

Uroczysta akademia z okazji Święta Pracy

Tradycyjnie, przed świętem ludzi pracy, odbyła się w naszym przedsiębiorstwie uroczysta akademia poświęcona temu tak ważnemu świętu robotniczemu. Z oficjalnym referatem wystąpił sekretarz Komitetu Zakładowego PZPR — **Ludwik Dzięcioł**, który



pokrótkie scharakteryzował historię i narodziny tego święta. Obszerniej natomiast mówił o tradycjach pierwszomajowych w Polsce Ludowej. Wiele też uwagi poświęcił ostatnim wydarzeniom jakiego miały miejsce w naszym kraju podkreślając zdrowe

tendencje sierpniowego niezadowolenia mas pracujących, zwrot w polityce partii, odrzucenie przez partię wszelkich wypaczeń i wynaturzeń. Obszernie mówił o zadaniach jakie w obecnej, skomplikowanej sytuacji społeczno-politycznej i gospodarczej stoją przed całym społeczeństwem, które chce kraj wyprowadzić z ogromnego, niespotykanego dotychczas kryzysu.

Mówca wiele uwagi poświęcił także sprawie, która bezpośrednio łączy się ze Świętem Pracy, sprawie 100-lecia ruchu robotniczego w Polsce.

Tradycyjnie też, z okazji Święta Pracy wręczono wyróżniającym się członkom załogi dyplomy uznania. Dyplomy te są podziękowaniem kierownictwa przedsiębiorstwa wyróżniającym się pracownikom za nienaganną i solidną pracę, za postawy i pracę społeczną na rzecz przedsiębiorstwa. W tym roku kierownictwo zakładu przyznało dyplomy uznania 34 członkom naszej załogi.

Po oficjalnej części akademii odbyło się krótkie spotkanie z aktorem, który wystąpił z recytacją okolicznościowych utworów, a także grupa kabaretowa prezentująca lżejszy repertuar — właśnie kabaretowy.

(raf)



**Wszystkim Matkom
w Dniu Ich święta
najserdeczniejsze
życzenia składa
Zespół Redakcyjny**

„Głos Papiernika“ ponownie z załogą

DRODZY CZYTELNICY! Znów Wasza gazeta zakładowa, „Głos Papiernika” udostępniła dla Was swoje łamy. Wznawiamy wydanie gazety, po przeszło pięciomiesięcznej przerwie. Chcemy by cieszyła się ona tak jak i w przyszłości dobrą opinią, by za pośrednictwem gazety członkowie załogi dowiadawali się o istotnych sprawach dla zakładu, dla pracowników.

Najważniejszym jednak pragnieniem naszym, a więc zespołu redakcyjnego, jest dobrze układowa się współpraca między zespołem redakcyjnym, a czytelnikami gazety. Współpracę tę widzimy przede wszystkim w zabieraniu głosu na łamach gazety przez pracowników KZWP.

Tematów jest wiele. Wdrażamy reformę, powstają liczne komisje, które chwilowo zastępują działalność związków zawodowych, dyskutujemy nad charakterem związków, nad samorządem pracowniczym, nad rolą młodzieży w zakładzie produkcyjnym i nad wieloma, wieloma

istotnymi dla nas wszystkich sprawami. Pragniemy więc, by łamy gazety stały się tym forum, na którym każdy z pracowników zakładu będzie się mógł wypowiedzieć. Serdecznie do tego zapraszamy jak i do innych form współpracy w redagowaniu gazety zakładowej.

Na zakończenie kilka słów niezbędnych wyjaśnień dotyczących aktualnego stanu prawnego wydawanej gazety. Wydawcą jest Robotnicza Spółdzielnia Wydawnicza RSW „Prasa-Książka-Ruch”. Zgodnie z zezwoleniem uzyskanym na wydawanie Głosu Papiernika, gazeta jest organem załogi Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych, a zakład jest zleceniodawcą wydawanej gazety.

Sądzymy, że te zmiany organizacyjne, wpłyną pozytywnie na treść gazety, która spełnić będzie oczekiwania załogi oraz kierownictwa polityczno-administracyjnego zakładu.

