punktów premiowych, sposób stwierdzenia wykonania zadań i obliczenia funduszu premiowego oraz zasady zmniejszenia przyrostu wartości punktów premiowych w zależności od stopnia wykonania poszczególnych tematów.

Zmniejszenie wartości punktów premiowych nie może powodować obniżenia ich wartości poniżej poziomu bazowego. Zadanie z zakresu eksportu w stosunku do bazy będzie dotyczyło: wzrostu eksportu do krajów obszaru I, II i III oraz poprawy opłacalności.

Bazowa wartość punktu premiowego będzie podlegała zwiększeniu lub zmniejszeniu w zależności od wielkości udziału eksportu w wartości produkcji towarowej oraz od kierunku eksportu. Preferowane w tym wypadku są kraje obszaru III-go, gdyż za 1% wzrostu lub zmniejszenia eksportu do krajów wolnodelowizowych wartość punktu premiowego jest dwukrotnie wyższa niż do krajów RWPG czy do krajów clearingowych. Również nie wykonanie planu eksportu do krajów wolnodelowizowych powoduje dodatkowe potrącenia. Niezależnie od zmian z tytułu wzrostu lub

obniżenia wartości eksportu, bazowa wartość punktu premiowego podlega zwiększeniu lub zmniejszeniu o 1% za każdy 1% poprawy lub pogorszenia opłacalności eksportu w stosunku do wskaźnika roku bazowego.

Zadanie z zakresu obniżenia kosztów materiałowych będzie wyrażało się w formie obniżenia kosztów zużycia materiałów produkcji porównywalnej. Zadanie to przyjęto do oceny gospodarności zakładu ze względu na duży udział produkcji porównywalnej, wysokie zużycie materiałów, decydujące o wysokim koszcie tej produkcji, oraz przyjęcie jako wskaźnika syntetycznego wskaźnik kwoty zysku.

Tak zadanie syntetyczne

będą i zadania odcinkowe będą miały zasadniczy wpływ na ocenę efektywności gospodarowania zakładem w latach 1971-75 oraz na wzrost funduszu premiowego pracowników umysłowych i dodatkowy fundusz plac robotniczych.

Dalszy etap prac Komisji Zakładowej skoncentruje się na ustaleniu właściwego napięcia w latach 1971-75 zadania syntetycznego i zadań odcinkowych poprzez zagospodarowanie ujawnionych rezerw, w zakresie zatrudnienia, wykorzystania parku maszynowego, obniżenia kosztów produkcji oraz postępu techniczno-ekonomicznego.

Przewodniczący Koła PTE RYSZARD BAZANEK

Dobrze realizujemy podjęte zobowiązania

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

wych czy oszczędności materiałów. W tej dziedzinie bardzo cenne zobowiązanie podjął w-1 P-11, który postanowił obniżyć koszt 1 kg odlewu o około 11 zł. Do chwili obecnej zrealizowano 45% podjętego zobowiązania. Do poważniejszych i już wykonanych zobowiązań należy skrócenie o 5 miesięcy opracowania dokumentacji technologicznej na maszyny do pisania typ T-2.

Jak wynika z informacji na podstawie wpływających meldunków należy sądzić, że zobowiązania produkcyjne zostaną wykonane a nawet poważnie przekroczone. Wydaje się, że należy wyśledzić i zwrócić na realizację czy-

nów społecznych na rzecz miasta i środowiska. Ponieważ zadeklarowany w roku bieżącym czyn załogi przy budowie obiektu sportowego nie będzie można zrealizować, część deklarowanych rob/godz. będzie zużyta na porządkowanie zakładu, m. in. przy budynku maszyn do pisania, wykonaniu pasa zieleni od ulicy Młodzianowskiej, porządkowaniu terenu przed zakładem i Domem Kultury, pracy w ośrodkach wypoczynkowych — druga zaś część będzie wykorzystana wyłącznie dla miasta. Istnieje także wg uznania możliwość wpłaty zadeklarowanych roboczogodzin na konto Komisji Inicjatywy Czynów Społecznych w Radomiu.

A. S.

W Solcu n/Wisłą

Ranitko dnia 1 lipca br. do ośrodka wypoczynkowego naszego zakładu przybyła grupa członków ZMS na obóz letni. Natychmiast, po rozlokowaniu się uczestników obozu w przystosowanych wcześniej namiotach, cała grupa przystąpiła do urządzania i dekoracji terenu obozu.

Ustawiona przez Andrzeja Malarskiego, przy pomocy kilku kolegów, brama obozu swym hasłem oznajmiła, że tu wypoczywają i spędzają czas urlopowy młodzi walterowcy. Brak nam było jeszcze w tym dniu obozowej „Radioli”. W bardzo szybkim tempie ustawione zostały hasła, załotały szturmówki, wkopano maszt, doprowadzono światło, ogrodzono teren obozu.

Oboz był podzielony na trzy grupy, które rywalizowały między sobą we wszystkich punktowych zajęciach obozowych. Oboz zorganizowano na zasadach regulaminowych, gdzie obowiązywała gimnastyka poranna, służba obozowa, zbiórka na zajęcia, zbiórka na apele. Nie wolno było opuszczać terenu bez zezwolenia. Te zasady postępowania sprawiły, że oboz był bardzo udany.

Komenda obozu tak ustawiła zajęcia, aby nie były one uciążliwe dla wykładowców

i uczestników, tym bardziej, że pogoda przez cały czas trwała obozu była wprost wspaniała. Zajęcia odbywały się na powietrzu i w godzinach popołudniowych, kiedy słońce nieco mniej dogrzewało. Jedyne rozrywkami po zajęciach były wieczorki taneczne, połączone z humorem, których z reguły dostarczał Waledek.

