

Pod patronatem

Kieleckich ZWP

## III plener malarski

Zakład nasz po raz trzeci już patronuje plenerowi malarskiemu. Tym razem jest to plener międzynarodowy, w którym oprócz malarzy z Kielc, różnych regionów kraju, biorą także udział malarze z Bułgarii, Rumunii i ZSRR. III plener malarski odbywa się w tym roku w Sandomierzu i zbiegł się z obchodzoną w tym mieście rocznicą milenium tego miasta.

Warto też przypomnieć, że pierwszy plener malarski zatytułowany „Krajobrazy Kieleckie” odbył się w 1978 roku na terenie czterech miasteczek województwa kieleckiego. II plener odbył się w tych samych miejscowościach. Warto też przypomnieć, że malarze po zakończeniu pleneru ofiarowali naszemu zakładowi po jednej pracy. Między innymi zdołali one pomieszczenia Zakładowego Klubu Kultury. Założąca nasza ma także możliwość obejrzenia wszystkich prac plenerowych na wystawie organizowanej w naszym Klubie Kultury.

Jest to więc bardzo pożyteczna współpraca zakładu ze środowiskiem malarzy, współpraca pozwalająca na przybliżenie tajemnic tego rodzaju sztuki całej załodze.

## Energią gospodarujemy oszczędnie

W trakcie obrad minionej sesji Konferencji Samorządu Robotniczego złożył meldunek o gospodarce energią elektryczną i węglem kierownik Działu Energetycznego — Tadeusz Spychała. Z meldunku tego wynika, że mieścimy się w przyznanych nam limitach, że w czasie pierwszego półrocza odnotowaliśmy nawet pewne oszczędności zużycia energii elektrycznej.

Na te oszczędności duży wpływ mają pracownicy Działu Energetycznego i cały system zakładowej gospodarki energią, niemniej z satysfakcją należy podkreślić, iż często spotykamy się z przypadkami interwencji pracowników, którzy wskazują miejsca i przypadki niewłaściwego wykorzystania energii. Jeszcze raz dowodzi to, że wspólne działania przynosi określone efekty, a koleżeńskie zwrócenie uwagi nie powoduje zadrażnień tylko przynosi korzyści zakładowi.

# OGŁOSZENIA Papiernika

Organ Samorządu Robotniczego Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych

NUMER 15 (139)

15 SIERPNI 1980 R.

ROK VII

## XXXI sesja KSR

# Poprawa efektywności gospodarowania podstawowym zadaniem drugiego półrocza

XXXI sesja Konferencji Samorządu Robotniczego poświęcona była w całości ocenie realizacji zadań produkcyjnych pierwszego półrocza oraz wytyczeniu podstawowych zadań, które zabezpieczą wykonanie planu rocznego oraz pozwolą na podniesienie efektywności gospodarowania w przedsiębiorstwie.

Bilans produkcji i sprzedaży wyrobów wyprodukowanych w pierwszym półroczu jest pomysłny. Uzyskaliśmy znaczne nadwyżki w realizacji planu. Dodać też należy, że osiągnęliśmy te wyniki w dość trudnym dla zakładu okresie. W pierwszych miesiącach tego roku brakowało bowiem często energii elektrycznej, co zmuszało niejednokrotnie do wyłączeń maszyn i nieplanowanych postojów. Kłopoty występowały też w dziedzinie transportu i składowania gotowych wyrobów. Podstawowym jednak problemem jest obecnie jakość surowca używanego do produkcji wyrobów głównie w wydziale Tektury Falistej i Opakowań. Tego tygo kłopoty odczuwa także Wydział Papierów Bezkalkowych. Między innymi zła jakość surowca zadecydowała o tym, że Wydział P-1 nie wykonał swoich półrocznych zadań niemal we wszystkich asortymentach wyrobów.

Głównym problemem jaki omawiany był szczegółowo w trakcie obrad ostatniej sesji KSR była efektywność gospodarowania. W tej dziedzinie odnotowaliśmy poważne odstępstwo od zakładanych wielkości i to odstępstwo na niekorzyść przedsiębiorstwa. Spowodowane jest to w przeważającej mierze wzrostem kosztów produkcji. Wzrost ten

nastąpił przede wszystkim na skutek podniesienia cen surowców papierniczych, brakiem dostaw papieru krajowego — siarczynowego, ale też ze względu na pewne odstępstwa od technologii i norm przewidzianych w planach produkcji. Tyłko z racji używania do produkcji papieru siarczynowego zakładano oszczędności rzędu 17 milionów złotych. Poważnie też odczuliśmy wzrost cen surowca papierniczego importowanego.

Przekroczenie kosztów produkcji miało istotny wpływ na obniżenie się produkcji dodanej, a w związku z tym sytuacja finansowa przedsiębiorstwa nie jest najlepsza. Wielkość bowiem produkcji dodanej rzutuje na fundusz płac i inne fundusze służące załodze.

Istnieją realne szanse na poprawienie tej niekorzystnej dla zakładu i załogi sytuacji. Po pierwsze zależy to będzie od nas wszystkich, od oszczęd-

niejszego gospodarowania. Muszą być przestrzegane wszystkie normy — co mocno podkreślali wszyscy zabierający w dyskusji głos. Każda złotówka się liczy w tej trudnej sytuacji, każdy dodatkowy wykorzystany kilogram papieru czy kartonu. Ponadto członkowie KSR podjęli decyzję o przyjęciu korekty planu produkcji toreb handlowych. Pozwoli to częściowo na zniewolowanie niekorzystnego bilansu gospodarowania w zakładzie.

By sytuacja mogła ulec radykalnej zmianie potrzebna jest też lepsza dyscyplina pracy oraz wykorzystanie czasu pracy maszyn i urządzeń. W pierwszym półroczu aż 19 procent czasu dyspozycyjnego było niewykorzystane. Wydało się też zdecydowaną walkę powstawaniu zapasom nadmiernym i zbędnym. Zlikwidowanie tego niekorzystnego

DOKONCZENIE NA STR. 2



Inicjatywy

## Bezpośrednie zainteresowanie

Wszystkie nasze poczynania i działania w zakładzie zmierzają do tego, by pracować oszczędnie. Oszczędnie, to znaczy tak, by jak najmniej zużywać surowca. W tej dziedzinie można jeszcze bowiem wiele zrobić. Działania te przynoszą już określone efekty ekonomiczne — oblicza się jednak, że nie wykorzystujemy wszystkich możliwości.

Nie wszystko też powinno polegać na dobrych chęciach, czy inaczej mówiąc na działaniu spontanicznym, zależnym jedynie od działania indywidualnego pracownika.

