

# Witamy Konferencję Sprawozdawczo - Wyborczą Organizacji Partyjnej »Waltera«!

## Życzymy owocnych obrad!

Pismo odznaczone  
Złotą Odznaką  
ZZ Metalowców

Proletariusze wszystkich krajów łączcie się!

### Partia w działaniu

## Liczą się tylko konkretne efekty

Konferencja sprawozdawczo-wyborcza „walterowskiej” organizacji partyjnej przystępuje do obrad z bogatym dorobkiem, pogłębionym doświadczeniem z obecnej kadencji. W ciągu tej kadencji organizacja partyjna dopracowała się szeregu poważnych osiągnięć, stosując w swej pracy wiele ciekawych form wartych upowszechnienia. Na temat dorobku organizacji rozmawiamy z I sekretarzem KZ PZPR tow. Janem Pytlarzem.

Szkolenie powszechne załogi ma na celu zapoznanie robotników z takimi zagadnieniami jak: koszty prawidłowej eksploatacji i konserwacji obrabiarek, obowiązki i przywileje pracownika wynikające z prawa pracy itp.

— Jednym słowem chodzi o tę podstawową edukację ekonomiczną o uzmyślenie inżynierowi, a przede wszystkim robotnikowi jego wpływu na kształtowanie się wyników przedsiębiorstwa?

— Istotnie, tak to można określić. Ale prócz tych podstawowych prawd ekonomicznych, które powinien znać pracownik niezbędna w tym wszystkim jest szybka informacja techniczno-ekonomiczna. Chodzi o to, aby załoga była na bieżąco informowana o wynikach ekonomicznych zakładu, o występujących trudnościach, a administracja z kolei, znając potrzeby, opinie i postulaty załogi. Okazją do wymiany obopólnych informacji i konfrontacji opinii są właśnie zebrania partyjne i związkowe z udziałem przedstawicieli administracji zakładu, comiesięczne narady radców oddziałowych i sekretarzy OOP oraz posiedzenia egzekutywy KZ, na których dyrekcja składa sprawozdania z wykonania zadań produkcyjnych. Ponadto PTE wydaje miesięczne biuletyny informacyjne o wynikach ekonomicznych poszczególnych wydziałów. Stosowane wyżej formy pozwalają nam na ukierunkowanie pracy oddziałowych organizacji partyjnych i samorządowych i zwrócenie uwagi na najważniejsze problemy występujące w danym okresie w przedsiębiorstwie.

— O ile nam wiadomo organizacja partyjna podjęła szereg inicjatyw zmierzających do poprawy jakości produkcji.

— Tak. Przeprowadziliśmy analizę ekonomiczną nad zagadnieniem jakości i stwierdziliśmy, że w 1966 r. zakład produkował braki na sumę 36 mln. zł, co miało bardzo ujemny wpływ

DOKOŃCZENIE NA STR. 3

— Jakie najważniejsze osiągnięcia możecie wymienić w pracy organizacji partyjnej w mijającej kadencji?

— Głównym zadaniem wszystkich ogniw partyjnych w zakładzie — mówi tow. Pytlarz — jest wytworzenie prawidłowej atmosfery sprzyjającej roz-



wojowi twórczej inicjatywy każdego członka załogi w zakresie wykonywania zadań produkcyjnych i osiągnięcia maksymalnych wyników przy minimalnych nakładach sił i środków.

Drugim ważnym czynnikiem oddziaływania na administrację przedsiębiorstwa i załogę jest opracowanie skutecznego systemu szkolenia polityczno-ekonomicznego oraz informacji.

— Jaki system szkolenia przyjęliście w swej pracy?

— Jak już powiedziałem — system polityczno-ekonomiczny dla członków i kandydatów partii oraz szkolenie powszechne całej załogi. Tym pierwszym objęliśmy 2.135 osób, drugim — całą załogę.

AP



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

Rok XVII

1 - 15 grudnia 1970

Nr 23/290

## Tow. Z. Kwieciński wysoko ocenił organizację partyjną »Waltera«

Bardzo ciekawy przebieg miało zebranie sprawozdawczo-wyborcze w oop-1 przy wydziale kuźni, w którym zabierało głos siedemnastu towarzyszy. Dyskutanci w swych wypowiedziach odważnie ustosunkowali się do wielu ujemnych zjawisk występujących w pracy wydziału. Do takich należą m. in. sprawy bhp — zbyt duża ilość wypadków niezależnych od pracowników, a spowodowanych pękaniem tarcz na szlifierkach, złą konstrukcją osłon, słabymi sprężynami przy wyłącznikach pras itp. W dyskusji przebiegała troska o zdrowie pracowników, warunki pracy jak na przykład brak ciepłej wody do mycia, słabe oświetlenie, zła wentylacja i wiele innych.

Mówiono także o czynnikach wpływających na dezorganizację pracy wydziału takich jak: nierytmiczna dostawa materiałów, brak zapasowych silników do młotów oraz nieterminowe i niewłaściwie wykonywane remonty.

W zebraniu oop-1 uczestniczył m. in. I sekretarz KM partii tow. **Zdzisław Kwieciński**, który jest członkiem tej organizacji partyjnej. Tow. Kwieciński omówił pracę oop stwierdzając, że osiągnięcia pokazane w referacie spr-

wozdawczym są odbiciem prawidłowej pracy tej organizacji. Mówca bardzo wysoko ocenił działalność grup partyjnych oop-1 dając ją za przykład dobrej roboty partyjnej.

Stwierdził dalej, że grupy partyjne są rzeczywistym gospodarzem na swoim odcinku pracy, że nie się dzieje bez ich wiedzy i dlatego sprawy międzyludzkie są właściwie rozwiązywane, dzięki czemu i atmosfera pracy jest sprzyjająca.

Tow. Kwieciński wysoko ocenił również działalność oop-1 w rozbudowie szeregow tej organizacji zwłaszcza w przyjmowaniu nowych członków rekrutujących się z robotników.

I sekretarz KM partii mówił z uznaniem o właściwym propagowaniu czytelnictwa prasy partyjnej, gdzie prenumerata tej prasy na wydziale P-1 wynosi 100%. Ten wzrost zainteresowania prasą partyjną świadczy, że załoga tego wydziału nie obce są problemy ideologiczne i polityczno-ekonomiczne.

