

W Międzynarodowym Dniu Kobiet

W przeddzień święta pań, w zakładzie naszym odbyło się uroczyste spotkanie przedstawicieli wszystkich wydziałów produkcyjnych i oddziałów pomocniczych z kierownictwem administracyjno-politycznym zakładu. W wydziałach produkcyjnych i oddziałach pomocniczych, we wszystkich komórkach organizacyjnych odbyły się podobne spotkania wszystkich kobiet z kierownictwem poszczególnych wydziałów czy oddziałów. Spotkania te cechował uroczysty nastrój, ale też swobodna wymiana poglądów na zadania jakie spełniają kobiety w zakładach pracy, w domu, w swoim środowisku.

W trakcie spotkania pań z przedstawicielami dyrekcji zakładu, przewodniczący Rady

Zakładowej Karol Ryczel podkreślił ogromne znaczenie wysiłku wszystkich kobiet zarówno na rzecz realizacji zadań planowych naszego przedsiębiorstwa jak i dla rodziny. Trudne to zadania i bardzo ważne, tym więc większa zasługa kobiet, że tak dzielnie radzą sobie z tymi obowiązkami.

Dyrektor naczelny KZWP — Tadeusz Trent wiele uwagi w swoim wystąpieniu poświęcił roli kobiety w naszym zakładzie. Jak bowiem wiadomo one stanowią większość załogi zakładu. Wysokie zadania produkcyjne jakie realizuje zakład w dużej mierze zależne są od wysiłku kobiet, a to, że zadania te są realizowane w bieżącym roku pomyślnie — jest w przeważającej mierze zasługą kobiet.

Dyrekcja zna problemy kobiet zatrudnionych w naszym przedsiębiorstwie i czyni wszystko by je jak najszybciej rozwiązać. Jednym z przykładów tego typu działania jest wybudowanie przedszkola zakładowego, co spotkało się z ogromnym uznanie kobiet, bo też rozwiązało jeden z podstawowych problemów z jakim spotykaliśmy się w przedsiębiorstwie. Zakładowe plany działalności socjalnej — podkreślił dyrektor, są bardzo bogate. Przyniosą one dalsze usprawnienia, poprawią warunki wypoczynku, w planach tych znajduje się także budowa żłobka. Zadania te realizo-

DOKOŃCZENIE NA STR. 2



GŁOS Papiernika

Organ Samorządu Robotniczego Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych

NUMER 6 (130)

31 MARCA 1980 R.

ROK VII

Każdy problem jest ważny

Przedwyborcze spotkanie

Przed wyborami do Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i wojewódzkich rad narodowych w całym kraju odbywały się liczne spotkania kandydatów na posłów i radnych ze społeczeństwem. W trakcie tych spotkań omawiane były problemy z jakimi stykają się mieszkańcy wsi, osiedli, dużych miast. Celem konsultacji było pełniejsze zapoznanie się kandydatów na posłów i radnych ze sprawami, które komplikują życie ludziom. Wychodzą z założenia, że każdy problem jest ważny, że należy usuwać wszelkie trudności i kłopotliwe sytuacje. Temat ten aktualny był także w czasie spotkania jakie odbyło się w naszym zakładzie, w czasie którego aktyw załogi spotkał się z wiceprezydentem Kielc Janem Strójwąsem oraz kandydatkami na radnych — Zofią Ziolkowską i Olgą Frankowską.

W trakcie spotkania przedstawiciele naszej załogi postulowali zmianę rozkładu jazdy autobusów 24 i 25, autobusów przeciążonych, a do tego jeź-

dzących w godzinach niezbyt odpowiadających załodze. Jest to ważny problem, który powinien być wkrótce rozwiązany.

Wiele uwagi poświęcono złej jakości mieszkań, które przekazywane są ludziom. W zarzucie tym kierowanym pod adresem budowlanych tkwił głębszy problem — brak bowiem elewacji powoduje dużą utratę ciepła, co denerwuje mieszkańców, a także powoduje ogromne straty.

Szeroko mówiono o problemach związanych z funkcjonowaniem placówek handlowych w mieście. I w tej dziedzinie mieszkańcy stykają się z wieloma kłopotliwymi sprawami. Do takich niewątpliwie

należą godziny otwarcia podstawowych sklepów, trudności zaopatrzeniowe w dni poprzedzające wolne soboty, święta itp.

Do postulatów tych ustosunkował się wiceprezydent Kielc Jan Strójwasek. Podkreślił on, że kłopoty tego typu są znane władzom miejskim. Szereg problemów już rozwiązano, inne są w trakcie rozwiązywania, bądź opracowywania koncepcji ich likwidacji. Najpoważniejszą sprawą komunikacji miejskiej. Wiceprezydent poinformował nas, że planuje się uruchomienie nowej linii przebiegającej przez Niewachlów. Odciaży to prze-

DOKOŃCZENIE NA STR. 2



Wzrastają szeregi zakładowej placówki ORMO

Bardzo uroczysto obchodzili pierwszą rocznicę powołania zakładowej placówki, członkowie Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej z naszego przedsiębiorstwa. Uroczystość ta zbiegła się z 34 rocznicą powstania tej organizacji.

W okolicznościowym referacie — komendant Mieczysław

Pękałski przypomniał początkowe, trudne lata działalności ORMO. Podkreślił duże osiągnięcia w zwalczaniu wrogów ludowej ojczyzny. Obecnie, społeczna praca ma przyczynić się do zapewnienia ładu i porządku publicznego. Pomoc ormowców jest wysoko oceniana przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych. Znalazło to odbicie w liście ministra skierowanym do członków tej organizacji.

W uznaniu zasług oraz wkładu pracy członków zakładowej placówki komendant miejski ORMO — tow. Sidoruk i przewodniczący Społecznego Komitetu ORMO — tow. Bidziński wręczyli trzem członkom, pracownikom naszego zakładu odznaki „Zasłużony działacz ORMO”. Otrzymali je Lech Detka, Ludwik Dzieciol, Tadeusz Partyka. Przyjęto również w szeregi tej organizacji kolejnych trzech członków.

DOKOŃCZENIE NA STR. 4



Ktoś, kiedyś powiedział, że najtańszym producentem surowców są składnice złomu. Stwierdzenie to odnosi się nie tylko do metali, ale także innych surowców wtórnych — opakowań szklanych, makulatury, zużytych części garderoby.

Kilka dni temu byliśmy świadkami wielkiej akcji skupiania w naszym mieście opakowań szklanych — butelek po wszelkiego rodzaju napojach. U podstaw tej akcji leżało wyliczenie, że przyniesie ona około 500 tysięcy opa-

kowań. Jest to pokaźna ilość butelek i przyniesie spore oszczędności.

Jesteśmy w przeddzień robienia generalnych porządków w naszym przedsiębiorstwie. Przy tej okazji znajdzie się zapewne spora ilość odpadów metalowych. Nie zwlekając należy je zagospodarować, przez oddanie do punktów skupu.

Duży nacisk kładzie się na zagospodarowanie odpadów papierowych. W tej dziedzinie osiągnęliśmy znaczny postęp. Dla przykładu warto podać, że w roku 1970 wykorzystywano 239 tys. ton makulatury, obecnie ilość ta wzrosła do 500 tys. ton. Stanowi to 39 procent „wsadu” do produkcji papieru i kartonu. Są to także poważne oszczędności w tym tak deficytowym surowcu.

Sprawa polega na tym, by wykorzystać wszelkie tkwiące

w dziedzinie produkcji surowców możliwości. Należy więc zadać sobie trochę trudu i poszperać na naszych strychach czy piwnicach. Znajdziemy tam bezwzględnie opakowania szklane czy stare czasopisma. W ten sposób — zlecając na przykład dzieciom ich zanieśienie do punktu skupu, działając będziemy w sposób wychowawczy na własne dzieci, a z drugiej strony dostarczymy tak potrzebnych odpadów do produkcji pełnowartościowych surowców. Jest to zadanie ważne, opłacalne, przynoszące poważne oszczędności.

Surowce wtórne



Proponujemy wczasy świąteczne

Dużym powodzeniem naszej załogi cieszą się wczasy świąteczne organizowane przez Dział Socjalny. Odnaczają się one nie tylko doskonałą organizacją, ale także pozwalają zorganizować w odpowiedni sposób wypoczynek świąteczny. Ewidencyjnym przykładem wielkiego powodzenia jakie zyskały sobie tego typu formy wypoczynku były ubiegłoroczne świąteczne wczasy zimowe połączone z zabawą sylwestrową.

Równie atrakcyjną propozycją Działu Socjalnego jest zorganizowanie wczasów wielkanocnych. 15 naszych pracowników może miło spędzić świąteczny wypoczynek w zakładowym ośrodku w Szczawnicy. Wczasy odbędą się w terminie od 4 do 10 kwietnia. Posiłki zapewni restauracja „Grajcarek”.

Sądzymy, że propozycja ta zyska, jak zwykle, wielu zwolenników.

W Międzynarodowym Dniu Kobiet

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

wane będą już wkrótce, w czasie przystąpienia do IV etapu budowy zakładu.

Wiele uwagi poświęcił sprawom zaangażowania społecznego kobiet naszego przedsiębiorstwa I sekretarz Komitetu Zakładowego PZPR — tow. Władysław Stec. Podkreślił fakt, że pomimo licznych zajęć — zawodowych, zajęć domu związanego z jego prowadzeniem i wychowaniem dzieci, kobiety znajdują czas na wzięcie udziału w czynach społecznych i produkcyjnych, na aktywny udział w pracach wielu organizacji społecznych

działających w przedsiębiorstwie. Ta aktywna postawa kobiet przynosi im niewątpliwie wiele satysfakcji, przynosi też korzyści zakładowi i całej załodze.

W dalszej części spotkania panie podzieliły się uwagami na temat warunków pracy w naszym zakładzie, mówiły o tym co warto zmienić by pracowało się jeszcze przyjemniej i lepiej.

Wyraziły też swoje zadowolenie z zachęcających w przedsiębiorstwie zmian, zwłaszcza zmian w dziedzinie spraw socjalnych i bezpieczeństwa pracy.

(ch)



Pracownice naszego zakładu — kandydatki na radne Wojewódzkiej Rady Narodowej: Zofia Ziolkowska i Olga Frankowska.



Dążenie do zaktywizowania szerokich rzesz pracowników przejawia się między innymi w socjalistycznym współzawodnictwie pracy. Przed współzawodnictwem tym od dawna zapalono zielone światło — ma ono wszelkie szanse by stać się podstawą osiągnięcia przez zakłady pracy coraz lepszych wyników produkcyjnych, by dzięki współzawodnictwu malała ilość wypadków, a wzrastała troska o mienie społeczne, o wykorzystanie surowca, o lepszą jakość produkcji. Takie właśnie założenia legły u podstaw socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

Podjęcie się przez pewne grupy pracowników rywalizacji w ramach współzawodnictwa powinna przede wszystkim cechować znajomość założeń i istoty współzawodnictwa. Wówczas to, mając świadomość jakich zadań podejmuje się dana brygada, jakie chce osiągnąć cele — może z powodzeniem przystąpić do rywalizacji mając szanse, że cele te osiągnie.

Często podkreślamy w naszym zakładowym czasopiśmie wzrost aktywności pracowników. Przejawia się on między innymi w formie podejmowania na coraz szerszą skalę współzawodnictwa. Należy też podkreślić stały ilościowy wzrost brygad współzawodniczących o miano brygady pracy socjalistycznej. Są jednak ten ilościowy wzrost uczestników współzawodnictwa idzie w parze z jakością pracy i osiąganymi wynikami?