Na zebraniach partyjnych w kilku organizacjach wydziałowych, jakie odbyły się w lipcu, podnoszono bardzo ważne zagadnienie bezpośredniego zainteresowania wszystkich pracowników ilością zużywanego surowca. Po prostu chodzi o to, by pracownicy indywidualnie zainteresowani byli zużyciem surowca z jednej strony, a z drugiej zmuszeni do tego, by ściśle przestrzegać norm technologicznych. Ponośliby też indywidualnie odpowiedzialność za zużycie surowca i wyprodukowaną ilość wyrobów gotowych z tego surowca.

Postulaty te są bardzo słuszne. Przyniosłyby one także dodatkowe efekty. Obecnie bowiem, co zostało już wielokrotnie stwierdzone, dbałość o oszczędność surowca na niektórych stanowiskach jest zbyt niska. Nie wiadomo też, kto za to ponosi odpowiedzialność.

Zdarza się też tak, że produkuje się zużywając nadmierne ilości surowca. Później jest to w jakiś sposób nadrobiane i ogólnie wydział mieści się w narzuconych mu normach. Można więc powiedzieć, że wszystko jest dobrze. Tylko pozornie tak to wygląda, bowiem właśnie w tym momencie dochodzimy do wniosku, że właśnie rezerwy istnieją i są niezbyt dobrze wykorzystane. System więc bezpośredniego zainteresowania pracowników produkcją zużyciem surowca powinien być wprowadzony i przestrzegany.

Być może, że odpowiedzialność, chęć rywalizacji, a także materialne zainteresowanie poszczególnych pracowników przyczyni się do efektywniejszego gospodarowania materiałami i surowcami, a to przecież przyniesie zakładowi określone korzyści w tak potrzebnej dziedzinie działalności.

(raf)



O postawach pracowników wobec siebie wzajemnie, wobec pracodawcy, zakładu — mówi się często i wiele. Jest to jednak tak ważny temat, że warto o tej sprawie przypominać ciągle, warto też zastanowić się głębiej nad postępowaniem zarówno indywidualnym pracowników, jak i całych grup, brygad, czy nawet komórek organizacyjnych.

Często jeszcze obserwujemy postawy biernie wobec pewnych trudności z jakimi realizujemy nasze zadania. Jeszcze zbyt często spotykamy się z krótką odpowiedzią czy stwierdzeniem — tego nie da się załatwić czy wykonać. Co gorsze w wielu przypadkach jest to zwykłe wygodyństwo czy brak ochoty do udzielenia po-

mocy kolegom borykającym się z pewnym problemem. Skutki takich właśnie postaw są niejednokrotnie bardzo poważne. W wyniku takiego postępowania notujemy często przestoje w pracy, tracimy cenny czas pracy maszyn i ludzi, tracą na tym pracownicy nawet finansowo.

Krótkie stwierdzenie „nie da się zrobić”, jest działaniem jak to się zwykło określać „po najmniejszej linii oporu”. Często bowiem okazuje się, że ci sami, którzy nie zdziałać nie mogli, przyciśnięci do muru robią to co od nich wymagano (czy tylko o co proszono) i to bez zbytecznego wysiłku. Dowodzi to, że zbyt powierzchniowo podchodzi się do wielu zagadnień, że często brakuje wielu pracownikom ambicji zawodowych i poczucia odpowiedzialności, że niektórym pracownikom nie zależy na tym, by pokazać, że „właśnie ja to potrafię zrobić”.

Wszyscy pasjonowaliśmy się przebiegiem walk na arenach

olimpijskich. Ileż tam było niespodzianek, ile medali zdobyli sportowcy, o których nie się wcześniej nie mówiło, których nikt nie znał. Ale cechowała ich właśnie ambicja nakazująca przezwyciężenie przeciwności, ambicja bycia lepszym od innych.

Wbrew pozorom, nie są to sprawy, tak odległe od siebie — sport i działanie zawodowe. Każdy powinien mieć ambicję zademonstrowania swoich umiejętności w tej dziedzinie, w której jest najlepszy. Jeśli więc jesteś dobrym fachowcem, zademonstruj to w zakładzie. Pokaż także, że jesteś dobrym kolegą, że zależy ci na wynikach brygady czy całego zakładu. Tu, właśnie, w zakładzie, też można realizować swoje ambicje i cele. Można je realizować przez wykazanie się postawą dobrego, sumiennego i rzetelnego pracownika i kolegi.

## Postawy

## Od kogo zależy nadrobienie zaległości?

Od początku roku Wydział Tektury Falistej i Opakowań notuje pewne zaległości w bieżącej realizacji zadań produkcyjnych. Zaległości te sięgają obecnie już dwu tygodni pracy całego wydziału. Zaległości są więc duże. Dlatego też zagadnienie wyrównania tych niedoborów stało się sprawą bardzo ważną i jest omawiane w trakcie wielu narad.

Powody tej „wpadki” są różne — zarówno obiektywne jak powstałe z winy załogi. I tu dochodzimy do sedna sprawy. Powstały one bowiem z winy nie tylko załogi Wydziału P-1, ale załóg wielu komórek organizacyjnych, w tym oczywiście służb utrzymania ruchu, mechaników, być może elektryków itp.

Powstał w tym wydziale plan nadrobienia zaistniałych zaległości. W planie tym mocno podkreśla się potrzebę lepszej współpracy pomiędzy wydziałami i oddziałami pomocniczymi. Lepsza współpraca pomoże bowiem na uzyskanie większej produkcji i nadrobienie zaległości. Jest to bardzo istotna sprawa — współdziałanie na rzecz nadrobienia zaległości powstałych w tym największym z naszych wydziałów. Największym i przynoszącym największe korzyści.

Szybkość usuwania wszelkich awarii, terminowe podstawianie surowca, sortowanie go asortymentami, terminowy odbiór gotowego wyrobu — to czynniki, które w decydujący sposób wpływają na zachowanie rytmiki produkcji i pomogą w nadrobieniu zaległości. Apelujemy zatem do wszystkich służb współpracujących z wydziałem P-1, nie o podjęcie jakiegokolwiek akcji, a o rzetelne wykonywanie swoich obowiązków i chęć niesienia sobie wzajemnie pomocy w wykonywaniu służbowych obowiązków, współpracy w naszym wspólnym interesie.



# XXXI sesja KSR

DOKONCZENIE ZE STR. 1

zjawiska spowoduje zaprzestanie płacenia kar. Analizie musi być poddana także sprawność obsługi w naszym zakładzie obcego taboru. Zbyt wielkie ponosimy straty z powodu przetrzymywania tego taboru.

