

By nie zagrażały nam pożary



24 maja, kiedy to kończył się tydzień poświęcony ochronie p. pożarowej, odbyło się w naszym przedsiębiorstwie spotkanie przedstawicieli dyrekcji z członkami zawodowej i ochotniczej straży pożarnej. Komendant zakładowej straży pożarnej kpt. Andrzej Antosik obszernie mówił o warunkach pracy zakładowej jednostki straży pożarnej. Warunki te z roku na rok stają się lepsze, w większym stopniu pozwalają na zabezpieczenie od tej strony zakładu.

Jednostka naszej straży pożarnej wyposażona jest w dostateczną ilość sprzętu gaśniczego. Członkowie straży na bieżąco szkoleni są, by sprzęt ten w ich rękach stanowił pełną gwarancję bez-

pieczeństwa p. pożarowego w przedsiębiorstwie.

Dzięki temu oraz faktowi, że sprawy zabezpieczenia p. poż. traktowane są z należytą uwagą, w zakładzie naszym nie doszło w całej historii jego działalności do poważniejszego wybuchu pożaru. Dodać przy tym należy, że zagrożenie ze względu na profil produkcji jest ogromne.

W swoim wystąpieniu dyrektor naczelny przedsiębiorstwa Tadeusz Trent w imieniu własnym, dyrekcji i całej załogi złożył serdecznie podziękowanie członkom zakładowej straży pożarnej za ich trud w utrzymaniu bezpiecznych warunków z zakładzie, za osobiste zaangażowanie w

DOKOŃCZENIE NA STR. 2

Inicjatywy

W dowód uznania dla całej załogi

W przedsiębiorstwie naszym spotykamy się często z przykładami zaangażowania nie tylko poszczególnych pracowników, ale także całych brygad, oddziałów czy wydziałów. Jest to ogromna sztuka by jednocześnie zmobilizowało się tak wiele osób, by jednocześnie podobnie myślała załoga całego dużego wydziału. Mobilizacja ta i zaangażowanie przynosi przedsiębiorstwu konkretne korzyści ekonomiczne, integruje załogę, spełnia ogromną rolę wychowawczą, a także niekiedy propagandową.

Doceniając to zaangażowanie egzekutywa Komitetu Zakładowego PZPR wyszła z inicjatywą przyznawania najlepszym wydziałom, czy oddziałom, zbiorowych dyplomów uznania za wkład pracy społecznej na rzecz całego przedsiębiorstwa.

Pod koniec maja wręczone zostały trzy takie dyplomy „Za powszechny udział w realizacji czynów i aktywność społeczno-zawodową”. To zaszczytne wyróżnienie jako pierwsi w naszym zakładzie uzyskali pracownicy Wydziału Toreb Handlowych, Oddziału Wózków Akumulatorowych oraz załoga pralni zakładowej.

Wymienione załogi na przestrzeni dłuższego już czasu wykazały wiele inicjatyw społecznych, wykazały także ogromne zainteresowanie działalnością społeczną na rzecz zakładu. Załogi te niemal w 100 procentach (Oddział Wózków Akumulatorowych i załoga pralni) uczestniczyły we wszystkich czynach i pracach społecznych na rzecz przedsiębiorstwa. Osiągają także bardzo dobre wyniki w realizacji swoich zadań podstawowych.

Forma tego typu nagradzania całych zespołów, czy nawet wydziałów (jak w przypadku P-3) będzie kontynuowana. Sądzimy, że z czasem wyróżnienie takie stanie się największym zakładowym odznaczeniem dla danego wydziału, że pobudzi to także załogę do rywalizacji w tej tak potrzebnej w zakładzie działalności.



Związkowe święto

Papiernicy należą do Związku Zawodowego Chemików, który swoje doroczne święto (a obchodzi go już po raz 60) obchodzi w pierwszą niedzielę czerwca. Święto to ma ogromne znaczenie tak jak i przemysł, który reprezentują pracownicy - członkowie tego związku zawodowego. Historia działalności Związku jest bogata i sięga

lat, w których działalność utrudniana była przez władze sanacyjne, odbywała się pod groźbą kary.