W trakcie zebrania tow. Kwieciński szeroko omówił problemy miasta i odpowiadał na pytania dotyczące bieżącej polityki partii, zaopatrzenia, komunikacji miejskiej, rzemiosła i usług dla ludności i wiele innych.



I sekretarz KM PZPR w Radomiu tow. Zdzisław Kwieciński (w środku) przybył na zebranie oop-1, której jest członkiem.

## Gospodarska dyskusja

W trakcie kampanii sprawozdawczo-wyborczej w organizacji partyjnej „Waltera”, która najpierw odbyła się w grupach partyjnych, a potem w oddziałowych organizacjach partyjnych, poprzedzonej rozmowami indywidualnymi z szeregowymi członkami partii, padło wiele cennych wniosków i postulatów. Nie trzeba dodawać, że wszystkie zebrania, w których uczestniczyliśmy nacechowane były troską o codzienne sprawy zakładu i załogi.

W dyskusji dała się odczuć atmosfera szczerości i świadomości odpowiedzialności członków oraz kandydatów partii za współgospodarzenie zakładem, jej dalszy rozwój i bieżącą realizacją zadań produkcyjnych.

Nie zabrakło również głosów krytycznych. Wielu dyskutantów podawało przykłady niewłaściwej organizacji pracy, biurokracji, istniejącego jeszcze tu i ówdzie bałaganu. Wymienić można choćby przeciążenie nadzoru średniego sprawami administracyjnymi, lub niedomagania w pracy KTiR w zakresie udzielania pomocy racjonalizatorom-robotnikom, brak szybkiej informacji techniczno-ekonomicznej, czy pozostawiającej jeszcze wiele do życzenia pracę zakładowej służby zdrowia.

DOKOŃCZENIE NA STR. 2



JÓZEFA LEWANDOWSKA



BARBARA WASNIEWSKA



STANISŁAW LACHMANIUK



STANISŁAW ZABORSKI



JAN CIEŚLIK

# Dobre wyniki współzawodnictwa pracy

W listopadzie dokonano w zakładzie oceny współpracy w trybie konkursowym. Brało w nim udział 258 brygad, które zrealizowały 3 593 uczestników.

O miano najlepszego ubiegano się 18 wydziałów produkcyjnych i pomocniczych. Oceniając pracę brygad należy stwierdzić, że ich obecne wyniki nie odbiegają od wyników osiągniętych w roku ubiegłym. Świadczy o tym zarówno ilość złożonych wniosków racjonalizatorskich, jak i rytmiczność splotu części oraz oszczędność na brach roboczych.

W tym roku trzy brygady ubiegają się o tytuł „Brygady Najwyższej Ja-

kości”. Pozytywnie należy ocenić zdecydowany atak nowych brygad na czołowe pozycje. W pierwszej dziesiątce znalazły się m. in. brygady: tow. DREWITZA z P-10, JAWORSKIEGO z P-6 i POTOCKIEJ z P-11.

Walka brygad o miejsce w pierwszej dziesiątce wpływa na pobudzenie społecznej aktywności i większego zaangażowania w sprawy produkcji całej załogi. Jest więc współzawodnictwo istotnym czynnikiem poprawy wyników produkcyjnych, przykładem dobrej i rzetelnej roboty.

Wyraźnie wzmożony swą działalność na polu rywalizacji brygady kobiece.

# Konkurs BHP

Wypadki przy pracy — to sprawy, które spędzają sen z powiek kierownictwu zakładu i organizacjom społeczno-politycznym. Jak wykazuje praktyka większość wypadków powstaje — z winy pracowników, którzy lekceważą sobie, bądź nie znają przepisów bhp. Biorąc powyższe pod uwagę, w listopadzie br. Rada Zakładowa zorganizowała konkurs na temat znajomości przepisów bhp i ustawodawstwa pracy. W rozgrywkach międzydziałalowych wzięło udział — 480 pracowników reprezentujących 26 Rad Oddziałowych. Następnie odbyły się eliminacje półfinałowe, które wyłoniły sześciu finalistów. W rozgranym w dniu 26.11.br. finale najlepszymi okazali się: Ryszard Piechoła z P-1, Bogdan Szlachetko z P-5, Bolesław Szewczyk z M-1, Zofia Tatarek z DKT-1, Jerzy Wasilewski z P-3 i Teresa Skawińska z HH.

Wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali nagrody rzeczowe, a trzech najlepszych startować będzie w eliminacjach na szczeblu Zarządu Okręgowego ZZM.

Konkurs okazał się imprezą nader pożyteczną, pogłębił bowiem wiadomości znacznej części załogi w tak istotnej dziedzinie, jaką jest bhp.

Tadeusz Prygiel

# U PROGU ZMIAN

W stadium finalizacji znalazły się prace mające na celu przygotowanie na szczeblu zakładu do przejścia na nowy system premiowania. Określono już pod stawowe warunki i wskaźniki przyszłej działalności, ustalono obowiązujące zadania premiowe oraz nie zbędne do zrealizowania przedsięwzięcia natury technicznej - organizacyjnej.

Szczegółowe wyjaśnienia zostaną niebawem podane do wiadomości wszystkich pracowników.

Dlatego też pomijając tę sferę zagadnień chciałbym zatrzymać się na bazie stanowiącej podstawę wspomnianych opracowań.

# Gospodarska dyskusja

## DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

Wiele uwagi poświęcono sprawom bhp, trudnym warunkom pracy na niektórych wydziałach, ciasnota, brak powierzchni socjalnych na szatnie, umywalnie itp.

W podejmowanej dyskusji uwypuklono rolę grup partyjnych w kształtowaniu procesów wychowawczych i dobrej atmosfery pracy. W procesie wychowawczym, zwłaszcza młodego pokolenia dominującą rolę odgrywać powinna rodzina. Jej wpływ na kształtowanie postaw młodego człowieka i wpajanie mu szacunku do pracy fizycznej i człowieka pracy winien być dominujący.

Oprócz tych istotnych problemów, główną uwagę przywiązywano do spraw produkcyjnych. Organizacje partyjne w swym działaniu na bieżąco współpracowały przy realizacji nałożonych zadań, systematycznie analizując sytuację na poszczególnych odcinkach pracy. Efektem tego są poważne oszczędności oraz dobre wyniki ekonomiczne wydziałów produkcyjno-pomocniczych.

Dyskusja w kampanii sprawozdawczo-wyborczej wykazała pełne poparcie dla polityki partii we wszystkich kierunkach.