Jak już wspomniałem poprawie efektywności gospodarowania w drugim półroczu poświęcono wiele uwagi. Mówił o tym obszernie dyrektor naczelny przedsiębiorstwa — Tadeusz Trent, mówił I sekretarz KZ PZPR — tow. Władysław Stec, o szansach w tej dziedzinie w poszczególnych wydziałach produkcyjnych mówili dyskutanci. Jest to bowiem jeden z najważniejszych problemów, którego rozwiązanie pozwoli na pełną realizację zadań jakie przyjęliśmy w czasie styczniowej Konferencji Samorządu Robotniczego. Temat ten jako pierwszoplanowy znalazł się w uchwale KSR i będzie bardzo precyzyjnie realizowany w całym dru-

gim półroczu. Wiele w tej realizacji zależy od nas — od załogi. Sytuacja bowiem na rynku surowcowym jest trudna i Zjednoczenie nie będzie nam mogło wiele w tej dziedzinie pomóc. Poprawę efektywności gospodarowania będziemy więc mogli uzyskać jedynie na drodze dalszych poważnych oszczędności materiałowych, lepszym wykorzystaniu czasu pracy ludzi i urządzeń, także poprawie wydajności pracy.

Zabierając głos w końcowej części obrad przedstawiciel Wydziału Rolnego Komitetu Wojewódzkiego PZPR w Kielcach podkreślił fakt dobrej roboty w naszym zakładzie. To przekroczenie produkcji i sprzedaży naszych wyrobów pozwoliło niejednokrotnie na lepsze zaopatrzenie rynku, kosztowało też załogę wiele wysiłku. Życzę, by on całej załodze dalszej takiej właśnie realizacji zadań produkcyjnych oraz szybkiego uporania się z kłopotami dotyczącymi działań na rzecz poprawy efektywności gospodarowania.



## Konsultacje

### Urealnić programy oszczędnościowe

W lipcu odbyły się we wszystkich organizacjach partyjnych działających na terenie przedsiębiorstwa zebrania. Ich przewodnim tematem było przedyskutowanie programów poprawy efektywności gospodarowania, programów, jakie powstały w poszczególnych wydziałach produkcyjnych i niektórych pomocniczych. Programy te zdaniem członków partii nie są jeszcze dostatecznie dopracowane, nie są też sprecyzowane działania, na niektórych odcinkach, gdzie wiele jeszcze zrobić można dla osiągnięcia lepszych wyników gospodarowania.

Wiele też uwagi poświęcono w trakcie zebrania dyscyplinie pracy. Niemal wyłącznie zajmowano się tym tematem w czasie zebrania członków oddziałowej organizacji partyjnej działającej w administracji. Podkreślono z całą mocą, że do osiągnięcia zadowalającego stopnia dyscypliny jeszcze daleko. Sugerowano także wiele rozwiązań zmierzających do mobilizacji załogi na tym odcinku.

Właśnie w trakcie zebrania partyjnych odczytany był list Sekretariatu KC PZPR skierowany do wszystkich członków partii, a także bezpartyjnych. W liście tym znajdujemy apel o zachowanie wzmożonej dyscypliny w pracy i w postępowaniu. Dyscyplina jest bowiem jednym z zasadniczych warunków gwarantujących wykonanie zadań planowych, co w powiązaniu z istniejącymi na rynku napięciami ma ogromne znaczenie zarówno dla gospodarki jak i dla społeczeństwa.

Problemem podniesienia dyscypliny na wyższy poziom, nie tej formalnej, nakazującej nam rozpoczynanie pracy o szóstej czy siódmej, ale tej wewnętrznej, nakazującej rzetelne wywiązywanie się z przyjętych obowiązków, pełne wykorzystanie maszyn i urządzeń, czasu pracy i umiejętności ludzi, był przedmiotem

dyskusji na wielu zebraniach partyjnych. Członkowie partii są zdania, że na tym odcinku posiadamy w zakładzie jeszcze spore rezerwy — rezerwy, które należy wykorzystać. Problem ten znalazł także odbicie w dyskusji jaka toczyła się następnie w czasie obrad Konferencji Samorządu Robotniczego. Tu dyscyplinę pracy wiązano bezpośrednio z czynnikami gwarantującymi nam pełne wykonanie zadań planowych całego roku.

J. Nowiński

## Tylko zakład wywiązał się

W trakcie obrad toczących się na XXXI sesji Konferencji Samorządu Robotniczego zapoznano zebranych z realizacją wniosków jakie podjęte zostały w czasie poprzedniej sesji KSR.

W zasadzie wszystkie wnioski skierowane pod adresem administracji naszego przedsiębiorstwa zostały wykonane.

O wiele gorzej i trudniej przebiega realizacja wniosków skierowanych pod adresem jednostki nadrzędnej — Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego. Zjednoczenie nie było w stanie zapewnić nam papieru siarczynowego i nie jest w stanie zrobić tego w dalszym ciągu. W dziedzinie usprawnienia transportu zarówno wewnątrzzakładowego jak i transportu samochodowego też wnioski nie zostały zrealizowane. Zjednoczenie Przemysłu Papierniczego tłumaczy ten fakt brakiem przydziału na pojazdy, a co za tym idzie brakiem możliwości zrealizowania naszych postulatów.

## Młodzież wypoczywa w szczawnickim ośrodku

W bieżącym roku, tradycyjnie już, zorganizowany został obóz wycieczkowy dla starszych dzieci naszych pracowników Praktyka w tej dziedzinie dowiodła, że młodzież w Szczawnicy bawi się i odpoczywa bardzo dobrze. Zorganizowanie obozu w Szczawnicy jest możliwe dzięki zrezygnowaniu z jednego turnusu czasów pracowniczych. W ten sposób ośrodek wycieczkowy jest udostępniany młodzieży na przeciąg 14 dni.

W czasie pobytu młodzieży w Szczawnicy organizowane są wycieczki do pobliskich miejscowości co pozwala na zapoznanie się z tym tak pięknym zakątkiem naszego kraju. Młodzież uczestniczy też w licznych wycieczkach pieszych po górach, bawi się na dyskotekach, a także w ramach przygotowanych przez siebie programów — przy ognisku, na świetlicy itp., w zależności od warunków atmosferycznych.

Pomysł zorganizowania tego typu wycieczki był więc bardzo udany — wypoczywają bowiem w Szczawnicy z reguły te starsze dzieci pracowników, które nie kwalifikują się już na kolonie i w przeciwnym wypadku skazane by były na spędzenie całych wakacji w mieście.

Codzienna prasa donosi o przebiegu obrad konferencji samorządów robotniczych we wszystkich większych zakładach pracy, w różnych miastach i regionach kraju. Sesje te mają szczególny charakter — po pierwsze są podsumowaniem wyników uzyskanych w pierwszym półroczu, oceną działalności związanej z realizacją uchwały VIII Zjazdu PZPR, a w tym realizacją najważniejszego zadania wynikającego z tej uchwały — podnoszenia na wyższy poziom efektywności gospodarowania. W trakcie trwających sesji KSR ocenia się też możliwości dalszej intensyfikacji produkcji, zwłaszcza wyrobów rynkowych, szukania sposobów by taniej, bez zużycia dodatkowych partii surowca wyprodukować lepiej i więcej wyrobów, zwłaszcza wyrobów rynkowych.