Robotnicy przemysłów chemicznego (wówczas jeszcze nieliczni), szklarskiego, ceramicznego i papierniczego łączyli się we wspólnej walce przeciwko wyzyskowi w walce o swoje prawa. Po II woj-

DOKOŃCZENIE NA STR. 2



Organ Samorządu Robotniczego Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych

NUMER 11 (135)

15 CZERWCA 1980 R.

ROK VII

Czyn partyjny

Pod znakiem zaangażowania i rzetelnej roboty

Wiele pilnych prac jakie należało wykonać w przedsiębiorstwie spowodowało pełną koncentrację w przygotowaniach do czynu partyjnego. Dobrze, a nawet bardzo dobrze, przygotowany front robót, pełne, wcześniejsze rozeznanie potrzeb, dokładna informacja — spowodowały, że efekty tego czynu są tak ogromne. W ślad za wyliczalnymi efektami zmienił się wygląd zakładu — ładniej jest przed jego frontem, czystiej w halach produkcyjnych, przyjemniej w otoczeniu wydziałów. W ramach czynu wykonano też produkcję, wykonano wyroby, o które dopominali się odbiorcy. Należyta organizacja spowodowała, że zrobiliśmy wiele i dobrze. Takie było założenie czynu partyjnego — wykonaliśmy go w pełnej wysokości.

GODZINA 0.00 — Wydział Papierów Bezkalkowych. Na swoim stanowisku spotykam mistrza **Karpyzę**. Sumuje długą listę cyfr. To jeszcze nie wyniki czynu — informuje mnie mistrz. To dopiero przymiarka do tego co chcemy zrobić. Plany są ambitne, dotychczasowa ich realizacja wskazuje na to, że je wykonamy w pełnej wysokości. Część załogi pozostała bowiem po zakończeniu drugiej zmiany. Zrobili tyle ile zakładaliśmy.

W hali wydziału P-4 nie widać zbyt dużego ruchu. Tu jednak nie chodzi o masowość udziału załogi. Są konkretne zadania dla konkretnych ob-

slug maszyn. Przy jednej z nich — składarko-drukarce, spotykam **Elżbietę Wach**, **Stanisławę Królik** i maszynistę **Zbigniewa Kaletę**. Oni to właśnie pozostali po zakończeniu trzeciej zmiany. Szkoda czasu na dalekie dojazdy — mówi **Elżbieta Wach**, szkoda też przerywać pracę maszyn — dodaje **Zbigniew Kaleta**. Załoga ta pracować będzie do rana — do godziny szóstej, kie-

Nie mamy większych kłopotów — informują mnie **Edward Rejmak** i **Andrzej Surowiec**. Parametry pary są wystarczające, by produkcja w wydziale P-1 toczyła się normalnie. Dyżur pracowników kotłowni trwał będzie do rana.

Po torach sunie lokomotywa. Przetacza załadowane wyrobem surowce. Pracownicy „kolejówki” wykonują swoje zadania w ramach normalnych obowiązków. Oni bowiem zatrudnieni są w systemie czterobrygadowym. Mają jednak dzisiaj więcej pracy niż to ma miejsce zwykle w niedzielę po północy. Trwa bowiem dodatkowy załadunek wagonów przez pracowników Wydziału P-1.

W samym Wydziale Tektury **Falistej** i **Opakowań** słychać z daleka charakterystyczny łoskot pracującej tekturownicy. Produkuje I Maszyna Tektury **Falistej**. „Schodzi” tektura trzywarstwowa, wykonywane są wykroje bezpośrednio na



dy to zjawiają się koledzy z wydziału. Oni będą porządkować zakład i wydział, plan produkcyjny do tego czasu zostanie już zrealizowany w pełnej wysokości.

Opuszczam P-4 i po drodze do najstarszego wydziału — P-1, zachodzę do kotłowni. Dzisiaj jest to „strategiczne” stanowisko, od którego zależy sprawny przebieg produkcji w wydziale P-1 gdzie produkowana jest tektura falista. —

sprzedaż, na bobscie wykonywane są elementy opakowania na elektrody. Powędrują one bezpośrednio do odbiorcy. Pilnie bowiem potrzebuje elektrod Huta Baildon. Belowana jest też makulatura i trwa, jak już wspomniałem, przekazywanie gotowego wyrobu.

Jak zwykle w trakcie czynu wykonywanego w tym wy-

DOKOŃCZENIE NA STR. 3



Kilka lat temu z inicjatywy Komitetu Centralnego PZPR odbył się pierwszy ogólnopolski czyn partyjny. Inicjatywa ta spotkała się z ogromnym poparciem i to nie tylko członków partii ale całego społeczeństwa i do tej pory cieszy się ogromnym powodzeniem. Powodzenie to bierze się stąd, że jesteśmy świadomi potrzeby społecznego działania, jesteśmy też świadkami szybko zachodzących przemian i efektów jakie przynosi czyn partyjny.