Dziś możemy już z pełnym przekonaniem powiedzieć, że okres sprawozdawczo-wyborczy był okresem rzetelnej i owocnej pracy, a zebrany bogaty i ciekawy materiał posłuży do opracowania jeszcze lepszych form działania oddziałowych organizacji partyjnych i ich najniższych ogniw — grup partyjnych.

(AP)

Dość powiedzieć, że dwie z nich znalazły się w pierwszej piątce ostatecznej klasyfikacji. Oznacza to, że ko biety mogą uzyskiwać dobre wyniki a w walce o prymat nie ustępują brygadam męskim.

Obok tych pozytywnych momentów trzeba zanotować również niedociągnięcia. Chodzi mianowicie o wzrost wykroczeń regulaminowych, takich jak: nieusprawiedliwiona absencja i wypadki przy pracy z winy pracownika. Zgodnie z regulaminem współzawodnictwa za te dwa wykroczenia brygada zostaje dyskwalifikowana. W III kwartale na skutek wspomnianych przewinień dyskwalifikowano 33 brygady. Jest to dość pokaźna liczba świadcząca o sporej dozie tolerancji dla notorycznych bumelantów.

Na dobre wyniki współzawodnictwa pracy wpłynęła w dużym stopniu pokaźne zobowiązania produkcyjne i społeczne.

W wyniku podsumowania współzawodnictwa pracy pierwsze miejsce na szczeblu wydziałów produkcyjnych zdobyła brygada tow. WALCZAKA z N-1.

We współzawodnictwie międzydziałalowym I miejsce zajął wydz. P-1, a za nim uplasował się: P-3, P-2, P-8, P-9 i P-5.

We współzawodnictwie indywidualnym o tytuł najlepszego ostrzazza wydziałów produkcyjnych zwyciężyli: L. WOLAŃSKI, W. KŁODZIEC I S. KOWALCZYK pracownicy w-lu P-6 oraz A. SADOWSKI, E. MORDEK I E. GOŁĄB z w-lu P-5. Gratulujemy!

A. Sowa.

# Śladami jednego zakupu

# EFCO — znaczy nowoczesność

Historia z EFCO zaczęła się właściwie kilka lat temu — na Targach Poznańskich. Pewnego poranka Zjednoczenie Przemysłu Precyzyjnego poinformowało podległe sobie przedsiębiorstwa, że dysponuje określona kwota dewiz na zakup maszyn, względnie urządzeń. Postawiono jednak jeden, ale zasadniczy, warunek: pieniądze otrzyma ten zakład, który potrafi niezaprzeczalnie udowodnić, że wybrane na targach maszyny są mu nieodzownie potrzebne. Gra warta była przysłowiowej świeczki, więc chętnych nie zabrakło. Obok renomowanych potentatów przemysłu maszynowego do tej niecodziennej „gieldy” przystąpiły również zakłady „Waltera”. Reprezentację interesów fabryki powierzone inż. Stefanowi Woźniakowi z Działu Gł. Technologa. Wybór był trafny — inż. Woźniak wygrał. Dziś, mówiąc o tym, uśmiecha się tajemniczo, ale my wiemy, że sekret polegał na przedstawieniu nieodpartych argumentów i oratorskich zdolnościach... Tak więc dewizy zjednoczenia znalazły się niejako w naszej kieszeni. aczkolwiek nie od razu mogły być wydatkowane na upatrzonej cel. Po kilku latach głuchego milczenia, przyszła wreszcie oczekiwana wiadomość „Sprawa

EFCO aktualna stop Może nie kupować stop ZPP stop...” Od tego dnia w biurku inż. Woźniaka pojawiła się nowa teczka opatrzona kryptonimem: „EFCO — realizacja”. No, ale czas na wyjaśnienia. Otóż skrót EFCO, to po prostu pierwsze litery angielskiej firmy produkującej piece termiczne z atmosferą regulowaną. Dodajmy za fachowcami — ostatni krzyk mody w świecie techniki. Mój cicerone inż. Woźniak pokazuje zasady działania tego urządzenia, buchającego od czasu do czasu błękitnymi językami ognia.

— Montaż EFCO trwał dokładnie 7 tygodni — informuje mnie p. Stefan. — Prace nadzorowane były przez dwóch specjalistów angielskich. Przyznam otwarcie, że były dni obfitujące, nie tyle w momenty dramatyczne, co zaskakujące... Anglików.

I tu inż. Woźniak wspomina awarię zegara w zespołu urządzeń elektronicznych. Anglik doszedł do wniosku, że jedyną rozsądną decyzją jest wysłanie telegramu do Londynu z prośbą o natychmiastowe przysłanie części zamiennych. Telegramu nie wysłano jednak, bo awarię usunął w pół godziny pracownik laboratorium energetycznego p. Witold Róg — nawiasem mówiąc człowiek, któremu nie co ciekawie nie jest obce. Inż. Woźniak mówi mi dziś z uśmiechem: „Szkoła, że pan nie widział wtedy zdziwionych min tych Anglików! Byli zaskokowani...”

Podobnych wypadków było więcej. Swoimi umiejętnościami zadziwili także i inni nasi fachowcy, ot choćby tacy jak Marian Szczepaniak (Elektr.), Marian Czachor (Rem.), czy Bogusław Gos (Hydrauliczny). To była świetna wizytówka naszych zdolności.

Przejdźmy jednak do zasadniczego pytania. Do czego służy EFCO? Wyczerpu-

jącej odpowiedzi udzielę mi oczywiście inż. Woźniak.