Jest to sprawa pierwszoplanowa w tym tak złożonym i bardzo poważnym zagadnieniu. Wystarczy bowiem wiedzieć, że rocznie 2,5 do 3 procent wyrobów gotowych jest kwestionowanych przez służby kontroli jakości. Zakwestionowane wyroby, ich jakość, to oczywiście strata. Pomimo takiego „odsiewu” i tak spora ilość wyrobów jest reklamowana po zakupieniu ich przez klientów. Trafiają więc one na powrót do producenta, bądź zakładów usługowych. Tylko z tytułu napraw reklamacyjnych, angażowane jest 50 procent zdolności produkcyjnej zakładów usługowych. To także duże straty i powód do niezadowolenia ze strony klientów. Oblicza się, że tylko w przypadku poprawy tego wskaź-

## Lepsza to większa

To zadanie na pierwszy rzut oka wydaje się absurdalne. Bo jakże produkować więcej z mniejszej ilości surowca? Sprawa tylko pozornie wygląda na nierealną. Nie wolno nam przy tym sugerować się decyzjami o korekcie Narodowego Planu Społeczno-Gospodarczego i nie rzućmy tych decyzji źle. Nie oznaczają one bowiem, że wyrobów rynkowych może być mniej ze względu na trudności surowcowe. Wprost przeciwnie — nakładają one na każdą jednostkę gospodarczą

jest kwestionowanych przez służby kontroli jakości. Zakwestionowane wyroby, ich jakość, to oczywiście strata. Pomimo takiego „odsiewu” i tak spora ilość wyrobów jest reklamowana po zakupieniu ich przez klientów. Trafiają więc one na powrót do producenta, bądź zakładów usługowych. Tylko z tytułu napraw reklamacyjnych, angażowane jest 50 procent zdolności produkcyjnej zakładów usługowych. To także duże straty i powód do niezadowolenia ze strony klientów. Oblicza się, że tylko w przypadku poprawy tego wskaź-



## Makulatura czy surowiec?

Wiele uwagi poświęcamy oszczędności surowca. Nie ma narady czy chociażby spotkania w gronie kilku czy kilkunastu osób, by temat ten nie zajmował pierwszoplanowej pozycji w dyskusji. Wydziały produkcyjne opracowały plany działania w tej dziedzinie. Zdziwił nas więc fakt założenia dwóch palet płytkami z kartonu uszlachetnianego, importowanego, które skierowano na wysypisko makulatury.

Ktoś zawałił robotę, bo nie były to zwykłe ścinki, odpady. Płytki te miały bowiem wymiary 25 na 28 centymetrów i jak wspomniałem wykonana była z bardzo drogiego przecież surowca, z surowca, z którego produkuje się podstawki do opakowań na dania obiadowe.

Czy nie można było tego kartonu zagospodarować? Jeżeli nie nadaje on się do produkcji zaplanowanego wyrobu, można było z niego zrobić podstawki. Na przykład takie, za jakimi często bezskutecznie się ugamiamy — takie pod kieliszki, czy inne szklane przedmioty. Dodam, że po wydrukowaniu na płytkach znaku firmowego i przy cięciu ich do odpowiedniego formatu mogłoby stanowić doskonałą reklamówkę, których nie mamy za wiele, a jeżeli już mamy to za duże pieniądze.

Pracownicy oglądający ten przejaw marnotrawstwa byli zdenerwowani. Przecież w najgorszym wypadku można było płytki rozdać ludziom. Przydałyby się bez wątpienia. A było tego ładnych parę tysięcy, bo jak określił przedstawiciel Działu Zaopatrzenia, znajdujący się na rzeczy, było tego w sumie ponad

Po interwencji, płytek tych (czy może należy je określić jeszcze mianem surowca) na makulaturę nie przekazano. Dopatrzył się więc ktoś w nich cech użyteczności. Dlaczego nie zrobiono tego wcześniej, w przypadkach takich (a jest ich sporo) nie ma kto wydać decyzji.

Walczymy o każdy kilogram surowca papierniczego. Domagamy się więc wyjaśnienia dlaczego płytki kartonowe, wyglądające na użyteczne, chciano wyrzucić na śmietnik. Sądzymy, że w tej sprawie kierownictwo wydziału P-2 będzie miało dużo do powiedzenia.

(raf)

## Zbyt wolno zmniejsza się ilość wypadków przy pracy

Z satysfakcją należy podkreślić, że ogólnie, ilość wypadków przy pracy zmniejszyła się znacznie w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego. Nie mniej jednak spadek ten nie satysfakcjonuje nas w pełni, bowiem zbyt jeszcze wiele wypadków zdarza się po prostu na skutek zwykłej nieuwagi pracowników. Gdyby te przypadki zostały wyeliminowane, wskaźnik wypadkowości byłby minimalny.

Inne zagadnienie, to wypadki ciężkie. Tych niestety wydarzyło się sporo. Przyczyny były z reguły podobne — brak uwagi poszkodowanych w czasie wypełniania swoich służbowych zadań i czynności.

Notujemy też ogromne stra-

wypadków przy pracy. W minionym półroczu z tego tytułu wyeliminowanych było 5 pracowników w ciągu całych sześciu miesięcy. Oznacza to, że po prostu stan załogi (przeliczając to naturalnie) uszczuplony był bez przerwy o tyłu pracowników, chociaż statystyka mówi inaczej.

Przypominamy więc, że niebezpieczeństwo zaistnienia wypadku jest tym większe, im bardziej jest rozproszona nasza uwaga. Wzrasta ono, gdy nie przestrzegamy instrukcji stanowiskowych i zasad bezpieczeństwa pracy, a to przecież jest wymogiem i nie ko-



## Sprawozdawczość nie może utrudniać pracy

Kierownicy niektórych komórek organizacyjnych sygnalizują zbyt dużą ich liczbą zdaniami rozbudowaną sprawozdawczość. Sporządza się różnego typu wykazy dekadowe, miesięczne, kwartalne itp. Zabiera to wiele czasu, często odrywa od podstawowych i pilniejszych zadań. Sugerują oni także, by sporządzić jakiś jednolity wzór ujmujący całościowo działalność danego wydziału. W tej chwili sprawozdania te dotyczą różnych dziedzin działania i w niektórych okresach sprawozdawczych trzeba ich wykonywać po kilka.

Z drugiej strony, ekonomiści zakładowi podkreślają nieścisłość danych zawartych w sprawozdaniach. Bardzo często te same sprawy w różnym rodzaju sprawozdaniach nie pokrywają się nie „zależają”. Powoduje to konieczność dokonywania wielu sprawdzeń, a także korekt. Oczywiście zabiera to czas i jednym i drugim.