W trakcie tego rodzaju czynu społecznego wykonywane są prace przy porządkowaniu osiedli, budowane są drogi,

chodniki, zieleńce i parki. Przynosi to nam z jednej strony satysfakcję, z drugiej konkretne korzyści. Weźmy na przykład nasze miasto. Dzięki pracom w czynie społecznym przyspieszono termin oddania do użytku drugiego pasma ulicy **Jesionowej**. Ulice naszego miasta są czyste, lepiej oznakowane, łatwiej i bezpieczniej jest poruszać się po nich. Z kraju napływały meldunki o uruchamianiu linii tramwajowych, oddawaniu do użytku przedszkoli i żłobków, ośrodków zdrowia i placówek kulturalnych — oddawanie do użytku przed wyznaczonym terminem, dzięki społecznemu zaangażowaniu wszystkich obywateli.

Ubiegłoroczny czyn partyjny przyniósł efekty w wysokości 19 milionów złotych. Oblicza się, że tegoroczny przyniósł ich jeszcze więcej, dzięki podejmowaniu prac

trudnych, których normalne wykonanie jest bardzo pracochłonne i kosztowne.

Czyn partyjny organizowany corocznie przynosi nam więc konkretne korzyści, wyliczalne w złotych, przynosi nam też wiele satysfakcji z włączania się do akcji upiększania miejsc, w których mieszkamy bądź pracujemy. Jest on też potwierdzeniem prawdy, że społeczeństwo nasze popiera politykę najwyższych władz partyjnych, jest dobrą lekcją dla młodzieży — lekcją patriotycznego wychowania i poczucia obowiązku wobec spraw społecznych, naszych wspólnych spraw, wszystkich ludzi pracy.

W odpowiedzi na inicjatywę



Pod znakiem zaangażowania

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

dziale, kierownik wydziału **Kazimierz Macuga** obsługuje wózek akumulatorowy, pracuje więc w sekcji przekazywania wyrobu do magazynu. Nie mamy żadnych kłopotów — informuje mnie z daleka. Robotę przebiega zgodnie z planem. Pozostała część załogi zgłosi się rano do porządkowania wydziału i jego otoczenia.

Kończąc reporterski zwiad po stanowiskach produkcyjnych gdy zaczyna świtać. Za dwie godziny załoga rozpocznie pracę porządkową. Punktualnie o godzinie siódmej dwadzieścia osób przystępuje do porządkowania ulicy biegnącej przed biurowcem. Inna grupa udaje się w okolice stołówki. Tu plantowany jest teren. Szybko znikają nierówności pozostawione z czasów gdy do hotelu doprowadzana była instalacja CO. Ułatwia to pracę, powoduje, że nie jest ona uciążliwa i przebiega szybko.

O godzinie 7.30 na różnych stanowiskach (a jest ich bardzo wiele) pracuje 580 osób. Szybko postępują prace porządkowe wokół hotelu zakładowego. Do prac tych stawili się wszyscy mieszkańcy. Chcą po prostu mieszkać w hotelu, którego otoczenie dobrze świadczyć będzie o lokatorach.

Przed godziną jedenastą ponownie udają się na teren za-

kładu. Stwierdzam z przyjemnością, że zaszyły ogromne zmiany. Czysto i porządknie jest wokół wydziałów, czysto wyglądają place i drogi zakładowe, przyciągają oko trawniki, rozplantowano nawiezione wcześniej ziemię. Już wkrótce zasadzone zostaną tu kwiaty. Ogólny wniosek jest krótki. **Zrobiliśmy dla zakładu, a tym samym dla siebie, wiele. Wyplwają stąd satysfakcja i dumę z dobrze wykonanego obowiązku społecznego.** Pracować będziemy teraz w lepszych warunkach, przyjemniejszych, wykazaliśmy, że i ta dziedziną, estetyki zakładu, interesuje nas i podnosimy ją na wyższy poziom.

Już wstępne obliczenia wykazały, że czyn partyjny przyniósł zakładowi bardzo duże efekty. **Oblicza się je na ponad 1 milion 160 tysięcy złotych.** Na efekty te składa się praca w produkcji, przygotowanie do czynu porządkowego oraz same prace porządkowe. Należy także podkreślić zaangażowanie naszej załogi w czynnie partyjnym. Tak wielkie efekty możliwe były do uzyskania dzięki temu prawdziwemu zaangażowaniu, doskonałemu przygotowaniu do czynu i dobrej organizacji pracy. Wyśitek jaki włożyliśmy w ulepszenie zakładu przynosi teraz efekty w postaci przyjemniejszych warunków pracy.