Trudno dać jednoznaczną odpowiedź, bowiem bezwątpienia wśród naszej załogi znajdują się ludzie, którzy chcą osiągać coraz lepsze wyniki, czując się odpowiedzialnymi za zadania realizowane przez załogę, rozumiejący potrzebę oszczędnego gospodarowania. Te brygady osiągają wyniki dużo lepsze niż przeciętna zakładowa. Należy jednak dążyć, by każdy pracownik KZWP tak właśnie myślał. By czuł się odpowiedzialny za to co robi, za ja-

kość wyrobów opuszczających nasz zakład, by zdawał sobie sprawę z faktu, że zły jakościowo wyrób to strata surowca, to także straty wyliczane w konkretnych złotychkach.

Mówiąc o współzawodnictwie w naszym zakładzie nie robimy tego z pełną satysfakcją, z poczuciem dobrze realizowanej zasady, która prowadzi do poprawy efektywności gospodarowania. Wydaje się, że zbyt małe jest zainteresowanie tą sprawą ze strony kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. Przy czym generalnie rzecz ujmując większą dbałość o rozwój tej formy rywalizacji pracowniczej wykazują kierownicy oddziałów pomocniczych. Znajduje to odbicie w

Stawiamy na współzawodnictwo

zaangażowaniu w sprawy rywalizacji samych pracowników. Wśród brygad odznaczonych złotymi odznakami nie znalazł się żaden zespół z podstawowego wydziału produkcyjnego. Srebrną odznakę otrzymała tylko jedna brygada z Wydziału P-2.

Nasze dążenia powinny więc iść w tym kierunku by współzawodnictwem zainteresować wszystkich brygady, a szczególnie właśnie te, które mają bezpośredni wpływ na jakość i wielkość produkcji. Warunkiem powodzenia jest zwiększenie aktywności nie tylko pracowników szeregowych, ale także kierowników odpowiedzialnych za sprawny przebieg produkcji i odpowiedzialnych także za rozwój współzawodnictwa. Wiele zależy od ich zainteresowania wynikami współzawodnictwa, od atmosfery jaką wytworzą wokół tego ważnego zagadnienia — ważnego z punktu widzenia

pracowników, całej załogi i zakładu.

Wydaje się, że właśnie w dziedzinie odpowiedniej atmosfery mobilizującej do lepszej, wydajniejszej pracy mamy jeszcze wiele do zrobienia. Uczestnicy współzawodnictwa muszą czuć, że zagadnieniem tym interesuje się wiele ludzi, że nie chodzi tylko o sprawozdania ze współzawodnictwa, ale o rzetelną pracę, uzyskiwanie bardzo dobrych wyników dających przedsiębiorstwu konkretne korzyści, chcą być autorami tych korzyści.

Powstał nowy plan rozwoju współzawodnictwa w naszym zakładzie. Z planu tego na uwagę zasługują załadowe dwa punkty: dotyczące większego udziału i głębszego zainteresowania się sprawami współzawodnictwa przez oddziałowe organizacje związkowe i koła wydziałowe ZSMP. Taka współpraca jest rzeczywiście niezwykle potrzebna, tym bardziej, że w rywalizacji udział biorą związkowcy i członkowie zakładowej organizacji ZSMP. Pozostałe punkty planu pracy niestety nie wnoszą nic nowego...

Nasze wnioski dotyczące rozwoju współzawodnictwa w przedsiębiorstwie zmierzają więc w kierunku zwiększenia aktywności osób odpowiedzialnych za jego rozwój, uświadamianie uczestników współzawodnictwa pod kątem korzyści jakie przynosi ono załodze i zakładowi. Należy wszystko zrobić, by jak najdalej odejść od formalnego tylko traktowania tego tak ważnego zagadnienia i nadać mu priorytetowe znaczenie w zakładzie. Istnieją ku temu szanse. Przed współzawodnictwem w naszym przedsiębiorstwie także pali się zielone światło. Są to jednak jak do tej pory jednostronne zabiegi ze strony dyrekcji i organizacji politycznej. Włączmy się do tej szlachetnej rywalizacji wszyscy — by efekt współzawodnictwa były na takim poziomie, na jaki nas stać. A stać nas na bardzo wiele.

J. Nowiński

Przedwyborecze spotkanie

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

ładowane autobusy linii 24 i 25.

Niektóre ze spraw poruszanych przez naszych pracowników są bardzo istotne.

Nasze miasto w ostatnich dziesięciu latach dokamentnie zmieniło swój wygląd. Świadczy to dobitnie o przeobrażeniach zmierzających do poprawy warunków życia społeczeństwa Kielc. Wiceprezydent Jan Strójwas szeroko mówił o osiągnięciach w dziedzinie budownictwa mieszkaniowego, o budowie całej sieci przedszkoli i żłobków, o budowie nowych szkół. Władze miejskie i wojewódzkie starają się, by w każdym nowym osiedlu mieszkaniowym (a

tych w ostatnim dziesięcioleciu wybudowano w Kielcach kilka) znalazło się przedszkole, żłobek, sieć sklepów, a w większych osiedlach także szkoła. Jest to praktyczna realizacja Uchwały Zjazdu, która nakazuje zwrócenie baczonej uwagi na problem umacniania rodziny. Wiadomo bowiem, że mieszkania w nowych osiedlach otrzymują przede wszystkim małżeństwa młode, dla których istotną sprawą są przedszkola i żłobki.

Tego typu polityka urządzania osiedli prowadzona będzie w dalszym ciągu. Starania obecnie idą w tym kierunku by budowanie tymcej i dokładniej. By każdy kto otrzymuje mieszkanie był z niego autentycznie zadowolony.

21 zespołów uzyskało tytuł „Brygady Pracy Socjalistycznej”

Podsumowano wyniki jakie uzyskały poszczególne brygady rywalizujące między sobą i ubiegające się w 1979 roku o tytuł i odznakę „Brygady Pracy Socjalistycznej”. Wyniki tej rywalizacji są optymistyczne. Na to wyróżnienie zasłużyło aż 21 brygad. W sumie zespołowe odznaki „Brygady Pracy Socjalistycznej” otrzyma 169 pracowników.

Najlepszymi w ubiegłym roku okazały się brygady Bogdana Mikołajczyka z OWI, Edwarda Morawskiego także z OWI, Wojciecha Krajow-

skiego z Działu Energetycznego i Wacława Moskwy z wózków akumulatorowych. Brygady te za najwyższe osiągnięcia uhonorowane zostaną złotymi odznakami.

Srebrne odznaki „BPS” przyznano pięciu brygadam. Są to zespoły kierowane przez: Witolda Chyba z wózków akumulatorowych, Józefa Mazura z Działu Energetycznego, Zbigniewa Muzoła z Oddziału Wykonawstwa Inwestycji, Jana Radlicy z OWI, Marianny Łojowskiej z Wydziału P-2.

Dwanaście brygad uzyskało tytuł i brązową odznakę „Brygady Pracy Socjalistycznej”. W tym dość szerokim gronie wyróżnionych znalazły się brygady: Franciszka Łusiaka z Wydziału P-1, Leszka Wesołowskiego — Wydział P-2, Alfredy Supel z P-2, Mariana Jaskowskiego z Wydziału P-3, Józefa Krajewskiego także z P-3, Renisława Gula z Wydziału P-4, Edwarda Pastuszko z Działu Energetycznego, Ma-

riana Skowrona z Wydziału Głównego Mechanika, Leszka Branickiego, także z TM, Józefa Piątka, Kazimierza Ciesowskiego i Mieczysława Danilewicz.

Odznaki „Brygady Pracy Socjalistycznej” wręczone zostaną wyróżnionym zespołom w trakcie akademii jaka odbędzie się w naszym zakładzie z okazji Święta Pracy. W tym samym terminie wręczone zostaną uzyskane indywidualnie tytuły „Przodownika Pracy Socjalistycznej”. Tytuły te uzyskało siedmiu członków naszej załogi: Franciszek Łusiak, Leszek Wesołowski, Janina Cieszkowska, Stanisław Detka, Stanisław Rusinowicz, Jerzy Cheba i Stanisław Skalski.

Zdobywcem zarówno zespołowych jak i indywidualnych wyróżnień serdecznie gratulujemy, życząc dalszych tak pozytywnych wyników w pracy zawodowej i działalności społecznej.

(raf)

Pracownicy administracji rozpoczynają rywalizację

Pracownicy działu informatyki naszego zakładu przystąpili w styczniu tego roku do współzawodnictwa pracy socjalistycznej. Utworzono ośmioosobową brygadę, której przewodnictwem objął kierownik działu inż. Andrzej Brzeziha. Członkowie tej brygady zobowiązali się przepracować na rzecz przedsiębiorstwa w bieżącym roku 80 godzin. Do chwili obecnej brygada działu informatyki przepracowała już 45 godzin przy porządkowaniu budynku biurowca i jego pomieszczeń, a także przy wdrażaniu nowych systemów EPD, przyspieszając tym samym termin ich eksploatacji.

Do marca brygada pracy socjalistycznej działu informatyki była jedyną z komórek organizacyjnych administracji naszego przedsiębiorstwa, która przystąpiła do współzawodnictwa. Obecnie chęć przystąpienia do tego typu rywalizacji zgłosiła sekcja inwentaryzacji. Pracownicy tej komórki utworzyli kolejną brygadę. Tak więc ośmioosobowa brygada działu informatyki ma partnera we współzawodnictwie. Spodziewać się należy, że i inne komórki organizacyjne administracji naszego zakładu przystąpią wzorem działu informatyki i sekcji inwentaryzacji do współzawodnictwa pracy socjalistycznej. (td)

Postulaty załogi KZWP przekazano do ZG ZZCh.

Podczas zakończonej niedawno kampanii sprawozdawczo-wyborczej Związków Zawodowych zgłoszono szereg wniosków i postulatów zmierzających do poprawy warunków pracy, lepszej jej organizacji na poszczególnych stanowiskach, jak również spędzania wolnych dni.

Pracownicy zgłaszali swoje uwagi na zebraniach Oddziałowych Rad Zakładowych i podczas Konferencji Zakładowej. Wszystkie były skrupulatnie notowane i po zredagowaniu przekazane do poszczególnych adresatów.

Łącznie powstało 47 wniosków. Dotyczą one ważnych dla całej załogi KZWP spraw. Wśród nich znalazły się problemy, których rozwiązaniem musi zająć się Zarząd Główny ZZCh, dyrekcja naszego zakładu i nowo wybrana Rada Zakładowa.

O realizacji wniosków i postulatów naszej załogi będziemy informować na bieżąco czytelników „Głosu Papiernika”.

(juk)



Młodzież po VIII Zjeździe partii

„700 brygad młodzieżowych z Kielc wypracowało dodatkowo 300 mln złotych. W ramach studenckiej akcji „Szydów 650” przepracowano 8500 godzin, a przy budowie kieleckiego teatru pracowano społecznie 6 tys. godzin”.