W tej sytuacji może rzeczywiście celowym byłoby wprowadzenie jednolitego systemu sporządzania sprawozdań z działalności poszczególnych działów czy oddziałów, w których zawarte by były wszystkie podstawowe informacje na temat działalności wydziałów. I dane by były bardziej precyzyjnie nanoszone i skróciłoby to w znacznym stopniu sporządzanie samych sprawozdań i wszelkiego rodzaju wykazów. Przecież ta dziedzina działania nie może przeszkadzać w pracy zasadniczej.

## Mniej nieobecności nieusprawiedliwionych

Wzrasta dyscyplina w zakładzie. Wyrazem tego jest między innymi zmniejszenie się i to znaczne, nieobecności nieusprawiedliwionych. Świadczy to o poważnym traktowaniu swoich zajęć, obowiązków — pracy.

Przypadki takie — nieobecności nieusprawiedliwionej, mają jednak miejsce w dalszym ciągu. Ze zjawiskiem tym walczą przede wszystkim służby pracownicze, ale powinni w to włączyć się także kierownicy wydziałów. Zdarzają się bowiem takie przypadki, że pracownicy otrzymują urlopy wypoczynkowe z mocą wsteczną, co z jednej strony poprawia nam statystykę nieobecności nieusprawiedliwionej, z drugiej jest naruszeniem regulaminu pracy. Należy więc ściślej przestrzegać tego punktu regulaminu, by zmniejszeniem absencji rzeczywiście poprawić wydajność pracy.

nika o jeden punkt, zaoszczędzilibyśmy rocznie niebagatelną kwotę — 14 milionów złotych. Oznacza to jednocześnie, że za taką właśnie kwotę byłoby na rynku więcej dobrych wyrobów.

Fakty przemawiają więc za stałym dążeniem do poprawy jakości produkcji, do eliminowania błędów i złej roboty. Wynika z tej pokrótce scharakteryzowanej statystyki, że

## Jakość efektywność

w wypadku produkcji bez tego typu strat, produkcji wyrobów o dobrej jakości, nie byłoby trudności z zaopatrzeniem rynku. Dlatego sprawa jakości jest wciąż aktualna, dlatego poświęca się jej tak wiele czasu i uwagi.

W naszym zakładzie odbyła się już kolejna sesja KSR, także poświęcona temu wielkiemu obecnie problemowi — podniesienia na wyższy poziom efektywności gospodarowania. Zapady w tej dziedzinie ważne decyzje zmieniające do uzyskania jak najlepszych wyników ekono-

## Tu też tkwią rezerwy...

Analizując poczynania załogi i kierownictwa zakładu w dziedzinie podnoszenia na wyższy poziom efektywności gospodarowania zwracamy znowu uwagę na te sprawy, które mają w tej dziedzinie znaczenie decydujące, a więc działania, które mogą przynieść milionowe oszczędności. Rzadko natomiast myśli się o sprawach, które w najlepszym razie, przy oszczędnej gospodarce mogą przynieść kilka tysięcy złotych...

Mam na myśli całokształt spraw związanych z administrowaniem przedsiębiorstwem. Należy wiedzieć, że i w tej dziedzinie ustalone są pewne sztywne limity i fundusze. Oszczędności, może dają niezbyt wiele, ale przekroczenie tych limitów, powoduje poważne komplikacje.

Z takim właśnie zjawiskiem spotkaliśmy się w pierwszym półroczu. Limit pieniędzy przeznaczonych na wydatki administracyjne został przekroczony. Jakie są najpoważniejsze wydatki w tym budżecie? Otóż w dalszym ciągu ponosimy zbyt duże straty (bo tak to należy określić) płacąc bardzo wysokie rachunki za rozmowy telefoniczne. Bywają miesiące, że rachunek przekracza 180 tysięcy złotych. Co gorsze wiadomo jest, że spora część rozmów jest zbędna, zbyt wiele jest rozmów prywatnych i to tych międzymiastowych, najdroższych.

Zakład dla prawidłowego funkcjonowania potrzebuje wiele różnego rodzaju druków. I druki te z reguły znaj-

dują się w magazynie administracji. Pomimo tego, niektóre wydziały zamawiają na własną rękę druki, dublują zamówienia, a w konsekwencji przedsiębiorstwo ponosi dodatkowe koszty i straty. Zresztą koszty zupełnie niepotrzebne.

Wylimitowanie tylko tych dwóch nieprawidłowości — nadmiaru zbędnych rozmów telefonicznych i dublowania wszelkich zamówień i częstego zbędnego w tej dziedzinie przejawiania inicjatywy, może także przynieść poważne oszczędności.

Ktoś może zapytać, dlaczego obecnie większość dyskusji dotyczy właśnie tego zagadnienia — oszczędności? Otóż właśnie przez oszczędzanie, przez racjonalną gospodarke, zmierzamy do jednego z głównych celów, i to celów tak ważnych z punktu widzenia załogi. Im lepsze będą wyniki mieli w tej dziedzinie, tym łatwiej będzie gospodarować funduszem płac tym większe będą szanse na lepsze, większe zarobki.

Jest to więc sprawa ważna, sprawa oszczędnego gospodarowania we wszystkich dziedzinach. Po prostu należy analizować potrzebę wydania każdej złotówki.

J. Nowiński

## Absencja chorobowa

W ostatnim okresie notujemy zwiększoną ilość zachorowań, a co za tym idzie wzrasta wciąż ilość nieprzepracowanych z tego tytułu godzin i dni. Obecnie dziennie brakuje w zakładzie przeszło 200 pracowników. Przyczyny są różne: urlopy wypoczynkowe, urlopy macierzyńskie, ale wśród nieprzepracowanych dni, wiele jest spowodowanych właśnie chorobami pracowników.

Oblicza się, że dziennie w wydziale P-1 brakuje około 100 ludzi. Sytuacja ta stworzyła bardzo poważne zagrożenie nie tylko dla planu tego wydziału i całego zakładu ale także dla innych przedsiębiorstw, naszych odbiorców. Wiadomo bowiem, że wiele zakładów pakuje swoje wyroby w pudła produkowane w tym wydziale. Często są to wyroby kierowane na eksport. Sytuacja jest więc niepokojąca.

W innych wydziałach, może to mniej groźnie wygląda, niemniej jednak także sprawia poważne kłopoty. Na przykład w Wydziale Opakowań Jednostkowych dziennie wiedeń 20 i 10 pracowników, w wydziałach P-3 i P-4 stosunkowo niewiele bo odpowiednio 20 i 10 pracowników, służbach utrzymama ruchu — 40 pracowników.