Zasada partnerstwa

Termin „partnerstwo” wszedł do szerszego użytku w 1973 roku gdy w Uchwale Biura Politycznego KC PZPR poświęconej związkom zawodowym powiedziano: **Związki zawodowe są ważnym partnerem administracji państwowej w kształtowaniu i wykonywaniu zadań nakreślonych przez Partię”.**

Wyraźne określenie miejsca największej organizacji ludzi pracy i tym samym statusu przedstawicielstwa załogi jakim jest rada zakładowa nastąpiło po VI Zjeździe Partii. Na VIII Zjeździe PZPR z całą mocą zostało podkreślone, że kontynuowana będzie strategia społeczno-gospodarcza zwrócona ku człowiekowi i jego potrzebom.

Stosunki między administracją zakładów pracy i przedstawicielstwem załogi w ciągu minionego 35-lecia przechodziły różne fazy. Między innymi wystąpiło podporządkowanie rad zakładowych dyrekcji i sprowadzenie ich do roli „urzędu dla spraw socjalnych”. Po VIII Kongresie Związków Zawodowych problemy te zostały w znacznej mierze rozwiązane. Przede wszystkim stosuje się teraz szerszą zasadę kolegalności w pracy rad zakładowych poprzez rozłożenie obowiązków na wszystkich członków plenum, a nie tylko urzędujących prezydium oraz przez zwiększenie szeregu aktywności społecznego spoza wybranego przedstawicielstwa załogi. Rzadsze są również fakty zaangażowania ogółu związkowych i ich przedstawicieli do administracyjnych akcji. O udziale w nich działacze związkowych decyduje już sama rada zakładowa. Zaczęły już także funkcjonować służby pracownicze w zakładach, uwalniając aktywno-

liczny od czynności organizacyjnych.

Powołanie służb pracowniczych przypomniało o obowiązkach kierownictwa zakładu wobec zatrudnionych w nim ludzi, gdyż oni są najważniejszym czynnikiem w procesie produkcji, bo od ich dobrego samopoczucia, zadowolenia z warunków pracy zależą wyniki produkcyjne.

Zasada partnerstwa w stosunkach między administracją zakładów pracy, a przedstawicielstwem załogi-radą zakładową, po licznych zmianach w wewnętrznej strukturze związkowej organizacji zakładowej, wprowadzenie służb pracowniczych, jak wreszcie wielokrotne wskazywanie takiej potrzeby przez partię ma obecnie pełne możliwości realizowania swoich zadań i postulatów załogi. Życie bowiem udowadnia że współwłaściciel zakładów pracy-załoga, współdecyduje o podejmowaniu zadań przez przedsiębiorstwo.

Przedstawicielstwo załogi — rada zakładowa ma więc nakreślone uprawnienia, a także działając w systemie samorządu robotniczego większe możliwości wpływu na bieg zakładowego życia. I stąd wynika jej organizująca siła i rola wśród załogi. Oczywiście do tej roli niezbędne jest mocne oparcie wśród załogi, konieczny jest autorytet. W pojęciu partnerstwa nie może wchodzić w grę wzajemna zależność. Musi to być wspólne dochodzenie do najszlachetniejszego społecznie stanowiska w określonych sprawach. Wzajemne stosunki między kierownictwem zakładu, a radą zakładową (która nigdy nie powinna zapomnieć, że reprezentuje załogę) musi być oparte na wzajemnym szacunku i zaufaniu. **Halina Szadurska**

Działalność organizacji związkowych formą uczestniczenia załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem

Organizacja związkowa, a samorząd: zestawienie tych dwu pojęć sugeruje jakby odrębność każdego z nich. W istocie jest inaczej. Decyzje Biura Politycznego KC PZPR oraz wytyczne CRZZ-w sprawie regulaminu Samorządu Robotniczego z 1978 roku ukształtowały ostatecznie jednolitą strukturę samorządu robotniczego, gwarantując organizację związkową mocną pozycję w strukturze tej instytucji przedstawicielskiej.

Jak wiadomo, rada zakładowa wchodzi w skład Konferencji Samorządu Robotniczego. Do rady zakładowej należy również przygotowanie narad wytwórczych i przeprowadzenia podczas tych narad

wyboru robotników wchodzących w skład KSR. Ponadto przewodniczący RZ, jego zastępca i sekretarz wchodzi w skład prezydium Samorządu Robotniczego.