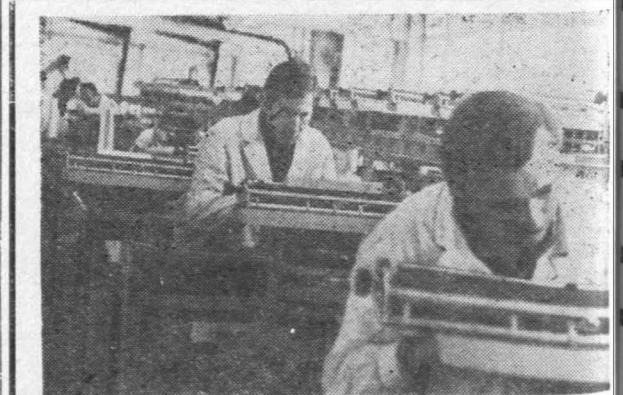
— W EFCO możemy wykonywać wiele czynności. A więc: nawęglac, cyjanować, hartować itp. Ponadto — stwierdza inż. Woźniak — dzięki EFCO uzyskujemy zawsze jednokową grubość warstw nawęglania, co było niemożliwe przy piecach komorowych. Części wychodzą z pieca idealnie czyste. Nie zachodzi o tym potrzeba — jak to było przed tym — stosowania procesów oczyszczających. Efektem pierwszego jest jaka uzyskujemy jest wysoka jakość nawęglanych części. Efektem drugim — minimalny, w porównaniu ze starą metodą, pobór energii elektrycznej, efektem trzecim — zatrudnienie. Piec EFCO obsługuje jeden pracownik, podczas gdy przy piecach komorowych pracę tę wykonywało kilku pracowników...

— Co jeszcze możemy wydzierać piecowi EFCO? — Wiele rzeczy. Wspomnę np. o możliwości dowiezienia materiałów otrzymywanych z hut, bowiem ze starą mamy zawsze kłopoty. Po prostu jest nierówny. Piec EFCO z kłopotami tego rodzaju radzi sobie ciągiem kilku godzin. W najbliższym czasie wprowadzimy także cyjanowanie a efektem czwartym będzie eliminacja soli, które o tego procesu sprowadzają do dewizy...

— Panie inżynierze, uruchomienie pieca EFCO minęło już kilka miesięcy. Jak ocenia pan jego przydatność dla naszego zakładu?...

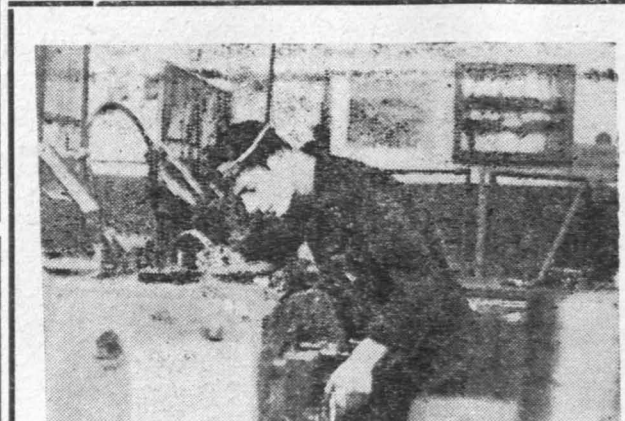
— Jak najbardziej pozytywnie. EFCO zdaje egzamin na każdym kroku, twierdza swoją przydatność dla zakładu. Dewizy jakie wydaliśmy na ten cel nie poszły na marne. EFCO pracuje, i z każdym dniem będzie przysilał nam coraz większe możliwości. A o to przecież chodzi...

(ag)



Z montażu maszyn do pisania schodzą kolejne partie tych wyrobów. Załoga wydziału składa się w większości z młodych ludzi, którzy poznają tajniki tej nowej produkcji.

mgr Piotr Książka



Młodą kadre dla zakładu kształci Technikum Mechaniczne i Zasadnicza Szkoła Zawodowa. Na zdjęciu uczeń podczas zajęć praktycznych w przyzakładowych warsztatach szkolnych.

# Konkurs rozstrzygnięty

W dn. 20 listopada br. został rozstrzygnięty konkurs na plakat i gazetkę z okazji 53 rocznicy Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej. Komisja złożona z organizatorów konkursu — KZ PZPR, ZMS oraz Rady Zakładowej przyznała następujące miejsca i nagrody:

W kategorii gazetek I miejsce (nagroda — teczkowa) — Jan Orlik z DKT-2, II miejsce (nagroda — książkowa) — Leon Słocki z TN, III miejsce (nagroda — książkowa) — Regina Pabianczyk z w-lu P-5. W kategorii plakatu I miejsce (nagroda — teczkowa) — Witold Kowalski z TK, II miejsce (nagroda — książkowa) — Marek Kujawiak z w-lu P-6 i III miejsce (nagroda książkowa) — Wiesław Nowakowski z T-1.

Komisja konkursowa przyznała również nagrodę książkową Eugeniuszowi Wójcickiemu z w-lu P-4 za gazetkę wyróżniającą się ciekawą kompozycją tematyką (JEKLO)

# Liczą się tylko konkretne efekty

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

na wyniki ekonomiczne. Problem ten przedstawiony został na otwartych zebraniach partyjnych. Wpłynęło na nich wiele cennych wniosków, zmierzających do generalnego poprawienia tego zagadnienia.

Zatem na podstawie dyskusji i wniosków przyjęliśmy kierunki działania zmierzające do: likwidacji anonimowości wykonywania poszczególnych detali, zmiany konstrukcji i technologii niektórych części, zwiększenia reżimu technologicznego przez pracowników, wnikliwego badania części przez kontrolę techniczną i wiele innych.

— Jakże były efekty tej działalności?

— Duże. Ale zilustrujmy to przykładami. W 1966 r. wyrobów ze znakiem jakości produkowaliśmy na sumę 55,2 mln zł. W br. wyprodukujemy ich na sumę

670 mln zł. (!) Wzrosła również produkcja wyrobów w grupie nowoczesności A. W grupie tej w roku 1966 produkowaliśmy wyroby o wartości 194 mln zł, a w r. 1970 wyprodukujemy ich na sumę 820 mln zł.

Poważne wyniki osiągnęliśmy także na odcinku walki z brakami. W 1966 r. braki wynosiły 36 mln zł, a za 9 miesięcy br. wynoszą one... 12,6 mln zł. Do osiągnięcia tych w dużym stopniu przyczynił się rozwinęty w zakładzie ruch samokontroli. Systemem tym pracuje obecnie 1.024 pracowników. Rozwinięcie ruchu samokontroli ma kapitalne znaczenie również w zmniejszeniu Dz. Kontroli Technicznej i zatrudnianiu sporej ilości ludzi pracujących w tym dziale bezpośrednio w produkcji.

— A jak wyglądał problem obniżki kosztów produkcji?