## Zalane hale fabryczne grożą wypadkiem

Przyzwyczajaliśmy się już do widoku zalanych wodą hal niemal wszystkich wydziałów produkcyjnych. Zjawisko to jest ciągłe i w związku z tym zdążyliśmy się do tego przyzwyczaić i w pewnym stopniu zobojętnieć. I to właśnie jest najgorsze.

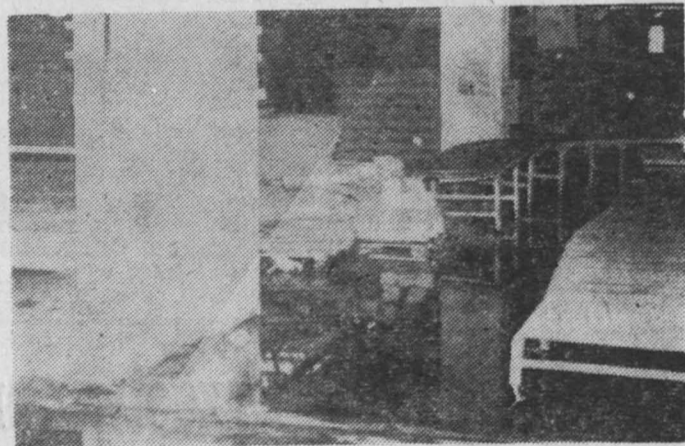
W czasie długotrwałych i ciągłych opadów lipcowych, w halach było bardzo mokro. Do tego nikt nie kwapił się by usunąć wodę. Ponieważ posadzka nie była wcześniej zbyt czysta, wytworzyła się na jej powierzchni maź, która groziła poślizgnięciem się i wypadkiem.

Zagrożenie istniało nie tylko dla przechodzących pra-

owników. Poważnie musieli „gimnastykować” się kierownicy wózków. Zahamowanie wózka w takich warunkach było bardzo utrudnione.

Jeżeli już nie możemy poradzić sobie z przeciekającymi dachami, to przynajmniej powinni kierownicy wydziałów pamiętać o zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy. Pamiętano ostatnio o zabezpieczeniu surowców i wyrobów. Zapomniano chyba o ludziach. Mieliliśmy już przecież przypadki, że po zalaniu hal fabrycznych zdarzały się nieszczęśliwe wypadki przy pracy. Nie wolno więc o tej sprawie zapominać.

(raf)



## Z listów do redakcji

Pracownicy Wydziału Opakowań Jednostkowych skarżą się na złe funkcjonowanie bufetu znajdującego się w stołówce tego wydziału. Otóż bardzo często nie ma w tym bufecie pieczywa, a jeżeli już jest, to w niewystarczających ilościach lub bardzo późno, nie można dostać tak podstawowych rzeczy jak zapatek, papierosów itp.

Sądzimy, piszą pracownicy, że właśnie tego typu artykuły przede wszystkim powinny znajdować się w bufecie wydziałowym. Trudna przecież po takie drobiazgi jak zapalki czy papierosy wychodzić poza teren zamknięty zakładu. Ponadto obserwujemy, że w innych wydziałach (wydział P-1 może pod tym względem służyć za wzór) sprzedawane są świeże owoce, różnego rodzaju napoje, większy asortyment konserw i przetworów nadających się do spożycia w czasie śniadania. W naszym bufecie natomiast pełno jest kompotów, zazwyczaj jeden rodzaj konserw ryb-

Trudno sobie wyobrazić zachowanie normalnej rytmiki produkcji w momencie gdy w zakładzie w ciągu trzech zmian brakuje 200 ludzi. Pamiętać przy tym przecież należy, że i bez tego w niektórych wydziałach odczuwa się kłopoty kadrowe, jakie towarzyszą działalności naszego przedsiębiorstwa. Limit zatrudnienia nie jest bowiem wystarczający.

Jak już wspomniałem, z powodu chorób, nieprzepracowanych jest w naszym zakładzie wiele dniówek. Obserwujemy przy tym dość nietypowe zjawisko. Z roku na rok zmniejsza się liczebność załogi, natomiast wzrasta ilość nieprzepracowanych z powodu zwolnień lekarskich dni. W tej sytuacji coraz częściej mówi się o przeprowadzeniu dokładnej analizy na poszczególnych stanowiskach pracy pod kątem związku wykonywanych zajęć z zachorowalnością pracowników.

Analiza taka wydaje się być konieczną. Powinna ona jednak być rozszerzona, sporządzona dokładnie, by dała zarówno obraz szczegółowy jak i ogólny tego zjawiska. Warto przeanalizować jak kształtuje się liczba zachorowań wśród pracowników o dużym stażu pracy w naszym przedsiębiorstwie, a jak u początkujących. Czy pracownicy leczą się w przeważającej mierze w naszej przychodni zakładowej, czy w dzielnicowych i rejonowych przychodniach. Warto też przy okazji powrócić do zaniechanego już systemu, wyrwykowego kontrolowania przebywających na zwolnieniach lekarskich pracowników.

Brak 200 osób dziennie to nie tylko wypadek produkcji. To także przeciążenie innych, wykonujących nieraz dodatkowe prace. I to także może powodować zwiększone skłonności do zachorowań, tym bardziej, że jak wykazały wstępne analizy na zwolnieniach lekarskich z reguły przebywają najczęściej te same osoby. Dokładna analiza tego zagadnienia, jak już wspomniałem, zadania, które rzutują na zaopatrzenie rynku i eksport innych przedsiębiorstw. Sprawa że brakuje ludzi, mamy do zrealizowania poważne zadania pozwoli także na odpowiednio przeszerogowania na stanowiskach roboczych.

Warto też rozpatrzyć ten problem w jeszcze jednej kategorii, czy na przykład nie premiovac dodatkowo i wyróżniać tych spośród pracowników, którzy legitymują się przepracowaniem wszystkich dni w roku. System taki od dawna przyjęto w górnictwie i hutnictwie i zdaje on doskonałe zadanie. Przedsiębiorstwa uzyskują z tego tytułu bardzo poważne efekty. Przecież w naszym zakładzie także jest więc poważna i działania w tej dziedzinie powinny być podjęte jak najszybciej.

J. Nowiński



## Spotkanie z młodzieżą Rumunii

## Festiwalowi goście z wizytą w KZWP

Harcerski Festiwal Kultury Młodzieży Szkolnej już od siedmiu lat zajmuje stałe miejsce w kalendarzu imprez kulturalnych naszego miasta. Impreza pomyślana w formie przeglądu dorobku artystycznego dzieci i młodzieży, w bieżącym roku przebiegała pod hasłem „Blżej sztuki ludowej”. Organizatorzy w ten sposób wykorzystali te elementy sztuki ludowej, które warto zaadaptować do szkolnych form artystycznej działalności.