Takich meldunków w okresie VIII Zjazdu partii napłynęło z całego kraju tysiące. Stanowią one bogaty dorobek młodego pokolenia. Wykazują jak wielki potencjał sił i kwalifikacji tkwi w młodzieży. Młode pokolenie wnosi już konkretny wkład do ogólnonarodowych dokonań, czuje się pełnoprawnym współgospodarzem kraju. Związek Socjalistycznej Młodzieży Polskiej, jako reprezentant młodzieży, zdobył sobie autorytet wśród młodzieży i społeczeństwa. To właśnie zetesempowcy na bieżąco i aktywnie włączają się w rozwiązywanie najistotniejszych problemów kraju. Wiele spraw podejmują zasiadając we władzach partyjnych i organach samorzą-

dowych. Aż 15 tys. kół ZSMP posiada zaszczytne prawo rekomendacji swych członków w szeregi PZPR. Blisko 350 tys. członków rekomendował ZSMP do tej pory w szeregi partii. Również sam wzrósł liczebnie osiągając 2 miliony 700 tys. członków. Dlatego też właśnie problemy dalszego rozwoju tej organizacji, jej wpływu na ukształtowanie przyszłego oblicza Polski stało się jednym z najistotniejszych problemów poruszanych na VIII Zjeździe partii.

W przemówieniu programowym przewodniczący Rady Głównej ZSMP — Krzysztof Trębaczewicz nakreślił wytyczne dla wszystkich inicjatyw młodzieżowych po VIII Zjeździe. Przebiegają one pod hasłem: „Efektywnie, gospodarnie, oszczędnie, a drogą realizacji tego hasła powinna być jeszcze większa aktywność młodzieży w systemie doskonalenia własnych umiejętności, doskonalenia pracy w zakładzie”.

Podstawowym zadaniem ZSMP jest także właściwe ukierunkowanie procesów adaptacyjnych młodych robotników. Chodzi tu przede wszystkim o to, aby młodzi pracownicy jak najszybciej zdobyli niezbędne doświadczenie zawodowe i stali się w pełni wykwalifikowanymi pracownikami. Coraz pełniej winno otaczać się wszystkich młodych pracowników opieką, włączyć ich do działalności w swoich szeregach, dbać o warunki pracy oraz o to, aby w jej toku młodzi mogli wykształcić swoje umiejętności.

Hasła te będą także realizowane przez młodzież zetesempowską w naszym zakładzie. Zarząd Zakładowy opracował już nowy plan zadań, w których wytyczne VIII Zjazdu stanowią podstawową część. Trzeba z satysfakcją odnotować, że nasza zakładowa organizacja ma już niemały dorobek. Należy przeciwnie do najaktywniej działającej młodzieży na terenie naszego miasta. Zakładowi zetesempowcy mogą pochwalić się wieloma czynami produkcyjnymi przynoszącymi konkretne efekty w postaci ponadplanowej produkcji, uczestniczą w akcjach na rzecz miasta i zakładu. Są aktywnymi i wyróżniającymi się uczestnikami współzawodnictwa pracy, należą do Klubu Honorowych Dawców Krwi i innych organizacji zakładowych. Wielu z nich jest członkami partii. Również z okazji VIII Zjazdu podjęli szereg zobowiązań, z których kilka już jest realizowanych. O realizacji kolejnych zobowiązań na pewno niedługo będziemy mogli napisać.

(ma)

Narada aktywu młodzieżowego

- inicjatywy w dziedzinie produkcji
- o lepszą adaptację społeczno-zawodową

W marcu odbyło się kolejne posiedzenie najwyższego forum młodzieży pracującej w branży papierniczej, a mianowicie Rady Młodzieżowej ZPP. Seminarium młodzieży trwające trzy dni zajęło się szeregiem problemów związanych z udziałem młodych w realizacji uchwał VIII Zjazdu partii. Mówiono o konieczności podejmowania licznych inicjatyw produkcyjnych, nowych formach zwiększania efektywności. Wiele miejsca poświęcono także sprawom adaptacji społeczno-zawodowej, a także pełnego wykorzystania akcji w ramach „Młodzież dla postępu”. Obradom przewodniczył dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego — Romuald Gorszwa.

Drugi i trzeci dzień seminarium poświęcony był podsumowaniu Młodzieżowego Współzawodnictwa Pracy. Aktu podsumowania dokonał dyrektor Zjednoczenia ZPP. Wśród biorących udział 35 przedsiębiorstw nasza młodzież zdobyła 15 miejsc.

Rada Młodzieżowa ZPP podjęła szereg postanowień mających na celu uatrakcyjnienie form działania kół ZSMP działających w naszej branży. Jedną z takich atrakcyjnych, a zarazem bardzo pożytecznych akcji, których organizatorem jest ZSMP są obozy wypoczynkowo-szkoleniowe. Młodzież nie tylko zapoznaje się na nich z nowymi formami działania, ale przede wszystkim uzyskuje wiele wiadomości, które wykorzystuje w swojej pracy, już w konkretnym zakładzie. Taka wymiana doświadczeń zawsze zdawała egzamin. I tym razem Rada Młodzieżowa wystąpiła z inicjatywą zorganizowania obozu szkoleniowo-wypoczynkowego. Obóz taki odbędzie się w czerwcu w miejscowości Grunwald. Zgrupowanie to połączone będzie z ogólnopolskim obozem pod pa-

tronatem Centralnej Rady Związków Zawodowych. Jedną z imprez przygotowujących na obóz będzie prezentacja osiągnięć młodzieży naszej branży. Impreza ta odbędzie się z okazji 35-lecia Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego. Nasz zakład będzie reprezentowany przez jedną osobę i będzie to najaktywniej działający członek ZSMP.

(ma)



W trakcie plenum KZ PZPR, sekretarz Komitetu Miejskiego PZPR — tow. Zbigniew Łukaszewicz wręczył Ewie Detce odznakę „Młodzież dla postępu”.

Nabór kandydatów do szkół kształcących „papierników”

Dział Spraw Osobowych i Szkolenia Zawodowego informuje o możliwości podjęcia nauki w roku szkolnym 1980/81 w uczelniach kształcących kadry dla papiernictwa. Są to uczelnie: Politechnika Łódzka — gdzie istnieje możliwość podjęcia studiów w systemie dziennym, zaocznym i wieczorowym, oraz Akademia Techniczno-Rolnicza w Bydgoszczy na studiach magisterskich eksternistycznych. Na uczelniach tych obowiązują egzaminy wstępne.

Ponadto istnieje możliwość podjęcia nauki przez tegorocznych absolwentów szkół podstawowych w średnich szkołach zawodowych dziennych kształcących papierników. Dla bliższej orientacji podajemy, że szkoły te zlokalizowane są w: Łodzi (Zespół Szkół Papierniczo-Poligraficznych oraz Technikum Przetwórstwa Papierniczego), Konstancinie — Jeziorniej (Zespół Szkół Zawodowych), Żywcu (Technikum Drzewne), Świeciu (Zespół Szkół Zawodowych) i w Krapkowicach (Technikum Celulozowo-Papiernicze).

Bliższych informacji na ten temat udziela Dział Spraw Osobowych i Szkolenia Zawodowego, pokój 116.

(ma)

Danuta Jagiełło zwyciężczynią eliminacji miejskich

8 marca odbyły się eliminacje miejskie V Olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej przebiegającej pod hasłem: „PZPR — tradycje i współczesność”. Eliminacje te poprzedzone zostały podobnymi zawodami na szczeblu zakładowym, gdzie wykonała reprezentacja naszego zakładu. **Danuta Jagiełło, Włodzimierz Kozioł, Lech Kania**, oto najlepsi zawodnicy spośród 20 zetesempowców biorących udział w rozgrywkach zakładowych. Wykazali się oni nie tylko znajomością problemów młodzieżowych, ale także zaprezentowali dużą wiedzę z zakresu historii ruchu robotniczego czy współczesnych problemów politycznych i gospodarczych.

140 zwycięzców zakładowych wzięło udział w eliminacjach miejskich. Uczestnicy odpowiadali na 25 pytań pisemnie. Były to pytania w większości dotyczące struktury i rozwoju organizacyjnego PZPR i organizacji zrzeszających młodzież. Wiele pytań związanych było tematycznie z regionem kieleckim. Eli-



minacje pisemne wykonały 6 zawodników, którzy przystąpili do egzaminu ustnego. Zwycięzcą, a zarazem najlepszą zawodniczką eliminacji została reprezentantka naszego zakładu **Danuta Jagiełło**. Zespołowo zajęliśmy szóste miejsce.

Danuta Jagiełło okazała się najlepszą ze 140 uczestników Olimpiady. Wymagało to długiego i starannego przygotowania.

— Właściwie nie można mówić, w tym przypadku, o specjalnych przygotowaniach. Wiadomości czerpie się przez cały czas z codziennej pracy — powiedziała Danuta Jagiełło. — Oczywiście musiałam zapoznać się z historią, a szczególnie z historią ruchu robotniczego — takie bowiem było hasło Olimpiady. Wymagało to przeczytania kilku książek i opracowań...

— Zyczymy więc teraz zwycięstwa w eliminacjach wojewódzkich.

(ma)

Mini-wywiady

Szkolenie i wypoczynek

Rada Główna ZSMP patronowała w tym roku bardzo ciekawej akcji — „Zima 80”. Założeniem akcji było zorganizowanie szeregu obozów wypoczynkowo-szkoleniowych dla aktywistów młodzieżowych. Właściwy wypoczynek młodzieży oraz zaznajomienie jej z aktualnymi problemami ruchu młodzieżowego — oto główny cel „Zimy 80”. Uczestnikami byli także zetesempowcy województwa kieleckiego. I tak dla zetesempowców z „Iskry”, FSS, KZWP i innych przedsiębiorstw kieleckich zorganizowano obóz w Wiśle. W szkoleniu tym udział wzięli pracownicy Przygotowalni Offsetowej: **Halina Fornalska, Leszek Szymkiewicz i Zofia Siciarska**.

A oto jak relacjonują oni swój pobyt na obozie:

Halina Fornalska. — Obóz trwał dwa tygodnie i byliśmy razem z 29 uczestnikami przedstawicielami wszystkich większych przedsiębiorstw kieleckich. Mieszkaliśmy w ośrodku wypoczynkowym „Relaks”. Ośrodek był dobrze wyposażony w sprzęt narciarski i sanki. Specjalnie zatrudniony instruktor udzielał po-

rad dotyczących nauki jazdy na nartach. Odbyliśmy kilka ciekawych spotkań z bardzo interesującymi ludźmi. Odwiedził nas także przewodniczący Zarządu Miejskiego ZSMP — Czesław Dziopa.

Zofia Siciarska. — Mieliliśmy również codzienne zajęcia szkoleniowe. Wykłady były bardzo różnicowane, problematyka ich dotyczyła spraw związanych z polityką, gospodarką Polski, a także wieloma problemami młodzieżowymi. Rzeczywiście te wykłady wiele nam dały, dużo problemów wyjaśniły. Byliśmy także na występie Jerzego Ofierskiego — popularnego gawędziarza. Bardzo nam się ten występ podobał.

Halina Fornalska. — W trakcie trwania obozu szkoleniowego wszyscy odpoczęliśmy. Zawiązaliśmy także szereg nowych znajomości, a nawet przyjaźni. Było naprawdę fajnie.

Jak więc widać „akcja” zdała egzamin na piątkę. Młodzi wrócili wypoczęci, pełni wrażeń i nowych doświadczeń, które zapewne przydadzą się im w pracy w organizacji.