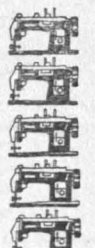
Jest to bardzo trudny problem, zwłaszcza jeżeli dotyczy on wyrobów przez znaczonych na rynki zagraniczne. Po szeregu konsultacjach z ekonomistami, inżynierami i księgowymi, na plenarnym posiedzeniu KZ przedstawiliśmy strukturę kosztów i wpływ, jaki na nią mają poszczególne komórki gospodarcze i produkcyjne. Problem ten z kolei był tematem zebrań OOP, rad związkowych i robotniczych, za pośrednictwem których dotarliśmy z kosztami produkcji do każdego stanowiska pracy. W pierwszym okresie efektem tej działalności było uzyskanie 40 mln zł obniżki kosztów. Później, w dyskusji na ten temat zgłoszonych zostało 206 wniosków, które w 1970 r. przyniosą zakładowi obniżkę kosztów produkcji w wysokości 50 mln zł.

— Trzeba więc przyznać, że działalność organizacji partyjnej w minionej kadencji była niezwykle owocna, co wyraża się choćby w przytoczonych wyżej efektach.

Oczywiście, w każdej pracy liczą się tylko efekty. Ale najważniejszym jest to, że w wyniku naszej pracy udało się nam zmienić sposób myślenia zarówno kierownictwa wydziałów jak i większości załogi. Przemiany w sposobie myślenia załogi, w którym przewija się nie tylko wykonanie zadań produkcyjnych, ale również rachunek jakim kosztem to staną one wykonane — są najważniejszym osiągnięciem organizacji polityczno-społecznych w „Walterze”.

— Dziękujemy za rozmowę i życzymy owocnych obrad oraz dalszych osiągnięć w przyszłej kadencji. (rozm. J. Rybczyński)

# Walterowska organizacja partyjna w liczbach



Ogółem organizacja partyjna w naszych zakładach liczy 2121 członków i kandydatów skupionych w 38 OOP i 142 grupach partyjnych.

W okresie minionej kadencji przyjęto w poczet kandydatów 476 osób, w tym 383 robotników.

Walterowska organizacja partyjna zrzesza w swoich szeregach 222 kobiety.

192 członków ZMS zatrudnionych w naszych zakładach może poszczycić się posiadaniem legitymacji partyjnej.

Ogółem organizacja partyjna powiększyła się w minionej kadencji o 267 osób, w tym 108 robotników.

Do roku 1948 wstąpiło w szeregi partii 461 pracowników. Od 1954—1958 r. — 969, a w roku 1970 — 265 osób.

Najliczniejszą grupę — 32,8% stanowią członkowie partii w wieku 30 — 39 lat.

41% członków walterowskiej organizacji partyjnej ma podstawowe wykształcenie, 20% — średnie, a 5% wykształcenie wyższe.

Najliczniejsze OOP mają wydziały. P-1, P-2, oraz DKT-1.

Po raz pierwszy funkcję I sekretarzy OOP powierzono w zakończonej kampanii sprawozdawczo-wyborczej 11 towarzyszą.

(AP)

# Czytelnicy piszą

**Droga Redakcjo!**  
Nie wiem czy słusznie zwracam się do Ciebie o pomoc lub wyjaśnienie w sprawie wydawanych zarządzeń, lub wniosków przez Dyrekcję Zakładu dot.: przyznawania świadczeń ochronnych.

W naszym zakładzie pracuję prawie 20 lat bo od 1951 r. jako maszynistka. Mogę przyznać, dużo w naszym zakładzie się zmieniło, dbamy o czystość i estetykę, coraz więcej widzimy pracowników w ochronnych płaszczach.

Ale dlaczego nie zmienili zarządzenia wydawanego przez 20 lat przyznania maszynistkom biurowym płaszczy ochronnych, które przez 8 godzin pracy mają do czynienia z czarną kaską tuszowaną i białym papierem?

Proszę mi wierzyć Redakcjo, że każda maszynistka dbająca o estetykę wychodzących pism z jej rąk, zmuszona jest wytrzeć ręce po nalożeniu kalki, ponieważ tusz odbity na palcach przenosi na biały papier — przez zapomnienie wycieram o sukienkę.

Zwracam się do Ciebie nie tylko w swojej sprawie, lecz w imieniu wszystkich maszynistek biurowych pracujących w naszym zakładzie.

prac. Dz. Gł. Technologia  
**TERESA GIERGIEL**

Od Redakcji

Postulaty naszej Czytelniczki uważamy za słuszne.

# Jeszcze o ocenach pracowniczych

# Jak cię widzą, tak cię piszą

Od dłuższego już czasu staramy się wprowadzać w naszym zakładzie jak najnowocześniejsze metody oceny pracowników. Obecnie nie wystarczają już po bieżnie informacje o pracowniku, a opinia, jaką wy daje sam przełożony jest zwykle subiektywna. Zawsze informacji o pracownikach powinien być szeroki — uwzględniający psychikę człowieka, jego umiejętności współpracy z ludźmi i umiejętności zawodowe.

Dlatego też coraz częściej w dużych zakładach wprowadza się komisyjne oceny pracowników na specjalnie sporządzonych formularzach.

Doceniając wagę sprawiedliwej oceny pracowników w naszym zakładzie wprowadza się również nowy system oceniania. W IV kwartale 1970 r. dokonana została ocena pracowników z dwóch wydziałów produkcyjnych i technicznego. W 1971 roku przystąpi się do ocen pracowników wszystkich wydziałów przedsiębiorstwa.

Dysponujemy pięcioma wzorami arkuszy oceny pracownika. Są to: arkusz oceny pracownika umysłowego, arkusz oceny pracownika fizycznego, arkusz oceny kadry kierowniczej, arkusz oceny stażystów — prac. umysłowych, arkusz oceny stażystów — prac. fizycznych.

Arkusze te uwzględniają dane osobowe pracowników, ich wykształcenie i kwalifikacje, staż pracy w

zakładzie, kary i nagrody oraz zestaw punktowanych ocen, dobranych w zależności od rodzaju pracy — fizycznej, umysłowej, na stanowisku kierowniczym itp.

Oceny przeprowadzane są przez Komisję, w skład której wchodzi przedstawiciel kierownictwa wydziału, bezpośredni przełożony oceniającego i przedstawiciel organizacji społeczno-politycznych. Komisje otrzymują szczegółowe instrukcje wg. których mają przeprowadzać oceny. Oceny są jawne, mówiąc inaczej po zakończeniu prac komisja ma obowiązek przedstawić ich wynik ocenianemu pracownikowi. Oceny stosowane są cyklicznie w odstępach rocznych. Przez stosowanie ocen w ustalonych odstępach czasowych istnieje możliwość porównywania podnoszenia kwalifikacji, lub ich obniżania, przez poszczególnych pracowników.