Do stolicy regionu przyjechała młodzież z całego województwa, z różnych miast Polski, a także z zagranicy: NRD, ZSRR, Czechosłowacji, Bułgarii, Rumunii, Finlandii i Danii. Nad ekipami zagranicznymi w bieżącym roku, w ramach trwającego VII Festiwalu Kultury Młodzieży Szkolnej „Kielce-80”, opiekę sprawowały zakłady przemysłowe Kielecczyny. Naszemu przedsiębiorstwu przypadł w udziale zaszczyt opieki nad ekipą Rumunii, która repre-

zentowana była przez 20-osobową grupę młodzieży — pionierów z miasta Bistrita, leżącego w północnej Transylwanii, regionu słynącego na cały kraj z pięknych tradycji ludowych, a co wydaje się godnym podkreślenia — propagowanych przez pionierów zrzeszonych w szkolnym ruchu artystycznym.

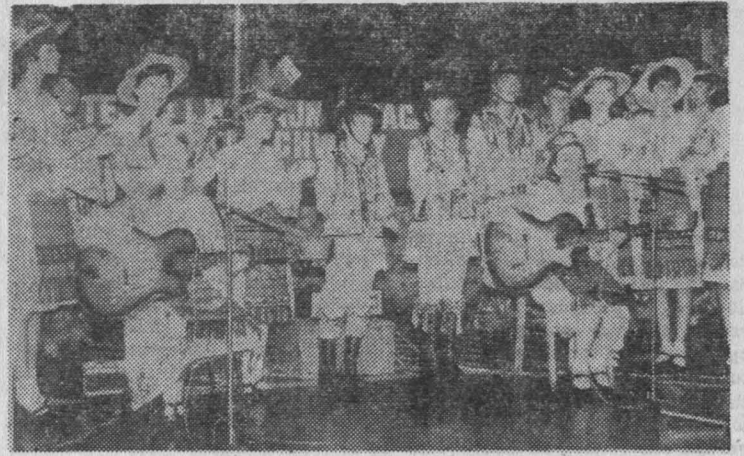
Podczas wizyty w KZWP 29 lipca, młodzież rumuńska wraz z towarzyszącymi jej opiekunami została oprowadzona po zakładzie, została zapoznana z profilem produkcji przedsiębiorstwa. Po zwiedzeniu przedsiębiorstwa, w sali widowiskowej Zakładowego Klubu Kultury odbyło się spotkanie młodzieży z przedstawicielami dyrekcji, aktywem społeczno-politycznego zakładu, podczas którego to spotkania goście zostali zapoznani z historią, dniem dzisiejszym przedsiębiorstwa, formami pracy zakładowej organizacji młodzieżowej, możliwościami spędzenia wolnego czasu, rozwijania zaintereso-

owań młodzieży, stanowiącej większość zatrudnionych w naszym zakładzie.

Miłym akcentem wizyty grupy rumuńskiej była prezentacja programu artystycznego wprost z hali Wydziału Torem Handlowych, gorąco oklaskiwanego przez zgromadzonych tam pracowników. Na to barwne widowisko złożyła się suita tańców rumuńskich przygotowana przez samą młodzież, która w okresie lata wędrując po wsiach zbiera stare, czasami jedynie zachowane w formie ustnej melodie, teksty, jak również i tańce. Dodatkową atrakcją prezentowanego programu były dwie małe dziewczynki śpiewające przy akompaniowaniu gitary stare melodie ludowe. Do tych melodii, do których nie zachowały się teksty, piszą słowa uczniowie liceum Alma Venus z Bistrity.

Wizyta uczestników VII Festiwalu Kultury Młodzieży Szkolnej w naszym przedsiębiorstwie była więc kolejną okazją dla naszych pracowników do zapoznania się i bezpośredniego kontaktu z tym, co dzieło się podczas trwania tegorocznego festiwalu. Natomiast młodzież rumuńska miała możliwość szerszego spojrzenia na ziemię kielecką.

Marcin Gajek



## Propozycje

## Można zdobyć zawód...

Zakład nasz jest zainteresowany w podnoszeniu przez pracowników swoich kwalifikacji zawodowych, pracownicy natomiast zobowiązani do tego. Zgodność interesów prowadzi do tego, że wciąż kierowane są do załogi nowe propozycje w tej dziedzinie.

Dzisiaj proponujemy zainteresowanie się możliwościami zdobycia zawodu w Zespole Szkół Zawodowych „Elektromontaż”. Szkoła ta organizuje od września w ramach działającego już Średniego Studium Zawodowego nabór kandydatów. Warunkiem jest posiadanie przez ubiegających się o przyjęcie do szkoły

dwuletniego stażu pracy. Kandydaci zobowiązani są także do złożenia wymaganych dokumentów do 25 sierpnia. Dokładnych informacji na ten temat udziela sekretariat szkoły, bądź też Dział Kadr i Szkolenia Zawodowego naszego przedsiębiorstwa.

Sądzymy, że jest to kolejna ciekawa propozycja, godna dokładnego przeanalizowania i zainteresowania. Nauka trwa trzy lata i odbywa się w systemie wieczorowym. Kto z naszych pracowników nie posiada udokumentowanego świadectwa ukończenia szkoły zawodowej, powinien z tej szansy skorzystać. (raf)



## Lekarz radzi

## Co robić w razie oparzenia?

W związku ze zwiększoną ilością oparzeń skóry wśród naszych pracowników, chcę przypomnieć kilka podstawowych zasad obowiązujących przy udzielaniu pierwszej pomocy oparzonemu.

Pierwsza pomoc w oparzeniu polega na uchronieniu tkanki przed zabliznianiem i powiększaniem się martwicy. Najczęściej popełnianym błędem jest stosowanie wszelkiego rodzaju niejałowych leków (płynów i maści) oraz środków opatrunkowych. Nie należy stosować barwników (w tym pyoctajny), ponieważ mogą one uszkodzić zdrowe komórki skóry i pogłębić oparzenie. Właściwie udzielona pierwsza pomoc polega na przemyciu skóry w otoczeniu oparzenia (z wyjątkiem twarzy) alkoholem i nałożeniu suchego opatrunku z jałowej gazy. Z braku spirytusu skórę przemyć można zwykłą zimną wodą. Ranę można także pokryć maścią (oxycort).

## Czy należy nacinać pęcherze poparzeniowe?

Zawartość pęcherza jest jałowa przez kilka dni (to znaczy nie zawiera zarazków) i dlatego tylko bardzo nabrzmiałe pęcherze, grożące pęknięciem, nakłuwamy (ale lepiej gdy robi to personel służby zdrowia). Nakłuty pęcherz również wymaga jałowego opatrunku (rivanol, oxycort). Przy silnych bólach

można podać tabletkę przeciwbólową (np. pabialginę).