(ma)

Wzrastają szeregi zakładowej placówki ORMO

DOKONCZENIE ZE STR. 1

Dyrektor KZWP — tow. Ta-
deusz Trent podkreślił duży
wkład pracy naszych ormow-
ców. Licząca obecnie 15 człon-
ków placówka ma na swoim
koncie niemały dorobek w
walce z występującymi jeszcze
przejawami pijaństwa i wan-
dalizmu. W ciągu roku prze-
pracowano społecznie 946 go-
dzin. Ta trudna, społeczna pra-
ca znajduje coraz większy
oddźwięk wśród pracow-
ników naszego przedsiębiorstwa.
Świadczy o tym szybki wzrost
szeregów, jak również coraz
częściej zgłaszane uwagi i
spostrzeżenia na temat łama-
nia dyscypliny i prawa.

Wyrazem uznania osiągnięć,
były wręczone przez dyrekto-
ra i I sekretarza KZ PZPR
dyplomy i upominki. Otrzy-
mali je Adam Bielawski, Lech
Detka, Ludwik Dziecioł, Ro-
man Sobczyk, Zdzisław Suwa-
ła i Mieczysław Pękalski.

Gratulujemy wyróżnionym,
a całej organizacji życzymy
jeszcze więcej sukcesów w
kolejnym roku działalności.



Czego oczekują radni wyborcy

Uchwała VIII Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robot-
niczej zatwierdziła dalszy dynamiczny rozwój naszej gospo-
darki, wytyczyła drogi tego rozwoju, wskazała na sprawy
i problemy, które należy rozwiązać, by to trudne zadanie
wykonać. Rozwój gospodarki Polski leży w naszym wspólnym
interesie, a realizować go będą w pierwszej kolejności
posłowie, radni, a następnie całe społeczeństwo. Czego więc
— wypada zastanowić się, oczekują od obywateli posłowie
i radni, czego od naszych przedstawicieli oczekuje społe-
czeństwo?

W trakcie spotkań przed-
wyborczych jakie odbywały
się w całym kraju wyborcy
zgłaszali swoje zastrzeżenia,
postulaty, radzili jak w naj-
prostszy sposób zorganizować
pewne sprawy, jak je rozwią-
zać, by ułatwić życie, by po-

zbyć się kłopotów. Właśnie
teraz społeczeństwo oczekuje
na rozwiązanie tych proble-
mów. Musimy przy tym zda-
wać sobie sprawę z faktu, że
często są to sprawy trudne,
wymagające czasu. Musimy
więc uzbroić się także w cier-
pliwość. Przed nami cała ka-
dencja, która niewątpliwie
(tak jak poprzednie) obfitować
będzie w poważne pozytywne
zmiany. Zmiany, które wszyst-
cy odczuwamy, które zostaną
dokonane na bazie tego co
zgłaszaliśmy, czego domaga-
liśmy się w trakcie spotkań
przedwyborczych.

Na zrealizowanie tych po-
stulatów nie możemy jednak
oczekiwać biernie. I tu docho-
dzimy do drugiego punktu
naszych rozważań. Czego oc-
zekują od społeczeństwa radni?

Oczekują naszej pomocy,
która powinna przejawiać się
w inicjatywach, czynnym uc-
czestniczeniu w tym wszyst-
kim czego chcemy dokonać
dla własnego dobra. Dokonać
tego możemy lepszą, wydaj-
niejszą pracą, poprawą dyscy-
pliny. Zdyscyplinowanie jest
nam potrzebne nie tylko w za-
kładzie pracy, ale także w ży-
ciu poza zakładem. Zdyscypli-
nowanie i kultura osobista po-
zwala na to, byśmy mieszkali
w ładniejszych osiedlach, by-
śmy mogli wypoczywać w oto-
czeniu zieleni, w przyjemnych

warunkach. Jakże bowiem
często zdarza się, że to co wła-
dze miejskie robią dla miesz-
kańców jest bezmyślnie niszc-
zone. Takim zjawiskom mu-
simy zapobiegać.

Pamiętać też musimy, że
łatwiej będzie o realizację
większości postulatów społe-
czeństwa, jeżeli bieżąco wy-
konywać będziemy swoje za-
dania planowe w zakładach
pracy. Potrzebna jest nam
więc dyscyplina wewnętrzna
i zaangażowanie by móc za-
chować rytmikę produkcji, po-
trzebne przekonanie, że wiele
spraw musimy wykonać sami
angażując się do prac społecz-
nych.

Musimy, by te zamierzenia
były realne, gospodarować ta-
niej i oszczędniej. Musimy do
wielu spraw podchodzić po-
gospodarsku, czuć się współ-
odpowiedzialnym za wyniki
gospodarcze przedsiębiorstwa
w którym pracujemy. Tego
właśnie wymagają od nas
radni w dobrze pojętym inte-
resie nas wszystkich.

Omawiając współpracę rad-
nych z obywatelami, którzy
oddali na nich swoje głosy
wymieniliśmy szereg działań
mających istotny wpływ na
jakość tej współpracy. Łatwo
też zauważyć, że są to działa-
nia jakie wynikają z opraco-
wanych już w zakładach pro-
gramów realizacji zadań w
dziedzinie społeczno-gospo-
darczej, zadań jakie wynikają
z Uchwały VIII Zjazdu.

Oddając swój głos na kan-
dydatów Frontu Jedności Na-
rodu w dniu 23 marca, głoso-
waliśmy właśnie za realizacją
Uchwały VIII Zjazdu, a co za
tym idzie za dalszym rozwo-
jem społeczno-gospodarczym
naszego kraju.

DOKONCZENIE NA STR. 6

Z listów

Do Rady Zakładowej i
szereż redakcji przyszedł list
Mariana Chyłkowskiego, któ-
rą drogą składa serdeczne
dziękowanie całej naszej za-
dę za pomoc udzieloną je-
wnucze, dziecku, którego ma-
tka, a nasza pracownica, za-
nęła w tragicznych okolicz-
nościach.

Jak już informowaliśmy
członkowie naszej załogi u-
posażyli dziewczynkę w ubra-
ka, bieliznę, zabawki i in-
przedmioty, a także ufundow-
li z zebranych w zakładzie p-
niędzy książeczkę mieszkan-
wą.

Składam całej załodze —
sze w liście Marian Chyłko-
ski — najserdeczniejsze
dziękowanie za to co zro-
dła mnie i mojej wnuczki A-
Życzę wszystkim wiele zdo-
wia, zadowolenia z pracy
wodowej i pomyślności w
ciu osobistym.

Marian Chyłkowski

Kolejny list otrzymaliśmy
kierownika Gospodarstwa
mochodowego, a dotyczy on
tytułu jaki ukazał się w
szej ga-recie, a dotyczący
plcha socjalnego Gospo-
stwa Samochodowego.

W wyjaśnieniu i uzupełn-
niu artykułu z „Ciosu Papi-
nika” z dnia 26.02. pt. „59
cowników oczekuje na
mieszkania socjalne” — p-
Ryszard Pruszczyński,
wstępnie pragnę podziękować
redakcji za przychylny sto-
nek i pozytywne artykuły
trudnej i odpowiedzialnej
cy Gospodarstwa Samoch-
wego. Cieszy nas fakt, że
niez redakcja widzi i pomo-
rozwiązywać nasze trudne
blemy, między innymi b-

Zmiana na trasie

Do naszej redakcji kierow-
wysokości opłat za przejazd
bowiem wiadomo, po osta-
nych miast, cała trasa te-
Sprawa ta poruszana była
dydatami do Wojewódzkiej

O wyjaśnienie tego prob-
Wojewódzkiego Przedsiębi-

Faktycznie, autobus tej
miast. W związku z tym
wzwanie oficjalnych zmian
jednak od korekty planu

Wszystkie prace związane
zakonczone. Przewidujemy
stanie już wprowadzona. Je-
ruszenie przepisów, jazde
biletem za 1,50 zł. Gdyby
my o skontaktowanie się z

dziennego użytku. W wie-
przedszkolnym następuje
szy rozwój i doskonalenie
tych ruchów. Dzieci 3-4-let-
ubierają się i rozbierają
niewielkiej pomocy do-
słych. Większość dzieci pię-
letnich potrafi już samodzi-
nie ubrać się, chociaż m-

Psychologia dziecka

pewne kłopoty. Ruchy te
wieku 6-7 lat stają się
dzieci sprawne i zautomat-
wane.

Wraz z rozwojem fizycz-
i motorycznym następuje
wój funkcji i procesów
chicznych. Wzrasta wr-
wość wzrokowa, to zna-
dziecko rozpoznaje nie ty-
podstawowe barwy ale
i ich odcienie. Ponadto roz-

Psycholog ma głos (V)

Dokładne omówienie wieku
przedszkolnego rozpoczne od
charakterystyki rozwoju mo-
torycznego i fizycznego. W
wieku od 3 do 7 lat następuje
dalszy rozwój fizyczny dzie-
cka, z tym, że dziecko coraz
bardziej przybiera na wadze,
a dość szybko rośnie. Wraz z
wielkim sylwetka dziecka
smukleje. Na początku okresu
przedszkolnego dziecko nie
jest wytrzymałe na wysiłek
fizyczny, męczy je długi spa-
cer. Męczenie to w dużym
stopniu wynika z faktu, iż
kości dziecka jest wrażliwy
i giętki, a muskulatura bar-
dzo słaba. W miarę rozwoju
wzmacnia się kość i mięs-
nie oraz kształtuje się krzy-
wizna kręgosłupa. Wzrasta
sprawność różnych narządów
wewnętrznych. Mała pojem-
ność serca i płuc warunkuje
szybszy oddech u dziecka oraz
szybką tętno.

Tak więc trzylatek wykonu-
je przeciętnie 30 oddechów na

minutę, a sześciolatek około
23 oddechów, człowiek doro-
sły około 16 oddechów. Serce
wykonuje 90—110 uderzeń na
minutę (u dorosłego 60—80),
tętno nie jest regularne. W
drugim roku życia przewód
pokarmowy osiąga pełną spra-
wność trawienną ale jest
wrażliwy na działanie takich
czynników, jak zarazki, nie-
świeży pokarm, itp. W wieku
przedszkolnym układ nerwo-
wy doskonali swą strukturę.
Wzrasta także ciężar mózgu.
Rozwój ruchowy jest w tym
okresie mniej gwałtowny ale
cehuje go względna harmo-
nijność. W wyniku udoskona-
lenia się takich czynności mo-
torycznych jak chód, bieganie,
skoki, wspinalanie się, dzieci
potrafią pokonywać różne
przeszkody.

W poprzednich artykułach
wspominałam, że już w wieku
poniemowięcym dzieci uczą się
posługiwać prostymi narzę-
dziami i przedmiotami co-



W klejowni

Szansa na poprawę warunków pracy

Tematem, który pojawia się w protokołach każdej prawie kon-
trolli bhp, jest sprawa klejowni w Wydziale P-1. Za każdym razem
stwierdza się, że warunki tam panujące urągają jakimkolwiek
bezpieczeństwu i higienie. Poza wygaszaniem takich stwierdzeń
nie jak dotąd nie zrobiono aby trwający stan rzeczy zmienić. W dal-
szym bowiem ciągu były wodorotlenku sodu rozbijane są czymś
w rodzaju ogromnej śruby za niewielkim przepięciem, w któ-
rym oprócz wspomnianych brył sodu znajdują się szczątki beczek
i innych przedmiotów niewiadomego pochodzenia. Wszystko to za-
lane jest cieczą koloru białobrunatnego. Stojące w owej cieczy
„resztki” szafek i szczątki porożrzucanej tektury dopełniają obra-
zu klejowni, a ściślej mówiąc stanowiska do rozdrabniania wodo-
rotlenku sodu.