Oceny mają duży wpływ na samopoczucie pracowników, którzy zaczynają od czuć zainteresowanie przełożonych ich pracą. Z drugiej strony — kierownictwo ma możliwość wyeliminowania pracowników nieodpowiednich z pewnych stanowisk produkcyjnych, bądź administracyjnych.

Okresowe oceny pracowników są pomocne również w przygotowaniu rezerwowej kadry kierowniczej, ustalają stopień przydatności każdego pracownika dla zakładu. Dzięki ocenom sprawiedliwym i uzasadnionym stanie się rozdział awansów i nagród, a także listów pochwalnych i gratulacyjnych.

Oceny pracownicze mają także jeszcze jedno ważne znaczenie: wykazują braki w kwalifikacjach pracowników, co powinno zmobilizować ich do uzupełnienia fachowego wykształcenia.

(E. Gerlach)

## Dział Kadr informuje

# Komu nagrodę?

W dzisiejszym numerze „Życia” rozpoczynamy drukować cykl artykułów, wyjaśniających zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych. Chodzi nam głównie o udzielenie wszystkim zainteresowanym możliwie najbardziej wyczerpującej informacji dotyczącej terminów i sposobów zgłaszania wniosków nagrodowych.

Otóż nagrody jubileuszowe wypłacane są w przemyśle metalowym na podstawie załącznika Nr 8 do Układu Zbiorowego Pracy, późniejszych wyjaśnień Zarządu Głównego ZZ Metalowców, Komitetu Placy i Pracy oraz Orzeczeń Sądu Najwyższego, za przepracowanie nienaganie 25-ciu, 35-ciu i 40-tu lat w jednym zakładzie lub zawodzie, przy zachowaniu ciągłości pracy tak, jak do urlopu wypoczynkowego.

Nagrody przyznawane są trzy razy do roku, tj. z okazji święta 1-go Maja, 22 Lipca i Rocznic Rewolucji Październikowej.

Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor Zakładu i Przewodniczący Rady Zakładowej, po uprzednim zaopiniowaniu wniosku przez Komisję i Radcę Prawnego.

Wraz z nagrodą przyznawaną są pracownikom dyplomy honorowe, świadczące o nienagannej i długoletniej pracy.

Wysokość nagród jubileuszowych przedstawia się następująco:

za przepracowanie 25-lat — 0,75 miesięcznego zarobku brutto wliczonego na podstawie przeciętnej z 3-ich miesięcy.

za przepracowanie 35 lat — 1,5 zarobku wliczonego jak wyżej.

za przepracowanie 40 lat dwukrotny zarobek miesięczny wliczony na tych samych zasadach.

Starania o przyznanie nagrody jubileuszowej należy czynić w następujących terminach:

w miesiącu w marcu — na dzień 1 Maja w czerwcu — na dzień 22 Lipca

we wrześniu — na Rocznicę Rewolucji

Pracownik, który posiada przepracowane nienaganie 25, 35 i 40 lat z zachowaniem ciągłości pracy, winien w tych terminach zgłosić się do Sekcji Osobowej Działu Szkolenia Za wodowego i Kadr (pokój 39), z odpowiednimi zaświadczeniami stwierdzającymi okresy zatrudnienia i sposób rozwiązania w stosunku pracy. Pracownicy, którzy starają się o nagrodę za 25-lecie pracy i są zatrudnieni w zakładzie bez przerwy po wyzdoleniu, tj. po 17 stycznia 1945 roku, nie muszą dostarczać żadnych dokumentów.

Pracownicy, którzy starają się o przyznanie nagrody za pracę w jednym zawodzie obowiązani są dostarczyć potrzebne dokumenty tj. świadectwo pracy.

Do okresu pracy, wymaganego do uzyskania nagrody zalicza się — pod warunkiem zachowania ciągłości pracy — wyłącznie okresy zatrudnienia w tych zakładach, które zgodne z Układami Zbiorowymi Pracy wypłacają swoim pracownikom nagrody jubileuszowe.

Zgodnie z wyjaśnieniem Zarządu Głównego ZZ Metalowców, do okresu tego nie wlicza się: pracy w Administracji (z wyjątkiem Prezydium Rad Narodowych), w budownictwie, M.O., P.K.P., Spółdzielczości pracy (z wyjątkiem byłej Spółdzielni Handlowej i Spółdzielni Spożywców „Spolem”) oraz wszystkich zakładach prywatnych.

Przy ustalaniu ciągłości pracy w tym samym zawodzie nie mają wpływu zmiany miejsca zatrudnienia, pod warunkiem, że było ono oparte na umowie o pracę, przerwy w zatrudnieniu nie były dłuższe niż 3 miesiące, a przejście z jednego zakładu pracy do drugiego nie nastąpiło z winy pracownika, względnie na skutek wypowiedzenia dokonanej przez pracownika.

(Z. Spólny)

# ŁUDZIE z PARTIA

**JANINA JASTRZĘBSKA** to jedyna kobieta sekretarz OOP w naszym zakładzie. Zatrudnienie w „Walterze” znalazła w 1947 r., początkowo w kontroli technicznej, później w kontroli czasu pracy przy obróbce mechanicznej.



**Mgr MARIAN KĘPCZYŃSKI** jest młodym pracownikiem „Waltera”. Pracę rozpoczął w styczniu 1969 r. po ukończeniu studiów wyższych.

Początkowo przez okres 3 miesięcy pracował w Zakładach Jedwabniczych w Turku. Z chwilą refundowania stypendium przez nasz zakład znalazł zatrudnienie w Dz. Planowania i Przygotowania Produkcji przy Gosp. Narzędziowej.

Pomimo młodego wieku już w okresie studiów dał się poznać jako wszechstronny aktywista społeczny. Pracował w Zarządzie Uczelnianym ZMS jako



przewodniczącą komisji kult.-propagandowej. Przez kilka lat prowadził studencki ośrodek dyskusyjny. Ponadto był redaktorem naczelnym dwutygodnika „Merkury” wydawanego na terenie uczelni. Do organizacji partyjnej wstąpił w 1968 r. W ubiegłej kadencji pełnił obowiązki członka egzekutywy wydziałowej. W ostatnich wyborach powierzono mu funkcję sekretarza OOP.

bc.