Rada zakładowa stanowi jeden z najważniejszych członków KSR. Oznacza to mianowicie, że wybranie pracownika do rady zakładowej jest jednoznaczne z wybraniem go do KSR. Członek tej rady jest więc automatycznie zaliczany w poczet działaczy samorządowych i takim działaczem powinien się czuć nie tylko w czasie obrad KSR, ale również między sesjami KSR.

Rozszerza się tym samym znacznie płaszczyzna działania zakładowych organizacji związkowych. Organizacja związkowa poprzez swoją radę zakładową jako najbardziej powszechny reprezentant załogi stanowi jeden z podstawowych członków KSR. Z tego tytułu inspirowa działalność samorządową, uczestniczy w opracowaniu i uchwalaniu wszelkich decyzji samorządowych, a także w wykonywaniu funkcji kontrolnych, w opinowaniu i konsultowaniu decyzji administracyjnych. Rada zakładowa i podległe jej ogniwka jako wyspecjalizowane organy związkowe wykonują swoje obowiązki w ramach zastrzeżonych dla nich kompetencji oraz zadania wynikające z podziału pracy w ramach Samorządu Robotniczego. Wszelkie poczynania na tym polu powinny służyć tworzeniu warunków dla rozwijania demokracji robotniczej w duchu gospodarności i odpowie-

dzialności za powierzonej pracownikom zadania, rozbudowaniu ich inicjatyw, dążeniu do racjonalizacji i poprawy efektywności gospodarowania.

Cała organizacja związkowa na tym polu może uczynić bardzo wiele. W pierwszym rzędzie chodzi tu o wytworzenie w zakładzie sprzyjającego klimatu, pozwalającego pogłębiać i rozszerzać udział załogi w zarządzaniu. Na klimat ten składają się m.in. takie elementy jak: właściwe reagowanie na słuszną dyktowaną gospodarską troską, krytykę zjawisk negatywnych, konsekwentna realizacja i rozliczanie się przed załogą bądź jej organami przedstawicielskimi z wniosków pracowniczych i uchwał samorządowych, szeroka informacja o wynikach pracy załogi wydziału, brygady, a nawet poszczególnych pracowników, niedopuszczenie do tego aby ważne decyzje, dla których podjęcie niezbędne jest konsultacja społeczna, zapadały bez udziału organów samorządowych (przedstawicielskich).

Spośród zadań bardziej szczegółowych wymienić należy inicjowanie przez radę zakładową określonych tematów mających trafić na obrady KSR. Nazbyt często praktyka jest taka że konferencja poświęca większość swoich posiedzeń problematyce ekonomiczno-produkcyjnej. Rada zakładowa winna troszczyć się o to aby do porządku obrad trafiły również inne tematy żywo obchodzące załogę w danej chwili (np. warunki pracy, bhp, polityka socjalna, adaptacja, dyscyplina pracy).

Należy zatem traktować działalność związkową i samorządową jako organiczną całość, działalność zmierzającą do poprawy gospodarności i efektywności, do ukształtowania socjalistycznych postaw wśród pracowników, pogłębiania udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem. **Halina Szadurska**

warunkujące gospodarowania

życia energii, paliw i kosztów utrzymania maszyn w ruchu. Powyższe główne zadania zostały uzupełnione o programy wydziałowe, które dodatkowo uwzględniały usprawnienia organizacyjne.

Ogólnie biorąc program efektywności jest realizowany gdyż osiągnęliśmy założoną obniżkę norm jednostkowych na produkcji tektury dwu- i trzywarstwowej oraz papieru PE w zwolkach, obniżono zużycie materiałów pomocni-

czych np. mąki ziemniaczanej zmniejszył się także udział płac w wartości produkcji z 5,31 proc. do 4,07 proc. wyprodukowano ponad założenia planowe 84 tony papieru PE, 608 ton opakowań jednostkowych, 57 ton składanki pojedynczej. Jednocześnie nie zostały zrealizowane niektóre punkty programu a mianowicie: nie obniżono norm jednostkowych na torbach klocekowych i składance pojedynczej, nie wdrożone papieru siarczynowego na warstwę biorecy w produkcji papierów bezkalkowych, nie obniżono zużycia energii elektrycznej i węgla w przeliczeniu na tonę wyprodukowanego wyrobu, nie zwiększono regeneracji i produkcji części zamiennych w warsztacie mechanicznym.