Kolejną sprawą, która powinna być również w najbliższym cza-
sie rozwiązana, jest problem odzieży ochronnej pracowników kle-
jowni. Praca jaką wykonują jest naprawdę niebezpieczna, wodorot-
lenek sodu jest substancją żrącą, i niewłaściwe obchodzenie się
z nim może wywołać szkodliwe dla zdrowia następstwa. Pracow-
nicy ci zachowują się jednak jakby nie w pełni zdawali sobie z te-
go sprawę. Systematycznie nie używają ochronnych okularów i r-
kawic.

Wydaje się jednak, że sprawa klejowni P-1 „ruszyła z miejsca”.
Polecenie służbowe dyrektora KZWP z 18 lutego jest tego ewi-
dentnym dowodem. Polecenie to wydane zostało w związku z ana-
lizą przeprowadzoną przez Głównego Technologa naszego przed-
siębiorstwa i dotyczy usprawnienia funkcjonowania klejowni. Poza
czysto technologicznymi posunięciami usprawniającymi pracę kle-
jowni wiele wniosków dotyczy spraw organizacyjnych. I tak na
przykład pracownicy klejowni otrzymają nowe zakresy obowią-
zków szczególnie uwzględniające takie sprawy jak obowiązek do-
kładnej znajomości obowiązujących receptur.

Dzięki poleceniu dyrektora jeszcze jedna ze spraw doczeka się
w najbliższym czasie realizacji. Chodzi tu o sprawę sprowadzenia
dla potrzeb klejowni sodu kaustycznego w postaci płatków lub gra-
nulek. Tym sposobem wyeliminuje się konieczność ręcznego rozbi-
jania tej substancji, co niewątpliwie przyczyni się ułatwienia pra-
cy załogi klejowni i do zapewnienia większego bezpieczeństwa.
(ma)



A black and white portrait of a man with dark hair and a beard, wearing a suit jacket, white shirt, and dark tie. He is looking directly at the camera with a serious expression. The background is slightly out of focus, showing what appears to be a lamp or light source.

Gospodrost z ekranu

na stów
asie 24"

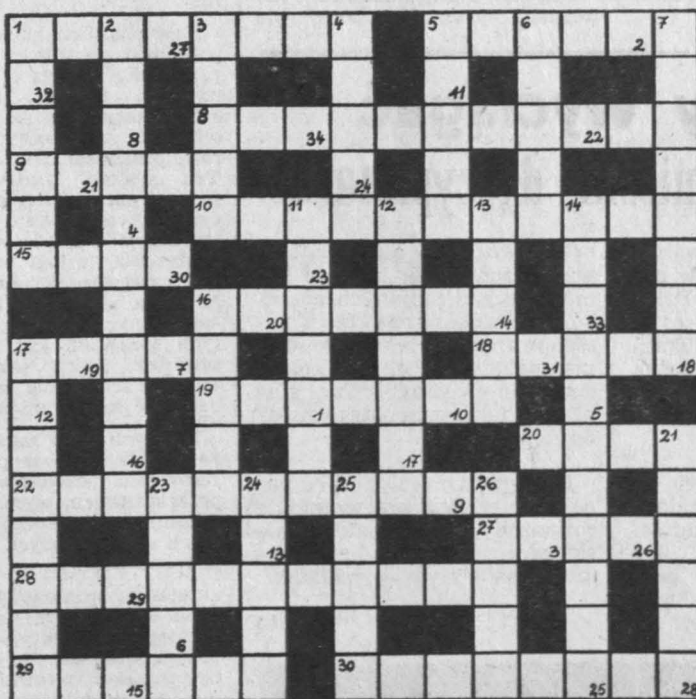
 (ma)

Anna Chańska

Kilka dni temu w uznaniu zasług na polu krzewienia kultury i jej rozwoju w środowisku pracowniczym Karol Ryczel uhonorowany został medalem za zasługi w rozwoju sztuki przyznany przez Zarząd Związku Polskich Artystów Plastyków.

37. Za swoją społeczną działalność wyróżniona została listem pochwalnym nadanym przez dyrekcję zakładu oraz dwukrotnie dyplomami uznania. Jest członkiem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

K R Z Y Ż Ó W K A



Pionowo: 1) wrażenie słuchowe wywołane falą akustyczną, 2) okrucieństwo, 3) pomieszczenie dla bydła, 4) uczucie niepewności, 5) zawiera mechaniczny zapis dźwięków, 6) legowisko niedźwiedzia, 7) odmiana węgla kamiennego, 11) jednostka dawki promieniotwórczej, 12) sucha kiełbasa, 13) produkt drzewny, 14) siły zbrojne RFN, 16) szata liturgiczna, 17) szeroki i rozległy widok, 21) figura geometryczna, 23) państwo istniejące do 1917 roku, 24) układ, porozumienie, 25) imię żeńskie, 26) pierwiastek chemiczny tworzący silne trujące związki.

Efektywność gospodarowania, a koszty

Halina Szadurska

● BEZPIECZEŃSTWO i HIGIENA PRACY ● BEZPIECZEŃSTWO i HIGIENA PRACY ●

Bądźmy przezorni!

Nadeszła wiosna kalendara. Co prawda w praktyce jeszcze tego nie widzimy, niemniej zbliżają się dni cieplejsze słoneczne, weselsze.

Liczne statystyki prowadzone przez komórki bhp w zakładach pracy, w tym także w naszym, wskazują na to, że wbrew pozorom wiosna jest właśnie najniebezpieczną porą roku. W tym czasie w zakładach zdarza się najwięcej wypadków. Powodują je właśnie nietypowe zachowanie pracowników.

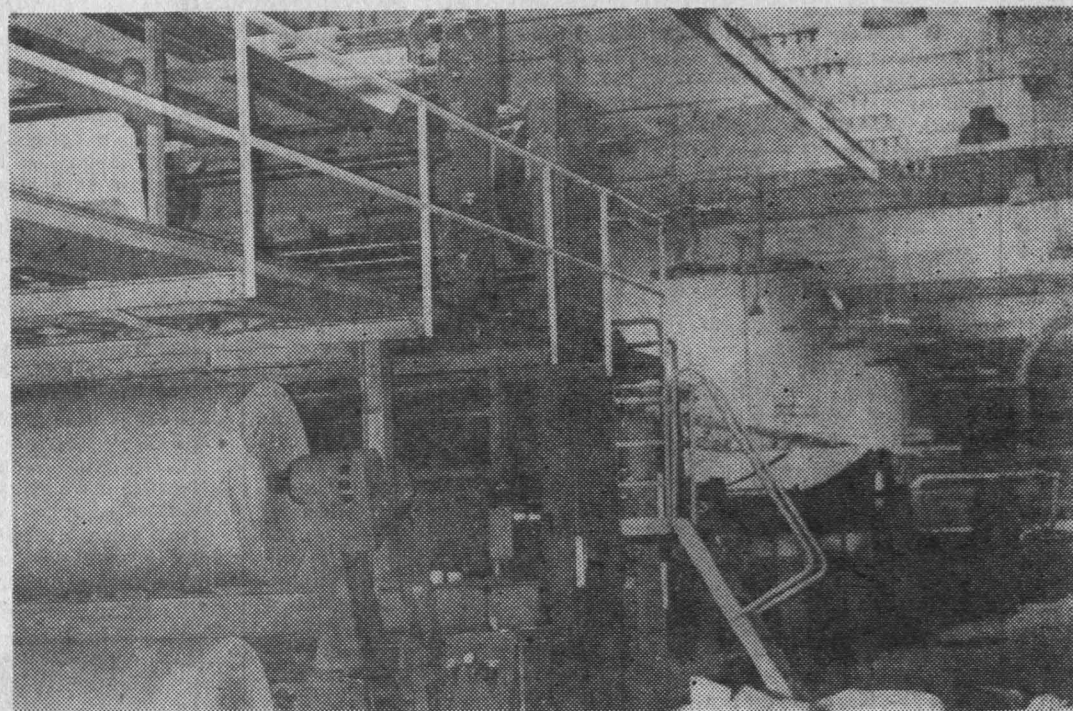
Nie chodzi o to by tłumaczyć dokładnie powody, dla których nasze zachowanie jest inne. Faktem jest, że ta pora

roku nie wpływa dodatnio na koncentrację, a wprost przeciwnie powoduje, że często jesteśmy rozkojarzeni, nieco leniwi, mamy przytępiony refleks. Są to zjawiska, które powodują zwiększenie zagrożenie powstawania wypadków przy pracy.

Stąd też nasze rozważania na ten temat, a także apel do wszystkich pracowników, byśmy nie dali się zwieść tym zjawiskom, byśmy za chwilę słabości nie musieli płacić wielotygodniowym leczeniem, stratami materialnymi i moralnymi. Lepiej o tym wiedzieć, lepiej wcześniej zmobilizować się do stałej koncentracji na tym co robimy i jak robimy — oczywiście pod kątem przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy, przestrzegania instrukcji obsługi urządzeń. Nie możemy lekceważyć żadnych z tych przepisów czy instrukcji nawet wówczas gdy czynności dane wykonujemy codziennie, gdy znamy je na pamięć i w naszym przekonaniu są proste i bezpieczne. Często są to złudzenia tylko i wówczas płacimy za to swoim zdrowiem i cierpieniem.

Apelujemy także do wszystkich starszych, doświadczonych pracowników, którzy te sprawy dokładnie znają. Ich wpływ na tych niedoświadczonych może przynieść oczekiwane efekty. Nie wolno nam nie tylko samemu być obojętnym w stosunku do przepisów bhp, ale też nie możemy obojętnie patrzeć jak inni, którym brak doświadczenia, łamią przepisy bhp świadomie, kiedy to chcą się popisać bravurą, lub czynią to z braku wyobraźni i znajomości zasad bezpiecznej pracy.

Bądźmy więc ostrożniejsi przy wykonywaniu wszystkich czynności, ale bądźmy szczególnie skoncentrowani zwłaszcza teraz, z nastaniem nowej pory roku, pory roku, która zawsze obfitowała w wypadki przy pracy.



Przed wiosennym przeglądem stanowisk roboczych

Sklonienie szeregowych pracowników do ciągłego pamiętania o bezpieczeństwie własnym i bezpieczeństwie swoich kolegów, zwiększanie ich świadomości w tym zakresie — to zadanie trudne, które realizuje się powoli, drogą stosowania różnych środków. Kodeks pracy, wymieniając obowiązki pracownika mówi, że ma on znać przepisy i zasady bhp, wykonywać zgodnie z nimi pracę, dbać o należyty stan maszyn, urządzeń oraz narzędzi. Ażeby wskazania te stały się powszechną praktyką, niezbędne jest stworzenie odpowiednich warunków, dawanie dobrego przykładu ze strony nadzoru i kierownictwa, wskazywanie, że sprawy bhp stawia się na równi z produkcją. Działaniem, które tę atmosferę umacnia jest niewątpliwie społeczny przegląd warunków pracy.

Uchwałę o zorganizowaniu społecznego przeglądu podejmuje

na plenarnym posiedzeniu rada zakładowa przy udziale kierownictwa zakładu. W skład zakładowej komisji przeglądowej wchodzi, oprócz zakładowego społecznego inspektora pracy, przedstawiciele rady zakładowej, kierownictwa zakładu, kierownik zakładowej służby zdrowia, robotnicy, technicy i inżynierowie wykazujący się znajomością spraw produkcyjnych oraz zagadnień ochrony pracy.