# SPORT

## Mecz ostatniej szansy

Tego spotkania oczekiwali sympatycy sportu z olbrzymim niepokojem. Od jego wyniku zależały bowiem dalsze losy naszych pięściarzy. Porażka była równoznaczna z pożegnaniem II ligi. Zwycięstwo lub remis prolegowały ligowy byt. Przeciwnik „Broni” — „Unia” Oświęcim, mimo teoretycznie słabszej klasy walczył bardzo ambitnie. Nasi chłopcy stanęli jednak na wysokości zadania wykorzystując w pełni ostatnią szansę i zwyciężyli 14:6.

A więc victoria! Mimo wielu trudności i losowego fatum.

Gratulując bokserom zobaczymy raz jeszcze ich ostatni występ w reporterskim obiektywie.

2:0



Stanisław Chrzanowski (z prawej) może być zadowolony ze swej formy. W bieżącym roku poprawił kondycję i technikę stając się jednym z silniejszych punktów drużyny.

4:0

Henryk Nowak tym razem nie miał przeciwnika.

4:2



Nie sprostał zadaniu Andrzej Gawor. Jego przeciwnik — Furman udowodnił, że młodzież bierze często górę nad rutyną.

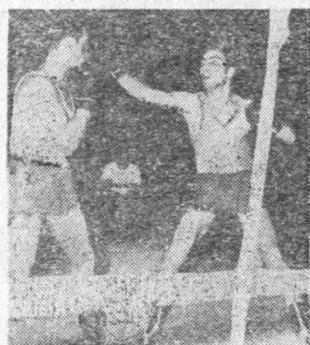
6:2



Podobnie jak w Oświęcimiu, również na własnym ringu Zdzisław Neska (z lewej) okazał się lepszy od Morunia. Za chwilę po akcji

naszego pięściarza sędzia ringowy przerwie pojedynek ogłaszając jego zwycięstwo na skutek przewagi.

8:2



To była jedna z najlepszych walk. Leszek Orzechowski (z prawej) pokonał jednogłośnie najlepszego zawodnika „Unii” Głódka.

10:2



Andrzej Piotrowski (z prawej) zwyciężył Haręzłaka demonstrując dobrą kondycję i... wciąż jeszcze zbyt słabe opanowanie nerwowe.

12:2



Włodzimierz Okrutny (z lewej) stoczył bardzo dobry pojedynek z Masztelarem udawadniając, że jest pełnowartościowym następcą Popiołka w wadze lekkośredniej.

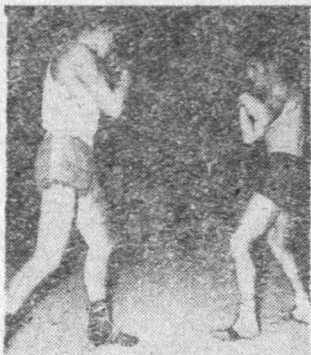
12:4



Przykra niespodzianka. Najmocniejszy punkt zespołu — Edward Skoczewski nie może sobie dać rady w pierwszym starciu z Janowiczem. Po widocznym na zdjęciu zwarciu zawodnik gości dozna kontuzji łuku brwiowego, a sędzia ogłasza jego zwycięstwo stosunkiem głosów 2:1.

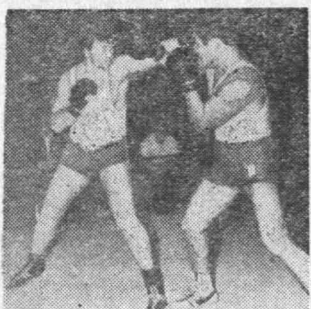
14:4

Nie było niespodzianki w wadze półciężkiej, która trwała nie wiele ponad trzy minuty. Na początku



II starcia Maciej Czyżewski wygrał na skutek przewagi z Gajem.

14:6



Wielkie serce do walki i znakomite przygotowanie zademonstrował „radomski Trela” — Zdzisław Chydzinski (z prawej) w spotkaniu z atletycznie zbudowanym Żurkiem. Niestety sędzia ringowy dopatrywał się rzekomo nieczystych ciosów zadawanych przez naszego zawodnika, ogłaszając jego dyskwalifikację w III rundzie.

tekst A. M.

Zdjęcia A. Żuchowski

## Piłkarze również nie zawiedli

Bardzo dobrze spisali się nasi piłkarze w ostatnim meczu o mistrzostwo III ligi wygrywając ze „Stalą” Stalowa Wola 2:0 (0:0).

Co prawda owe pozytywne stwierdzenie odnosi się w zasadzie do wyniku, a nie reprezentowanego stylu gry, tym nie mniej naszym chłopcom należą się słowa pochwały. W zakończonej jesiennej rundzie rozgrywek zademonstrowali bowiem formę, która może już częściowo zadawała licznych sympatyków piłkarskich w Radomiu. Inaczej mówiąc widoczny jest wyraźny postęp w wyszkoleniu, stanowiący efekt właściwej współpracy dobrego, ambitnego szkoleniowca, jakim jest niewątpliwie niedawno pozyskany przez klub mgr Papiewski z jego podopiecznymi.

Należy przypuszczać, że przy dobrej pracownym okresie zimowym i dalszej stabilizacji formy jest jeszcze szansa na skuteczny, wiosenny atak. Czy na pozycję lidera?... Chociaż dzieli od niego nasz zespół, tylko 4 pkt., powiedzmy inaczej — na pozycję ścisłej czołówki tabeli.

A zatem do wiosny, do zobaczenia znów na stadionie przy ul. Narutowicza!

(AP)

## Humor



## Pozory mylą

# Budynek pod kasztanowcami

Budynek jest mały, niepozorny. Coś pośredniego między magazynem, a lepszym barakiem. Jeszcze do niedawna mieściła się w nim jedna z sal szkolnych. Obiekt o którym mowa sąsiaduje bowiem z przykładowym technikum, to zaś nigdy nie narzekało na nadmiar powierzchni sal wykładowych.

Przycupnął więc mały budyneczek obok swojego piętrowego kolegi i czekał na ostateczne przeznaczenie. Któregoś dnia przed rokiem ktoś zdecydował: — urządzimy szkolną świetlicę. I urządzono. Właśnie tam, bliżej rosnących przy ul. 22-lipca kasztanów, w parterowym budyneczku, gdzie wkuwano dotychczas matematyczne twierdzenia i studiowano twórczość polskich wieszczów... Świetlica rozpoczęła działalność...