Zagadnienia efektywności, które zrealizowaliśmy niewątpliwie miały wpływ na koszty i wynik finansowy, jednak nie zdeterminowały innych czynników, które w zdecydowany sposób wpłynęły na to, że nie osiągnęliśmy w skali przedsiębiorstwa przewidywanej obniżki kosztów. Dla wyprodukowania wyrobów o wartości 1000 zł ponieśliśmy nakłady w wysokości 766,13 zł, podczas gdy założenia planowe przewidywały 723,69 zł.

Na takie ukształtowania zakładów niewątpliwie wpływ miały takie czynniki jak: wzrost cen na surowce (np. podłoże do dc. PE, polietylen), wzrost norm jednostkowych zużycia przy produkcji opakowań jednostkowych, papieru powlekanego polietylem i paiperów bezkalkowych itp.

Niezależnie od przedstawionych czynników przy zagadnieniach efektywności istotne znaczenie mają postawy psychiczne każdego pracownika bez względu na zajmowane miejsce w podziale pracy. Do naszej świadomości oprócz problemu co będziemy produkować i ile, musi dotrzeć myślenie w rodzaju za ile i jakiej jakości. Aby tak się stało każdy pracownik bez względu na stanowisko musi dokonywać konfrontacji i porównań swojego działania z uzyskiwanymi wynikami pracy, to znaczy musi stosować najprostszą rachunek ekonomiczny. Konfrontując to co zyskałszy z tym co straciłszy w naszej codziennej pracy lepiej wykorzystamy przydzielone nam zasoby środków produkcyjnych i pracy, wykonując zarazem założone cele w postaci określonej ilości i wartości wyrobów.

Henryk Hadryś

Trwa ekonomiczna edukacja załogi

W zakładzie naszym prowadzona jest od kilku lat ekonomiczna edukacja załogi. Obecnie przygotowane zostały dwa odrębne programy, według których szkolona jest załoga. Jeden z nich obejmuje tych pracowników, którzy ukończyli już szkolenie podstawowe i jest on kursem dla zaawansowanych.

W ramach tego programu odbędzie się cztery wykłady. Jeden z nich — na temat handlu zagranicznego odbył się pod koniec ubiegłego miesiąca. Jeszcze w czerwcu planuje się zorganizowanie szkolenia na jeden z podstawowych w tym programie tematów obejmujących takie zagadnienia jak: rozwój społeczno-gospodarczy Polski w latach 1981-85, rozwój budownictwa mieszkaniowego, równowaga ekonomiczna i efektywność gospodarowania.

Odrębny program przygotowany został dla pracowników prowadzących ewidencję procesów gospodarczych w przedsiębiorstwie. I tu przewidziane są cztery główne tematy, a mianowicie:

- planowanie ewidencji i rozliczanie produkcji,
- gospodarka materiałowa,
- rachunek kosztów w przedsiębiorstwie,
- płace.

Program ekonomicznego szkolenia wewnętrznego pro-

wadzony jest przez wykładowców własnych, członków PTE. Jego pełna realizacja pozwoli na poprawę znajomości przedmiotu, ściślej mówiąc na poprawę jakości pracy w dziedzinie prowadzenia ewidencji wszelkich czynności ewidencjonowania procesów gospodarczych. I w tym przypadku odbędzie się wykład w czerwcu, na temat jednego z podstawowych zagadnień. Pozostałe tematy omawiane będą w drugiej połowie roku, po przerwie wakacyjnej.

Godny podkreślenia jest fakt, że proces szkolenia ekonomicznego w naszym przedsiębiorstwie jest stale rozszerzany, zatacza coraz większe kręgi, oraz to, że cieszy się coraz większym powodzeniem wśród pracowników.

(raf)



Nie mamy szczęścia do imprez sportowych

Pod względem organizowania różnych imprez sportowych w naszym zakładzie

prześladuje nas, delikatnie mówiąc, jakiś pech, albo inaczej — sami nie wiemy czego chcemy, co powoduje pewne komplikacje.

Pracownicy często narzekają na brak możliwości wyżycia się uczestnicząc w różnego rodzaju rozgrywkach. Gdy natomiast dochodzi do zorganizowania meczu nie ma kto po prostu grać. Tak właśnie było ostatnio w czasie zorganizowanego turnieju piłki nożnej. Przygotowano boisko, czekały samochody, tylko zabrakło piłkarzy. W tej sytuacji wydaje się, że należy spręczyćować to, czego chcemy i czego oczekujemy. Bo być może, drogą pewnych tradycji, sport masowy rozwijać się będzie za pomocą pogadank na temat rozwoju w czasie spotkań i zebrań. Nie jest to jednak najlepsza metoda i nie o to chodzi.