Przed rozpoczęciem przeglądu komisja zapoznaje się ze statystyką wypadków, z uwzględnieniem okoliczności i przyczyn wypadków za okres kilkuletni. W ten sposób ustala się mapę zagrożeń, z której będzie wynikało, w jakich wydziałach, przy jakich stanowiskach oraz jakim grupom pracowników grożą niepożądane zdarzenia, objawiające się urazem, awarią, zniszczeniem urządzenia czy materiału.

Następna faza koncepcyjnych przygotowań do społecznego przeglądu polega na zanalizowaniu absencji chorobowej, którą rozpatruje się pod kątem schorzeń zawodowych lub chorób pochodzenia zawodowego. Ten system kontroli obejmuje swym zasięgiem bufety, system ogrzewczy, działanie systemów wentylacyjnych, zaopatrzenia załogi w artykuły spożywcze i napoje, a także stan urządzeń higieniczno-sanitarnych. Przewodnikiem w tych sprawach jest lekarz zakładowy, który jest w stanie wskazać schorzenia mające związek z wykonywaniem pracy.

Z innych grup zagadnień, które znajdują się w polu zainteresowania członków zespołów przeglądowych, wymienić trzeba eliminację czynników szkodliwych oddziałujących na zdrowie pracowników.

Ostatnią sprawą, która zajmuje niebagatelne miejsce w pracy komisji jest estetyka i kultura pracy. Taka akcja, jak społeczny przegląd, powinna być okazją do wydatnego polepszenia sytuacji w tym względzie. Nie jest to bynajmniej kwestia marginalna, wielokrotnie dano się zauważyć, że uporządkowanie tych spraw staje się bodźcem do zwracania większej uwagi przez pracowników na przestrzeganie przepisów i zasad bezpiecznej pracy.

Instrukcja w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy z 1966 roku wymienia sporo tematów z zakresu techniki bezpieczeństwa pracy, które uwzględnia się w czasie kontroli. A oto niektóre z nich, które bezpośrednio dotyczą naszego zakładu:

— Pierwszy z tematów dotyczy realizacji przez zakład pracy zadań w zakresie postępu technicznego, poprawy organi-

zacji pracy. Chodzi tutaj o właściwe zabezpieczenie maszyn w konieczne osłony, niezbędne zabezpieczenia. Nie wszystkie maszyny u nas w zakładzie takie urządzenia posiadają. Wiele w tym zakresie można unowocześnić i zmienić. Szerokie więc pole do popisu mają zakładowi racjonalizatorzy — każda właściwa innowacja będzie przez komisję rozpatrywana.

— Organizacja i stan transportu. Są to najbardziej newralgiczne działy w naszym przedsiębiorstwie. Wiele kontroli organizowanych przez dział bhp w naszym przedsiębiorstwie było poświęconych tym zagadnieniom. Nie sprawny samochód, zły stan jego hamulców czy układu kierowniczego może stać się przyczyną niebezpiecznego wypadku. Na te sprawy więc powinno się zwracać szczególną uwagę. Zarzuty tutaj powinny pochodzić od samych użytkowników — nie wszystko bowiem jest w stanie zauważyć komisja.

— Stan urządzeń wentylacyjnych, odpylających. I w tym przypadku nie wszystko w naszym przedsiębiorstwie jest w porządku. Często zdarza się, że urządzenia wentylacyjne i odpylające działają niesprawnie, często przyczyną może być niewłaściwa eksploatacja. Na te sprawy członkowie zespołu muszą zwrócić uwagę, wysuwając z związku z tym odpowiednie wnioski.

— Organizacja i sposób wykonywania pracy na stanowiskach roboczych. Około 50 procent ogólnej liczby wypadków dzieje się na skutek wadliwej organizacji i metod pracy. Na pojęcie to składa się: wadliwe utrzymanie i wyposażenie stanowisk pracy, przejęcie, konieczność przebywania w strefie bezpośredniego zagrożenia, brak przeszkolenia zawodowego oraz w zakresie bhp, brak instrukcji obsługi, brak nadzoru. Jest to chyba najszersze pole do działania komisji i pracowników, którzy przecież najlepiej znają wady swego stanowiska pracy.

Jest ogólnie znana prawda, że odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy wiąże się w zakładzie z odpowiedzialnością kolektywną. Każde spostrzeżenie, wniosek mający na celu poprawę warunków pracy powinien być w trakcie kontroli zgłaszany. Wszyscy powinniśmy włączyć się do społecznego przeglądu, bowiem bezpieczna praca jest naszym wspólnym interesem. Komisja oczekuje więc spostrzeżeń i uwag od wszystkich naszych pracowników, bo powodzenie w realizacji zamierzeń w zakresie bhp polega właśnie na takiej harmonijnej współpracy nas wszystkich.

Alicja Mikołajczyk

Pierwsze porządki

Wraz z nastaniem wiosny, niektórzy pracownicy pomyśleli o zrobieniu porządków na podległych im terenach, za czystość, których są odpowiedzialni. Pierwsi do robienia porządku przystąpili pracownicy z I Ładowni Wózków Akumulatorowych. W tym samym dniu przy głównej drodze zakładowej robili porządki pracownicy Wydziału Faliści i Opakowań.

Oczywiście usunięto śmieci, które nagromadziły się przy drodze w czasie zimy, kiedy to jak wiadomo sprzątanie jest ograniczone. Nie można jednak powiedzieć, że przy drodze głównej, wiodącej niemal przez cały zakład jest już czysto, ładnie i przyjemnie. By w tym miejscu doprowadzić do idealnego porządku (a takiego wszyscy sobie chyba życzymy), należy jeszcze włożyć wiele pracy i poświęcić dużo czasu.

Liczą się dobre chęci i przykład. Dali go już nasi pracownicy wychodząc z miotłami na plac przed P-1. Wszystkiego sami z pewnością nie zrobią, bo teren to rozległy i stanowi przy tym swego rodzaju wizytówkę zakładu.

Za porządki należy zabrać się jak najszybciej. Do realizacji tego zadania powinno nas mobilizować poczucie estetyki i dbałość o wygląd zakładu, w którym pracujemy, a także zbliżające się Święto Pracy. Mamy nadzieję, że już wkrótce przystąpią pracownicy ze wszystkich wydziałów i działów do robienia generalnych porządków, by zakład nasz jak najszybciej zmienił swój wygląd, by nie było znaku po zimie, która już dawno minęła. (raf)

Czego oczekują...

DOKOŃCZENIE ZE STR. 4—5

Oddając głos zobowiązaliśmy się do współpracy z tymi, których wybieraliśmy w głosowaniu. Dobra współpraca pozwoli na szybsze osiągnięcie wytyczonego przez nas naczelną władzę celu, który w swoim założeniu ma dobro całego społeczeństwa i stałe podnoszenie na wyższy poziom warunków życia wszystkich obywateli naszego kraju. W osiąganie tego celu musimy być wszyscy zaangażowani, musimy także być świadomi, że są to trudne sprawy, ale powinniśmy je rozwiązywać w swoim własnym interesie.

J. Nowiński

Należy wyciągać ostrzejsze wnioski dyscyplinarne

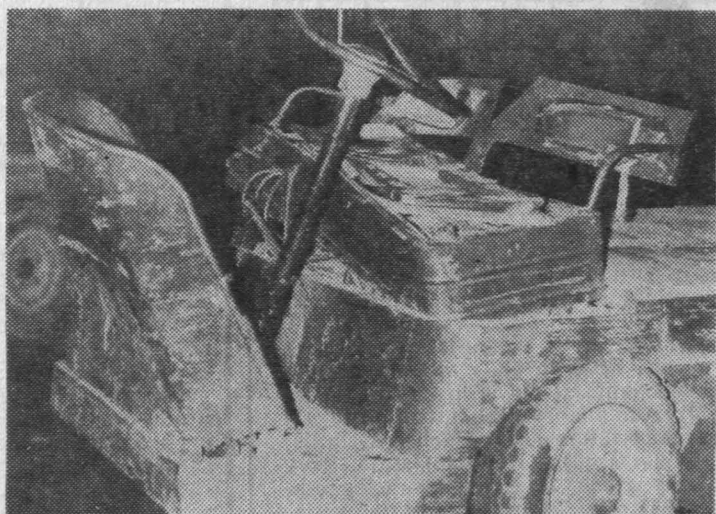
Bardzo zniszczony wózek platformowy znaleziono w pobliżu torów kolejowych. Dzień wcześniej wydany on został pracownikowi Wydziału Transportu Kolejowego. Można przypuszczać, że został on potrącony przez lokomotywę lub inny ciężki pojazd.

Aby doprowadzić wózek do stanu używalności należałoby wykonać cały szereg prac zarówno mechanicznych, jak również wymienić wiele podstawowych elementów tego pojazdu. Czy to się opłaci? Na

brak wózków akumulatorowych narzeka ciągle wiele komórek organizacyjnych naszego przedsiębiorstwa. Brak poszanowania powierzonych imienia społecznego stał się powodem sporej straty. Czy stać nas na takie marnotrawstwo? Sądzę, że nie.

Dlatego uważam, że przypadek ten winien być wnikliwie rozważony, a wyciągnięte wnioski winny zapobiegać na przyszłość podobnym wypadkom.

(juk)



Z działalności Zakładowego Klubu Mistrza



Celem powołania Klubu Mistrza w naszym zakładzie było dążenie do zintegrowania tej kategorii pracowników, doprowadzenie do współdziałania mistrzów zatrudnionych w KZWP, stworzenie platformy porozumienia między mistrzami, a kierownictwem zakładu i wspólne rozwiązywanie problemów.

Już pierwsze spotkania odbywające się w ramach działalności Zakładowego Klubu Mistrza dowiodły, że inicjatywa ta była słuszną. W naszym przedsiębiorstwie odbywały się systematycznie spotkania z mistrzami pracującymi w KZWP, odbywały się też spotkania z mistrzami zatrudnionymi w innych przedsiębiorstwach. Tego typu wymiana doświadczeń rozszerzona została następnie na współpracę z Klubami Mistrza działającymi w innych zakładach naszej branży.

Formy te są kontynuowane nadal i po nich zarząd Klubu obiecuje sobie dalszy rozwój działalności. Jak nas poinformował przewodniczący Zakładowego Klubu Mistrza — **Lech Ratke**, w bieżącym roku odbędzie się szereg spotkań z przedstawicielami grona mistrzów z zakładów, z którymi nasze przedsiębiorstwo pozostaje w stosunkach kooperacyjnych. Wymiana poglądów na temat jakości otrzymywanego przez nasze przedsiębiorstwo surowca, czy produkowanych gotowych wyrobów, będzie miała niewątpliwie spory wpływ na zagadnienie jakości wytwarzanych wyrobów.

Planowane są też wycieczki członków klubu do innych zakładów, w czasie których ich uczestnicy zapoznają się z przebiegiem produkcji ze szczególnym uwzględnieniem sprawdzenia zachowania się naszych wyrobów (ich funkcjonalności i jakości) u odbiorców.

Zdobył zaufanie załogi



Władysław Grzyb przybył do naszego zakładu w połowie 1978 roku. Od pierwszych dni rozpoczęcia pracy w Wydziale Toreb Handlowych zdobył sobie zaufanie u pracowników oraz uznanie u przełożonych.