## Należy również pamiętać:

- przy każdym oparzeniu rąk zawsze trzeba podejmować pierścionki i obrączkę,
- w ciągu 36—48 godzin narasta przykry (niekiedy bolesny) obrzęk i dopiero po tym czasie zaczyna się cofać,
- oparzenie twarzy i obydwu rąk należy traktować jako ciężkie,
- nawet bardzo powierzchowne oparzenia mogą dać późniejsze powikłania miejscowe, jak na przykład przebarwienia skóry, blizny.

Postępowanie na miejscu wypadku, przy oparzeniu ciężkim, rozległym, tj. takim, które u dziecka przekracza 10 procent powierzchni ciała, a u dorosłego 15 proc.

Po oddzieleniu rannego od czynnika gorącego należy zapewnić mu spokój. Oparzone powierzchnie zabezpiecza się jałowym opatrunkiem (np. czyste prześcieradło). Na twarz lepiej nie nakładać opatrunków. Skórę wokół oparzenia można obmyć spirytusem bądź wodą. Bóle lub pobudzenie można opanować podając lek przeciwbólowy, lub uspokajający. Jednocześnie wezwać należy lekarza, a dalsze leczenie poparzonego odbywa się w szpitalu.

## Przeciw amatorom cudzego mienia

Zabezpieczenie mienia społecznego zgromadzonego w przedsiębiorstwie jest rzeczą wielkiej wagi. Z urzędu niejako nad bezpieczeństwem majątku przedsiębiorstwa czuwa straż przemysłowa, wiele ostatnio w tej dziedzinie dużo zrobiła także zakładowa jednostka Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej. Pomimo tych zabiegów, zdarzają się przypadki kradzieży zarówno mienia społecznego jak i prywatnego.

Kilka miesięcy temu, gdy zjawisko to nasiliło się, wydane zostało poświęcone mu zarządzenie dyrektora zakładu regulujące wiele spraw takich jak zachowanie się w przypadku opuszczenia pomieszczenia służbowego i zabezpieczenia go, przechowywania dokumentów i pieczętek, ochrony mienia. Minęło już od tego momentu sporo czasu i nie wszyscy, o zarządzeniu

pamiętają, tymczasem więc obserwujemy pewnego rodzaju rozluźnienie dyscypliny, na tym odcinku.

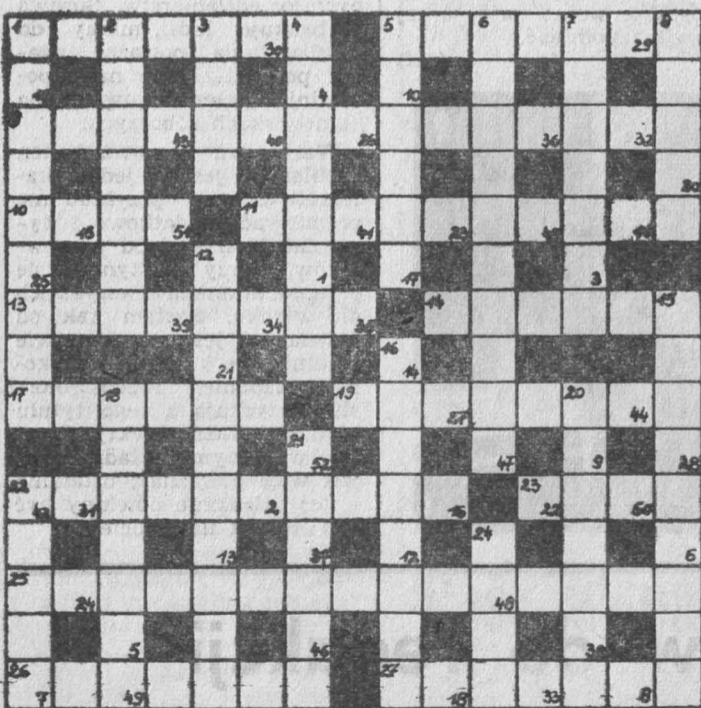
Jak wspominałem zdarzają się przypadki zaboru mienia społecznego. Trudno się temu dziwić, wszak w myśl powiedzenia, że okazja czyni złodzieja, niektórzy pracownicy mając ułatwione zadanie nie cofają ręki przed naszym wspólnym dobrem. Nie mają trudności, bowiem wiele magazynów nie jest należycie zabezpieczonych, nie są też zabezpieczone w dni świąteczne hale fabryczne, to samo często obserwujemy w czasie nocnych zmian, gdy wydział nie pracuje.

Ostatnio stały się „modne” kradzieże przez okna. Otóż znikają pozostawione na parapetach okiennych przedmioty. Oczywiście i tu złodziej widząc pozostawione otwarte okno nie waha się ani

chwili i korzysta z okazji. Poszkodowani są więc także sami sobie winni pozostawiając niezabezpieczone okna.

Przypadków podobnych można wymienić wiele, ale nie o to chodzi, tym bardziej, że nie ma się czym publicznie chwalić. Chodzi natomiast o to (i tu przypominamy po raz drugi) by stosować w praktyce zalecenia dyrektora, które znalazły się w wymienionym wcześniej dokumencie wewnątrzzakładowym. Stosowanie zasad znajdujących się w zarządzeniu jest bowiem nie tylko działaniem dla własnego dobra ale przede wszystkim obowiązkiem, obowiązkiem takim samym jakie wynikają ze wszystkich tego typu zarządzeń. (raf)

## K R Z Y Ż Ó W K A



POZIOMO: 1) modlitwa, 5) dodatkowo ponoszony koszt, 9) sojusznik, 10) rodzaj osiada, 11) stan napięcia psychicznego wywołany nieosiągnięciem celu, 13) wyrobisko korytarzowe umożliwiające dostęp do złóż kopaliny w terenie górystym, 14) sejmowy akt prawny, 17) dział w nauce fizyki, 19) mieszanina tlenków metali stosowana w maskach gazowych, 22) roślina lecznicza, 23) wstrząs, 25) człowiek zajmujący się twórczą pracą umysłową, 26) kobieta zmarła śmiercią nienaturalną, 27) tytuł dzieła Ksenofonta o wyprawie Cyrusa.

PIONOWO: 1) miejsce wy-

pasu zwierząt gospodarskich, 2) jeden z sakramentów chrześcijańskich, 3) jedno z mniej popularnych imion męskich, 4) obszar wodny powstały przez przegrodzenie koryta rzeki zaporą, 5) maść konia, 6) roślina warzywna, uprawiana także na działkach, w ogródkach itp., 7) dawne lotnictwo, 8) okresowe działanie lub działanie na hasło, 12) roztwór przewodzący prąd elektryczny, 15) samowładca, 16) częsteczka, drobinka, 18) kojarzy się z I-zolda, 20) kaftanik damski, 21) przyprawa do mięs, 22) stary zębrzący człowiek, 24) ustąpienie bólu, stan odprężenia.

„PAST”