Oboz nasz odwiedzili również goście Sekretarz KZ tow. Czesław Głogowski i członek egzekutywy KZ PZPR Ryszard Jęczyński.

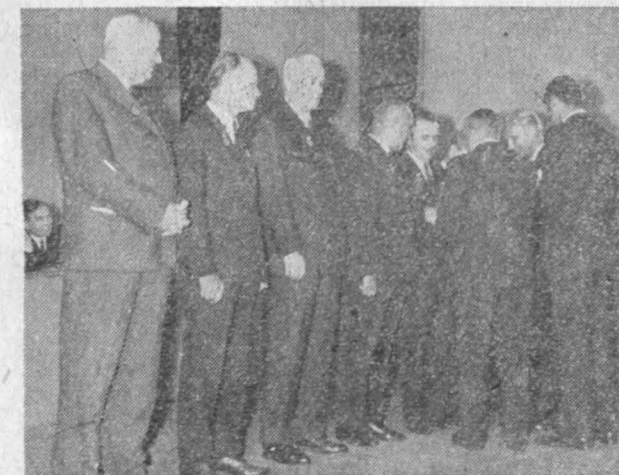
Cała grupa młodych walterowców zdając sobie sprawę z faktu, że ośrodek w Solcu jest w dalszym ciągu w stadium rozbudowy, na apel komendy w błyskawicznym tempie podjęła szereg prac rozładunkowych i wykonała wykop pod nowe domki dla wczasowiczów. Tą drogą całej grupie obozowej należą się gorące słowa pochwały i podziękowania za społeczną postawę godną członka organizacji ZMS. Należy nadmienić, że nie byliśmy na terenie ośrodka sami. Przebywała z nami około 200-osobowa grupa wczasowiczów pracowników naszego zakładu, wraz z rodzinami.

Do komendy obozu zgłaszali się niektórzy wczasowicze re-

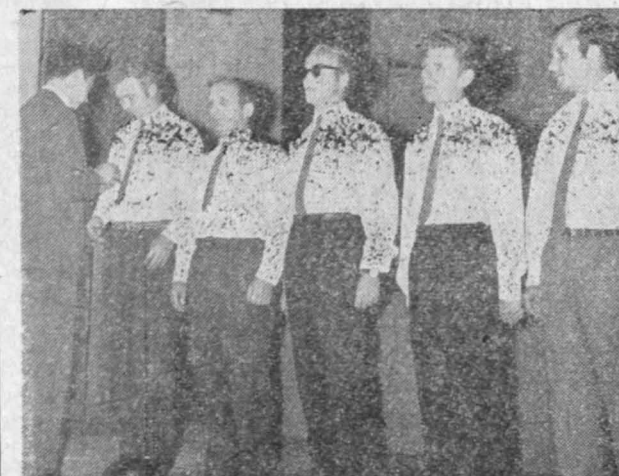
Sztandar dla załogi



Przew. PMRN Wacław Telus wręcza Henrykowi Burkowi i Marianowi Głuchowi odznaki „Za zasługi dla Kielecczyzny”



Dyr. pracowni i przew. Rady Zakładowej wręczając pracownikom odznaki „Za zasługi dla Zakładu”



Aktywiści ZMS otrzymali odznaki im. Janka Krasiciego. Od lewej stoją: J. Stanik, J. Gregorezyk, K. Piętrasik, J. Kłochowicz i C. Kaczmarczyk.



Fragment sali.

Zielone światło dla samokontroli

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

wina przodować w tej dziedzinie.

Należy jeszcze dodać, że w chwili obecnej samokontrola produkcyjna obejmuje ponad 10% wszystkich punktów kontrolnych. Tak więc można powiedzieć, że wprowadzanie tej metody na terenie naszego zakładu przyjmuje się.

Na pewno trudno byłoby stwierdzić, że metoda ta wpływa w sposób decydujący na rozwiązanie problemów jakościowych, ale z pewnością w rozwiązywaniu tych problemów oraz w walce z brakami ma ona swój niezaprzeczalny udział. Dowodem tego może być fakt, że szczególnie namacalnie od 1968 r. przedsiębiorstwo systematycznie zmniejsza wielkość strat powodowanych wadliwością produkcji. O ile np. strata w 1966 r. wyniosła 5,46%, to w 1968 już 3,75%, a w 1969 2,41%. W tym samym czasie również systematycznie zmniejsza się ilość wyrobów reklamowa-

wanych. Natomiast wzrasta ilość produkcji oznaczanej znakiem jakości „1” z 10,6% wartości produkcji w 1966 r. do 88% w 1969 przy kraczącym w tym zakresie zadaniu Zjednoczenia. Dlatego też Rada Zakładowa widzi dalszą potrzebę wprowadzenia metody samokontroli jako społecznego działania załogi na rzecz produkcji. Trzeba otworzyć zielone światło samokontroli szczególnie tam, gdzie decyduje się o jakości produkcji i wykonaniu zadań zakładu. Prawidłowe działanie administracyjne oraz społeczne działanie wszystkich organizacji w zakładowo-politycznych jest gwarancją dalszego rozwoju samokontroli produkcyjnej, która obok pięknych wyników ekonomicznych posiada w sobie również wiele zjawisk ujemnych, które w wyniku prowadzonej analizy trzeba wyrugować. I na tych zagrożeniach chciałbym się dłużej zatrzymać...

c.d.n. tap.