W ciągu minionych dwóch lat pracował na stanowisku mistrza w P-3. Sam podkreśla, że bardzo żył się z ludźmi z tego wydziału, lubi ten rodzaj pracy. To właśnie powoduje zapewne fakt, że za swoją pracę jest ceniony przez kierownictwo zakładu.

Stanisław Majecki — kierownik wydziału P-3 długo mówił na temat postaw jednego ze swoich mistrzów. Grzyb — to przede wszystkim pracownik zdyscyplinowany. Jest bardzo wymagający od podwładnych pracowników, ale kryteriów tych nie obniża także w stosunku do siebie. Jest solidny. Nie ma dla niego rzeczy trudnych — są sprawy, które należy rozwiązać, wykonać. I te problemy rozwiązuje gdy tego wymaga dobro załogi, pracowników działu, czy dobro zakładu.

Jego działalność nie ogranicza się tylko do pracy zawodowej, czy jedynie angażowania się w czyny społeczne organizowane w zakładzie. Jest także aktywny w miejscu zamieszkania. W czasie ostatnich wyborów pełnił funkcję sekretarza komisji wyborczej w jednym z punktów wyborczych na terenie gdzie zamieszkuje.

Taki człowiek daje się lubić, mamy do niego pełne zaufanie — mówią pracownicy z Wydziału P-3. Podobne zaufanie wykazali członkowie partii z tego wydziału wybierając go jednogłośnie sekretarzem oddziałowej organizacji partyjnej. Pod jego kierownictwem organizacja partyjna w P-3 rozwija się dynamicznie, wykazuje prężną działalność.

ność, wpływa na całokształt spraw i zadań jakie stawiane są w tym wydziale.

Władysław Grzyb szybko zdobył sobie zaufanie wśród pracowników. Zdobył je dzięki temu, że postępuje konsekwentnie, że angażuje się do wszystkiego, w sprawy, które jego zdaniem należą do mistrza. Po prostu sumiennie i rzetelnie wykonuje swoje obowiązki — obowiązki mistrza.

Problem adaptacji

Zakład nasz charakteryzuje się między innymi tym, że średnia wieku załogi jest bardzo niska. Świadczy to o tym, że tu po raz pierwszy podjęli pracę zawodową. Ci szczególnie otoczeni są opieką, im w ten właśnie sposób ułatwia się adaptację w nowym środowisku, środowisku pracowniczym.

Spotkania z pracownikami nowo zatrudnionymi prowadzone są na bieżąco. Duży udział w tym mają pracownicy Rady Zakładowej i organizacji młodzieżowej, niemniej jednak zatrudniony jest w zakładzie mistrz do spraw adaptacji. W trakcie wspomnianych spotkań nowi pracownicy zapoznawani są z obowiązkami, regulaminem, a także z uprawnieniami. Są to jednak niejako działania formalne. Kierownictwu zakładu chodzi o to, by istniał stały, codzienny kontakt pomiędzy nowo zatrudnionymi pracownikami, a mistrzem do spraw adaptacji. Nowi pracownicy bezwzględnie napotykać na wiele spraw, z którymi nie mogą sobie sami poradzić. Dziwne też, że nie zwracają

się z tymi kłopotami do osoby najbardziej chyba kompetentnej, jaką jest właśnie mistrz do spraw adaptacji.

Generalnie można stwierdzić, że na tym etapie kontakt jest jeszcze niewystarczający. Osoba odpowiedzialna za sprawy przebiegu adaptacji nie zawsze jest zorientowana w problemach tych młodych ludzi. Same rozmowy z nimi nie zawsze wystarczają, mistrz dowiaduje się o problemach od osób trzecich.

Dlatego też zwracamy się do wszystkich pracowników nowo zatrudnionych w zakładzie, a także do każdego kto ma kłopoty adaptacyjne, by z tego typu sprawami zwracali się do mistrza do spraw adaptacji pracującego w wydziale P-1. W ten sposób można rozwiązać szybko i bez kłopotu wiele nurtujących pracowników spraw, uzyskać pomoc, upewnić się. Chcemy wszyscy by każdy pracownik znalazł szybko swoje miejsce w przedsiębiorstwie, by czuł się potrzebny i odpowiedzialny. Mistrz do spraw adaptacji może w tej dziedzinie wiele pomóc.

III FORUM MISTRZA

W kwietniu w naszym mieście z inicjatywy Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych odbędzie się III FORUM MISTRZA. W trakcie trwania Forum omówionych zostanie wiele zagadnień dotyczących pracy i roli mistrza w zakładzie produkcyjnym, roli mistrza w realizacji Uchwał VIII Zjazdu Partii. Oceniona zostanie także dotychczasowa działalność mistrzów zrzeszonych w klubach zakładowych, działalność poszczególnych klubów.

Mistrz, jak się popularnie mówi, powinien być nauczycielem zawodu, opiekunem młodych pracowników, często po raz pierwszy przystępujących do pracy zawodowej, powinien umieć poradzić, gdy pracownika trapią wątpliwości natury zawodowej, a niejednokrotnie wykraczać poza sferę służbową służąc dobrym słowem i poradą w sprawach osobistych.



LEPIEJ - TANIEJ - WYDAJNIEJ

Jednym z naczelnych haseł, którymi kierujemy się obecnie w dziedzinie dalszego rozwoju gospodarki jest efektywne gospodarowanie. Efektywność gospodarowania oznacza wykonywanie naszych zadań lepiej — taniej — wydajniej.

Hasło w swojej istocie jest proste i zrozumiałe. Gospodarując oszczędniej uzyskiwać będziemy większe efekty ekonomiczne. Zwiększone efekty — to poprawa warunków życia całego naszego społeczeństwa, co jak wiadomo zawsze znajdowało się i znajduje w

centrum zainteresowania najwyższych władz politycznych. Realizacja tego hasła w praktyce jest jednak o wiele bardziej skomplikowana, chociaż realna. Zdajemy sobie sprawę z tego, że w dziedzinie oszczędności surowca, energii elektrycznej i paliw, w dziedzinie jakości wytwarzanych wyrobów — tkwią jeszcze bardzo poważne rezerwy. Od nas wszystkich, od wszystkich pracowników zatrudnionych w gospodarce społecznej zależy, czy te rezerwy zostaną należycie zagospodarowane.

Jest to zadanie bardzo skomplikowane, do zrealizowania którego nie zawsze wystarczą tylko dobre chęci. Należyte wykorzystanie surowca przez zastosowanie najlepszych w danym przypadku technologii wymaga koncentracji ale też i rzetelnej wiedzy. Ważna w tym przypadku jest także wiedza z dziedziny ekonomii funkcjonowania i działalności przedsiębiorstwa.

Istotnym więc zagadnieniem jest podnoszenie wiedzy w tym zakresie przez wszystkich pracowników, a szczególnie mistrzów. Powszechna edukacja ekonomiczna prowadzona w wielu zakładach pracy od dawna, właśnie teraz zacznie przynosić oczekiwane rezultaty.

W gruncie rzeczy jest dobry...

Jedną z podstawowych spraw rzutujących na atmosferę pracy w danym wydziale jest współpraca pomiędzy mistrzem, a podległymi mu pracownikami — z jednej strony, oraz współdziałanie mistrza z kierownictwem wydziału — z drugiej. Co pracownicy sądzą o roli mistrza i jego pomocy pracownikom, dowiedzieliśmy się w czasie konkursu i wybierania przez załogę mistrza-nauczyciela-wychowawcę. Co pracownicy sądzą o swoich bezpośrednich przełożonych, o mistrzach — dowiedzieliśmy się też z ich bezpośrednich wypowiedzi po zadaniu im tego pytania.

Większość pytanym o to jak układa się im współpraca z mistrzem miało wiele zastrzeżeń. Na plan pierwszy wysuwa się uwaga, że nie wszyscy mistrzowie znają kodeks pracy, a nawet regulamin zakładowy. Znajomość tych przepisów potrzebna jest bardzo często w praktyce, gdy pracownika trapią pewne wątpliwości. Wniosek stąd oczywisty. Należałoby pomyśleć o szkoleniu mistrzów w tym zakresie.

W zasadzie jest dobry... odpowiadało wielu pytanym

ty. I w tej dziedzinie należy oczekiwać na inicjatywę. Jedną z tego typu inicjatyw, bardzo pożyteczną, aby nie powiedzieć wręcz konieczną, jest propozycja członków Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego działającego w Kieleckich Zakładach Wyróbów Papierowych. Propozycja ta dotyczy przeprowadzenia cyklu szkoleń dla mistrzów z dziedziny funkcjonowania i działalności ekonomicznej przedsiębiorstwa. Zresztą konsultacje w tym przypadku są obustronne — pracownicy pionu ekonomicznego prowadzący wykłady zapoznają się „przy okazji” z problematyką ludzi bezpośrednio zatrudnionych przy wytwarzaniu wyrobów gotowych. Tego typu wymiana doświadczeń jest bardzo owocna, pozwalająca na szersze spojrzenie i przeanalizowanie problemów z jakimi styka się załoga w trakcie realizowania zadania efektywniejszego gospodarowania.

Podobnych inicjatyw może być wiele, w wielu dziedzinach. Naczelną ich obecnie zasadą powinno być takie działanie, by w maksymalny sposób wykorzystywać istniejące w zakładach moce produkcyjne, by wykorzystać należycie czas pracy, urządzenia i posiadany surowiec.

pracowników. Zdaniem tym określano stosunek mistrza do podległych pracowników, a bliżej oznacza to, że mistrz wysłuchuje różnych skarg, usiłuje rozwiązać problemy pracowników. Usiłuje, a nie rozwiązuje, bowiem nie zawsze załatwienie sprawy leży w jego kompetencjach.

W zakładzie istnieje forma wyróżniania pracowników do czego służy fundusz mistrzowski. Załoga zauważyła, że nie we wszystkich wydziałach mistrzowie korzystają z tego funduszu i to na skutek braku decydującego głosu. I ta więc sprawa powinna jak najszybciej ulec zmianie. Kierownicy mają do dyspozycji inne środki wyróżniania załogi, często pozamaterialne i z nich powinni w szerszym zakresie korzystać.

Takie jest zdanie załogi o pracy (poza produkcyjnej) mistrzów. Wiele uwag jest słusznych i jeżeli wpływają one na atmosferę w pracy (a wpływają na pewno), to głosy te powinny być dokładnie przeanalizowane przez zainteresowane osoby, a więc mistrzów i kierowników wydziałów.

Inicjatywy

Wiosenne zakupy w Zakładowym Klubie

Z inicjatywy Rady Zakładowej zorganizowany został w naszym Zakładowym Klubie kiermasz wyrobów Spółdzielni Pracy „Twórczość”.

„Twórczość” oferowała naszym pracownikom szeroki asortyment swetrów, bluzek damskich, a także sweterków i bluzeczek dziecięcych.

Należy podkreślić, że wyroby te charakteryzowały się ładnym wyglądem, były też niezbyt drogie. Dlatego też kiermasz cieszył się dużym zainteresowaniem naszych pracowników, a zwłaszcza pan, które jak tylko chciały, zawsze coś ciekawego znalazły dla siebie.

Organizowanie kiermaszu w zakładzie nie jest czymś zupełnie nowym. Odbiło ich się już kilka (były między innymi organizowane przez naszą redakcję). Praktyka dowiodła, że ta forma sprzedaży w zakładzie zawsze cieszy się dużym zainteresowaniem pracowników. Po prostu z reguły wybór towarów jest duży, nie ma kolejek tak jak w miejskich sklepach, czasem można znaleźć artykuły okazjonalnie przecenione, a będące atrakcyjnymi. Wszystko zależy od gustu.