Pokaz sprawności



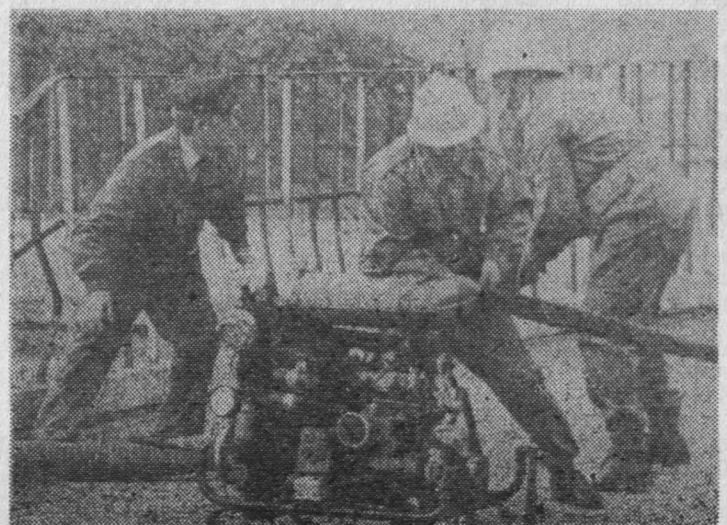
Tegoroczne Dni Ochrony Przeciwpożarowej były okazją do zaprezentowania pracownikom naszego przedsiębiorstwa sprawności działania i poziomu wyszkolenia strażaków. Dysponują oni nowoczesnym sprzętem umożliwiającym szybkie zagaszenie pożaru. Przeprowadzane szkolenia członków Ochotniczej Straży Pożarnej pozwalają im na branie udziału, na równi ze swoimi zawodowymi kolegami, w różnego rodzaju akcjach. Jedną z nich mieliśmy okazję obejrzeć na terenie naszego zakładu.

Kłęby dymu wydobywające się z magazynu surowca i jednocześnie sygnał alarmowy zakładowej remizy, rozpoczął pokazowe ćwiczenia strażaków. Dwa samochody natychmiast przystąpiły do akcji. Rozwijano węże, uruchomiona została motopompa. Strażacy z KZWP starali się zlokalizować pożar. Na pomoc wezwano również miejską straż pożarną. Zaledwie kilka minut później obsługa czterech wozów KM SP była gotowa do akcji.

Przebiegała ona bardzo sprawnie. Było to możliwe dzięki wcześniej przeprowadzonej przez naszych strażaków linii wodnej. W gaszeniu „pożaru” wzięły ponadto udział agregaty pianotwórcze, działka wodne oraz strażacy ubrani w specjalne, ognioodporne kombinezony.

Mieliśmy więc okazję bezpośrednio zapoznać się z nowoczesnym sprzętem przeciwpożarowym. Szczególnie zainteresowanie wzbudziły srebrzyste kombinezony i ogromna motodrabina. Przygotowana do akcji sięgała wysoko ponad dach pawilonu magazynu surowca.

Szybkość i dobre opanowanie swojego fachu pozwalają przypuszczać, że w razie niebezpieczeństwa można liczyć na ludzi w strażackich mundurach. Wszyscy zdajemy sobie sprawę, że lepiej z niej nie korzystać. W dużej mierze zależy to od nas samych. Warto o tym pamiętać nie tylko podczas Dni Ochrony Przeciwpożarowej. (juk)



PRZEZORNI

Kontrola bankowa odnalazła w Jelczu zapasy wałów napędowych (import z krajów kapitalistycznych) wystarczające na 8 lat produkcji, w bratnim zakładzie w Starchowicach zgromadzono importowane miski olejowe na 11 lat. Wszelkie jednak rekordy pobił chyba DOMGOS z Raciborza, gdzie doszukano się zapasu łożysk ślizgowych — oczywiście importowanych — na 14 lat.