Każdego, kto otwiera drzwi budynku musi zaska kiwać wygląd wnętrza. Jak że inny od zewnętrznych wyobrażeń. Obszerna sala, miękkie foteliki, stoły, mała estrada z instrumentami muzycznymi, w oknach czyste firanki. Ciepło i przytulnie. Musiałem źle ukrywać swoje miłe rozczarowanie, skoro sympatyczna kierowniczka obiektu, a jednocześnie nauczycielka technikum p. Elżbieta Roskowińska tuż po przywitaniu zagadnęła:

— Pan się dziwi? Wierzę. Mnie też się kiedyś wydawało, że pojęcie świetlicy związane jest nierozłącznie z kilkoma poplamionymi atramentem stolami i skrzypiącymi od stałości krzesłami. Ale to było dawno, chyba w tych czasach, kiedy sami byliśmy jeszcze uczniami. Dziś świetlica wygląda inaczej, podobnie jak inne są stosowane formy pracy.

I tu rozpoczęła się opowieść o pierwszych sukcesach. Tych organizacyjnych i pedagogicznych. Prof. Roskowińska z nieukrywającym zadowoleniem mówiła o widocznych postępach w nauce tych, co to kiedyś dojeżdżając do szkoły pisali wypracowania w poczekalni dworców kolejowych, sygnalizowała dobrą pracę nowopowstałych zespołów: baletowego i muzycznego, demonstrowała z dumą wykonane przez uczniów albumy poświęcone życiu polskich poetów i pisarzy (coż za wspaniałe bogactwo treści i znakomite opracowanie plastyczne).

Ale chyba z największym uznaniem wyrażała się kierowniczka świetlicy o istniejących kółkach przyjaciół teatru. Zrzeszona w nim młodzież nie opuszcza żadnej premiery teatralnej, dyskutując później zawzięcie na temat jej artystyczno-wychowawczych walorów.

— Bo widzi Pan, im — młodzieży — jest to wyjątkowo potrzebne — powiedziała na zakończenie mojej wizyty. Nie jest dla nikogo tajemnicą, że uczniowie naszej szkoły i w ogóle wszystkich „zawodówek” stanowią element szczególnie mało wyrobiony pod względem kulturalnym. Zdarza się, bardzo często, że na egzaminach wstępnych kandydat do zajęcia miejsc w szkolnej ławie, wie np. doskonale kto to jest Lubański, a nie zna zupełnie nazwiska... Kochanowski. Pan się uśmiecha? To niestety prawda...

A zatem musi być nasza świetlica nie tylko miejscem odrabiania lekcji, lecz również płaszczyzną emisji kultury przez duże „K” dla ludzi, którym była ona w tej porze bardzo obca.

Opuszczając teren szkoły spojrziałem raz jeszcze, tak na pożegnanie, na mały budyneczek. Mały konstrukcją, a potężny realizowanymi weń ambicjami.

(AP)



ROMAN ABRACHAMA „Wspomnienia wojenne nad Warty i Bzury”.

W okresie kampanii wrześniowej gen. Roman Abraham był dowódcą Wielkopolskiej Brygady Kawalerii, a następnie grup operacyjnej Kawalerii. Tegoreczna, która boleśnie wstrząsnęła całym narodem, jest dla nas wszystkich sprawą wciąż aktualną, o czym świadczy nie słabnąca popularność książek poświęconych temu tematowi. W sytuacji, kiedy większość dokumentów, rękopisów i druków, meldunków zaginęła, relacje uczestników walk zwłaszcza zaś dowódców wyższego szczebla mają nieprzemijającą wartość. Pamiętnik Romana Abrahama odsłania kulisy wielu decyzji podejmowanych na polu walki przedstawia okoliczności ich powstania przebieg realizacji lub przyczyny niwykonania.

Wspomnienia generalnie są opowieścią o sobie a po prostu wrześniowa historia, tych jednostek, którzy dowodzą. Książka niewątpliwie wzbudziła wielkie zainteresowanie.

## To był uroczysty dzień

# Trenerzy mają swoje święto

„Dlaczego zawód trenerski jest tak pasjonujący? Chyba przede wszystkim dlatego, że pracując z młodzieżą uczy się ją nie tylko techniki sportowej, ale także kształci charakter. Na boiskach sportowych młodzi ludzie odkrywają podstawową prawdę życia: że o sukcesie decyduje przede wszystkim wytrwanie i praca” (mgr Zygmunt Szest).

Po raz pierwszy w b. r. obchodziliśmy uroczystości w całym kraju Dzień Trenera. Szczególnie okazałe wypadło to święto w Radomiu. Na specjalnie zorganizowanym kameralnym spotkaniu przedstawiciele kierownictwa partyjno-administracyjnego miasta z kadrą trenersko-instruktorów obecna była bowiem delegacja „Przeglądu Sportowego” — inicjatora obchodów Dnia Trenera.

Miło nam donieść, że w spotkaniu wzięła udział 17-osobowa grupa szkoleniowców sportowych z naszego klubu. Wszyscy oni, podobnie jak i pozostali trenerzy i instruktorzy otrzymali efektywnie wykonane listy pochwalne.

Był to więc dzień, jakiego jeszcze nie było. Dzień szczerzego uznania za często jeszcze nie dostrzegany

trud w kształtowaniu charakterów i sprawności fizycznej młodzieży.

(am)

„Zycie Załogi” — Org. Samorządu Robotniczego Zakł. Metalowych im. gen. „Wł. Wł.” w Radomiu. Redaguje zespół w składzie: Sewer Banasik, Bożena Ciszek, Antoni Gomółka, Kazimierz Pleśnik, Ignacy Pałka, Ireneusz Plestrzyński, Bogumił Pałka, Jan Rybczyński (Kier. Red.). Andrzej Mędrzycki (sekr. Red.). Tadeusz Prygiel, Antoni Sołtys. Wyd.: Samorząd Robotniczy. Adres Redakcji: Zakłady Metalowe im. Gen. „Wł. Wł.” Radom, ul. Ciepła 1, tel. 2-10-10. Druk.: Rad. Zakł. Grati...

Zamówienie Nr 2797 B