Kiermasz wyrobów „Twórczości” cieszył się więc zainteresowaniem, a była to pierwsza tego typu akcja nowo wybranej Rady Zakładowej.

Z prasy krajowej

DLA DARU MŁODZIEŻY

W biurze konstrukcyjnym elbląskiego „Zamechu” fachowcy opracowują projekt śruby napędowej dla przyszłego zagłowca „Dar Młodzieży”. Wykonanie śruby potrwa około roku. („Wiadomości Elbląskie”).

OSZCZĘDZAJMY PALIWO

Do Chalina pod Lipnem zjechało na rozkaz władz nadrzędnych 30 wozów strażackich z całego województwa włocławskiego. Manewry polegały na kilkunastokrotnym pokazie puszczania wody. Nie wiadomo więc czy więcej zużyto wody czy benzyny. („Gazeta Pomorska”).

SAMODZIELNOŚĆ

Wypełniając kwestionariusz socjologiczny kierownik jednego z oddziałów przedsiębior-

stwa na pytanie „Jakie decyzje podejmujesz osobiście”, odpowiedział: — Wszystkie, po uzgodnieniu z dyrektorem („Społowo”).

Ciekawy koncert

Miłą niespodziankę zrobiła Rada Zakładowa wielbicielom talentu piosenkarskiego Ireny Santor. Właśnie za pośrednictwem Rady Zakładowej, pracownicy naszego przedsiębiorstwa mogli zakupić bilety na występ tej znakomitej piosenkarki polskiej.

Recital w wykonaniu Ireny Santor cieszył się ogromnym powodzeniem. Wszystkie bilety rozeszły się już w pierwszym dniu sprzedaży. (raf)

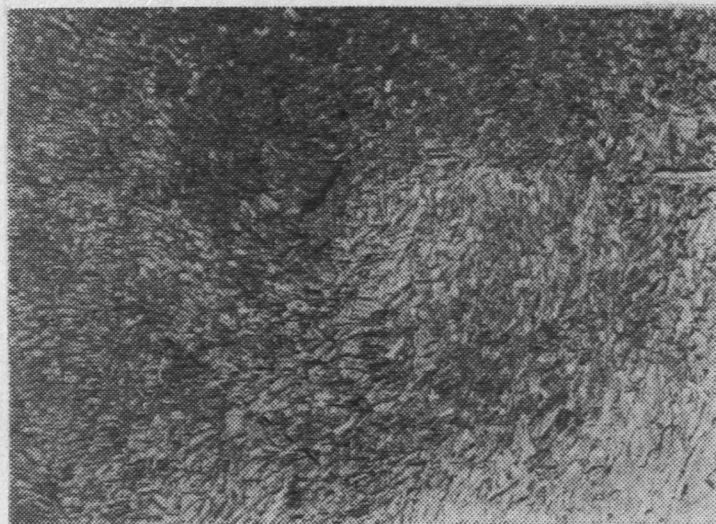
Zagadkowy produkt

Na zdjęciu widoczny jest wyrób. Należy przyznać, że wygląda okazale. Nie chcemy jednak zdradzić na wstępie co to takiego. Próżno jednak domyślać się, bo oprócz zainteresowanych nikt by nie zgadł, kto jest wyrobu wykonawcą i co to jest to coś ładnego, co na pierwszy rzut oka przypomina wspaniały dywan.

Ten wyrób jest dziełem naszych pracowników, załogi z wydziału P-1. Jest on zresztą nie wspaniałym dywanem tkanym w piękną mozaikę, ale zwykłą belą tektury dwuwarstwowej. Niestety nie znamy nazwiska projektanta tego wyrobu, ani też wykonawców, którzy odstąpili od tradycyjnego produkowania wyrobów solidnych, wytwarzanych metodą jak najoszczędniejszego zużycia surowca.

Z reguły popieramy wszystkie inicjatywy zmierzające do „wypuszczenia” na rynek towarów nowych lub zmodernizowanych. Propozycja racjonalizatorów z P-1 mniej się nam jakoś podoba, bo projektant nie wziął pod uwagę kosztów i nie zastosował rachunku ekonomicznego. W tej sytuacji doszliśmy do dość nie-

typowej sytuacji. W Wydziale P-1 obcy pracownicy produkują tekturę dwuwarstwową dobrej jakości, pomagają w ten sposób wykonać trudne zadania planowe. Ta współpraca przynosi w efekcie trochę czasu załozce P-1, który to czas przeznaczają na eksperymenty. Czekamy na oświadczenia kierownika w tej dziedzinie i życzymy dalszych sukcesów zapracowanej załodze.



Wkrótce rozpoczniemy prace przy budowie ośrodka wypoczynku sobotnio-niedzielnego

Plany budowy ośrodka wypoczynku sobotnio-niedzielnego zakładają, że wkrótce na budowie zjawia się nasi pracownicy. Sprawa jest tym pilniejsza, że z planowanych na zeszły rok robót, wielu nie zakończono.

Obecnie przygotowane jest pomieszczenie po młynie do adaptowania go na potrzeby klubu-kawiarni i świetlicy, w której mogliby schronić się pracownicy przebywający w ośrodku na przykład w razie niepogody. Kawiarenka w tym miejscu jest też niezwykle potrzebna.

Nadzór nad budową ośrodka wypoczynku sobotnio-niedzielnego w Bobrzy przejmie obecnie komórka inwestycji. Jest to bowiem inwestycja realizowana sposobem społecznej pracy.

Wszystko wskazuje na to, że w tym roku, a ściślej w najbliższym sezonie letnim będziemy mogli wypoczywać w tym ośrodku korzystając z urządzeń wodnych. Planuje się bowiem, że już wkrótce do stawów wpuszczona zostanie woda. Odpowiednie nie na sprzęt wodny, z którego będą mogli korzystać nasi pracownicy w trakcie wycieczek sobotnio-niedzielnich do Bobrzy.

Już teraz jednak wydaje się, że sprzęt tego będzie nieco za mało. Potrzebne są przecież kajaki, rowery wodne. Tych ostatnich zamówiono zbyt mało. Być może, że takie urządzenia udałoby się wykonać we własnym zakresie — także w czynie społecznym.

Perspektywy wypoczynku sobotnio-niedzielnego są więc dla naszej załogi optymistyczne i to perspektywy niezbyt odległe, bo

już na bieżący rok. Pamiętaj jednak musimy, że wiele zależy od nas. Jak wiadomo cała ta inwestycja socjalna realizowana będzie w ramach czynu społecznego. Od nas więc zależy, kiedy i w jakich warunkach wypoczywać będziemy w tym naszym jedynym na razie ale jakże pięknym ośrodku. Nie możemy więc zwlekać z pracami w tym ośrodku. Wszelkie deklaracje pracy społecznej na tej budowie są mile widziane, pamiętać też należy, że cała załoga zadeklarowała się w tym roku przepracować kilka tysięcy godzin w czynie społecznym na tym obiekcie.

O sporcie zakładowym

Przez cały sezon zimowy trwały rozgrywki siatkarskie. W tej masowej imprezie sportowej wzięło udział kilkudziesięciu młodych (i nie tylko) pracowników naszego zakładu rekrutujących się ze wszystkich wydziałów produkcyjnych, pomocniczych i mniejszych komórek organizacyjnych.

Biorąc pod uwagę masowość imprezy sportowej była ona największą zorganizowaną imprezą w naszym przedsiębiorstwie. Liczy się przecież nie tylko sam udział zawodników, ale także zainteresowanie sportem tych wszystkich, którzy dotychczas tym się nie zajmowali, a obecnie przychodzili licznie „kibicować”, a następnie dla treningu i rozruszania się grali w piłkę.

Obecnie trwa przerwa w rozgrywkach. Dotyczy to nie tylko siatkówki, ale w ogóle imprez sportowych. Być może koncentrowane są „siły” dla lepszego przygotowania imprez sportowych w nadchodzącym sezonie letnim. Oby tylko ta przerwa nie trwała zbyt długo, bo przed nami kolejna Ogólnopolska Spartakiada Pracowników Przemysłu Papierniczego.

Udział w tak poważnej imprezie sportowej, na którą zjeżdżają się najlepsi sportowcy zatrudnieni w naszej branży z całego kraju, wymaga solidnego przygotowania

„Wczasy w siodle”

„Kolejną, bardzo atrakcyjną propozycją spędzania urlopu są, proponowane naszym pracownikom przez dyrekcję Wojewódzkiego Uniwersytetu Robotniczego ZSMP w Kielcach, tzw. „wczasy w siodle”. Wczasy te połączone będą z nauką jazdy konnej dla początkujących. Wczasy te zorganizowano w Pińczowie w ośrodku wczasowym.

Koszt wczasów wynosi 3.750 złotych. Wczasy odbędą się w terminie od 30 maja do 13 czerwca.

Dodatkowymi atrakcjami, poza terenem ośrodka, jest zalew i plaża nad rzeką Nidą oraz zabytki samego Pińczowa. Wydaje się nam, że propozycja jest bardzo atrakcyjna zważywszy możliwość dofinansowania wczasów przez Radę Zakładową.

Szczegółowych informacji udziela WUR w Kielcach, ulica Staszica 1, telefon 440-28, pokój 19 lub 20.

(ma)

V konkurs poetycki

Młodzieżowa Agencja Wydawnicza przy współudziale Zarządu Głównego SZSP i redakcji „Nowego Medyka” ogłasza ogólnopolski konkurs otwarty na serię VIII arkuszy poetyckich pod tytułem „Pokolenie, które wstępuje”. W konkursie mogą wziąć udział jedynie młodzi ludzie do lat 30 — debiutanci.

Na konkurs należy nadsyłać zestaw 24 wierszy w 4 podpisanych nazwiskiem egzemplarzach (dołączając notkę biograficzną, zdjęcie oraz dokładny adres) do dnia 10 kwietnia br. Autorzy arkuszy nie otrzymują honorariów — cały dochód ze sprzedaży tomików zostanie przeznaczony na Centrum Zdrowia Dziecka.

się do występu. Zobowiązuje nas do tego także tradycja. Jak bowiem wiadomo zakład nasz z roku na rok w imprezie tej zdobywał coraz więcej punktów, a zawodnicy od lat występujący w niektórych konkursach znani są także w innych zakładach.

Kilka dni temu plenum Rady Zakładowej powołało szereg różnych komisji, które zajmować się będą propagowaniem rozwoju pracy w różnych dziedzinach, między innymi w dziedzinie sportu. Wyłoniono więc „komisję do spraw sportu i turystyki” na czele której stoi Kazimierz Macuga. Mamy więc nadzieję, że komisja ta w pierwszej kolejności zajmie się dalszym rozwojem sportu masowego w przedsiębiorstwie, pamiętając jednocześnie o tym, że nadszedł czas przygotowań do godnego reprezentowania zakładu w Ogólnopolskiej Spartakiadzie Pracowników Przemysłu Papierniczego.

Wiele możliwości związanych z rozwojem sportu i turystyki stwarza nam ośrodek wypoczynku sobotnio-niedzielnego, gdzie mamy nadzieję odbywać się będzie wiele imprez o charakterze rekreacyjnym. Tego typu imprez nie mamy jeszcze zbyt wiele, dlatego należałoby jak najszybciej uzupełnić tę lukę.

532. PZGraf. RSW „Prasa-Książka-Ruch” Kielce. Z-2