(„Życie Warszawy”)

DODATKOWE KOSZTY

Wszyscy twierdzą, że notorycznie wykonuje się części z materiałów zastępczych. Pociąga to za sobą dodatkowe koszty. Jeśli na przykład trzeba

Z prasy krajowej

wykonać tulejki z brązu, ale brązu w magazynie nie ma, to tulejki robi się z żeliwa. Część, która miała pracować 6 miesięcy, psuje się po dwóch, trzech. I zaczynają się dodatkowe koszty. Trzeba robić nowe tulejki, z nowego materiału, wykonać więc tę samą robotę drugi raz, zamiast jednego zamontowania i wymontowania są już dwa razy roboty monterskie, jest podwójny koszt transportu wewnętrznego i zewnętrznego, dwa razy używa się obrabiarek i narzędzi, dwa razy absorbuje księgowość. Najważniejsze są jednak straty czasu, podczas którego pracownicy warsztatu remontowego mogli wykonać inne pilne czynności.

(„Głos Celulozy”)

NA BUDOWIE

- Wyobraź sobie, w nocy okradli nasz magazyn!
- A co strażnik?
- Jego zostawili.

(„Płon”)

Humor wiosenny

W AUTOBUSIE

— Kiedy jechałem dzisiaj autobusem, kierowca patrzył na mnie tak dziwnie, jakby podejrzewał, że nie mam biletu.

— I co uczyniłeś?

— Nic! Spoglądałem na niego również dziwnie tak, jakbym bilet posiadał.

U FRYZJERA

„Mistrz grzebienia”, który już dwa razy zaciął klienta usituje bawić go rozmową:

— Szanowny pan był już kiedyś u nas?

— Nie — odpowiada klient — ucho straciłem na wojnie...

W SZKOLE

Syn przychodzi ze szkoły smartwiony.

— Co ci się stało? — pyta ojciec.

— A bo się zagapiłem podczas rozdawania świadectw i wlepił mi najgorsze.

BEZ OBIADU

Zdenerwowany mąż do żony:

— Mam tego dosyć! Wracam głodny po całym dniu pracy, a tu nie ma obiadu. Natychmiast wychodzę do restauracji.

— Kochanie, nie denerwuj się. Poczekaj pięć minut.

— Co, będzie obiad?

— Nie, ale ubiorę się i pójdę z tobą.

Gdzie byliśmy w czasie trwania VIII Robotniczych Dni Kultury

Z odpowiednim wyprzedzeniem wyrażaliśmy na łamach naszej gazety zakładowej obawy co do należytego przygotowania się do udziału w obchodach VIII Robotniczych Dni Kultury. Nasze obawy okazały się niebezpieczne.

W Robotniczych Dniach Kultury odbywających się w naszym mieście wzięły udział wszystkie większe, liczące się pod każdym względem zakłady pracy. Wszystkie z wyjątkiem KZWP, które w ten sposób udowodniły, że pod względem rozwoju i działalności w dziedzinie kultury robotniczej nie liczą się w ogóle.

Nasz udział w VIII Dniach Kultury Robotniczej zaznaczył się jedynie wypisaniem na plakatach, ogłoszeniach i inseratach w prasie miejscowej, imprez jakie odbędą się

z inicjatywy załogi KZWP. Oczywiście do niczego także nie doszło, a ci co chcieli kierować się tymi ogłoszeniami zostali po prostu wystawieni do wiatru.

Słów krytycznych nie kierujemy wcale do tych instytucji, które kielczan informowały o mających się odbyć imprezach, nie kierujemy nawet do personelu Zakładowego Klubu Kultury. Jest to bowiem ostatnio zjawisko zbyt niepokojące, by załoga nasza zadowolona się zdawkowymi tłumaczeniami. Czekamy na odpowiedź w tej sprawie od szefa służby pracowniczej, odpowiedź wyjaśniającą stan obecny oraz przedstawienie działań zmierzających do poprawy sytuacji na tym tak ważnym dla rozwoju kultury w zakładzie odcinku działalności.

W sprawie punktu wulkanizacyjnego

Zainteresowani pracownicy naszego zakładu zaproponowali utworzenie w naszym przedsiębiorstwie punktu wulkanizacyjnego.

Utworzyć go można niewielkim nakładem kosztów, a pożytek z posiadania na miejscu takiego punktu będzie ogromny. W tej chwili przedmioty wymagające naprawy w punktach wulkanizacyjnych naprawiane są po długim okresie oczekiwania, a co gorsze koszty tego typu napraw

nie są tak znowu niezauważalne.

Pożytek z założenia własnego, zakładowego punktu będzie podwójny. Naprawy odbywać się będą szybciej, inwestycja zwróci się w krótkim terminie, odpadnie nam przy tym wiele kłopotów. Warto tę propozycję przemyśleć i chyba z niej skorzystać. (raf)

998/80 PZGraf. RSW „Prasa—Książka—Ruch” Kielce. Z-2