REDAKCJA

O odbyły się powszechne narady wytwórcze

załatwiania wniosków jakie wysunięto w czasie narad wytwórczych. Zagadnieniu temu wiele

zatem miejsca poświęcimy w następnym, pierwszym czerwcowym numerze „Głosu Papiernika”.



GŁOS Papiernika

Organ Załogi Kieleckich ZWP

NUMER 1(167)

31 MAJA 1982 R.

ROK IX

Statut Kieleckich ZWP

Już od trzech miesięcy, bo zatwierdzono go w marcu 1982 r. działa i obowiązuje w naszym przedsiębiorstwie nowy statut KZWP. Dzieli się on na osiem rozdziałów, w których zawarte zostały wszystkie reguły organizacyjno-prawne działania naszego zakładu. I tak rozdział drugi (rozdział pierwszy poświęcony jest postanowieniom ogólnym) zatytułowany „Cel, przedmiot i zakres działania Przedsiębiorstwa” jasno określa, że celem naszego zakładu jest „osiągnięcie efektywnych ekonomicznych wyników służących zaspokajaniu potrzeb społecznych i gwarantujących trwały rozwój Przedsiębiorstwa...”. Cel ten Przedsiębiorstwo osiąga poprzez: „optymalne gospodarowanie, prowadzenie samodzielnie działalności gospodarczej zgodnie z celami Narodowego Planu Społeczno-Gospodarczego oraz poprzez stworzenie sprzyjających warunków, sprzyjających kształtowaniu socjalistycznych stosunków pracy i zasad współzycia społecznego”. Przedmiotem działalności przedsiębiorstwa jest produkcja i zbyt papieru, przetworów papierowych oraz innych wyrobów i usług w ramach posiadanego potencjału. Rozdział ten określa również zakres działania KZWP. Ma on polegać przede wszystkim na prowadzeniu działalności eksploatacyjnej na podstawie własnych planów, zapewnieniu właściwej jakości produkowanych wyrobów, prowadzeniu działalności modernizacyjnej i inwestycyjnej oraz na prowadzeniu samodzielnej sprzedaży wyrobów i usług w kraju, a także na współuczestnictwie w obrocie towarowym z zagranicą.

Rozdział trzeci to „organizacja Przedsiębiorstwa”.

Przedsiębiorstwo zorganizowane jest w pion, którymi kieruje dyrektor i jego zastępcy. Działają wydziały i sekcje, na czele których stoją kierownicy oraz samodzielne stanowiska pracy podporządkowane dyrektorowi lub jego zastępcy. W ramach wydziałów i oddziałów wyodrębnione są zespoły, którymi kierują mistrzowie i brygadziści. Organizację poszczególnych służb oraz szczegółowy zakres działania i odpowiedzialności osób pełniących funkcje kierownicze i samodzielne określa regulamin organizacyjny, który ustala dyrektor.

Kolejny rozdział (IV) określa organy przedsiębiorstwa. Tak więc najwyższym organem przedsiębiorstwa jest

dyrektor. On też zarządza i reprezentuje przedsiębiorstwo oraz podejmuje samodzielne decyzje. Również zastępcy dyrektora powoływani są wyłącznie przez dyrektora naczelnego przedsiębiorstwa. Zastępcy ci kierując określonymi pionami organizacyjnymi działają w ramach uprawnień (mówi o tym rozdział V Statutu) udzielonych im przez dyrektora i ponoszą przed nim odpowiedzialność za podejmowane decyzje. W przedsiębiorstwie funkcjonuje jako organ doradczy dyrektora Rada Techniczno-Ekonomiczna. Skład Rady oraz zasady jej funkcjonowania określa dyrektor. Rozdział VI i VII Statutu

DOKOŃCZENIE NA STR. 2

Kieleckie ZWP w pochodzie pierwszomajowym

Tegoroczna majowa manifestacja odbyła się w zasadzie zgodnie z wieloletnimi już zakładowymi tradycjami.



Przed pochodem...

Pracownicy przedsiębiorstwa zebraли się jak zwykle na pół godziny przed wyruszeniem pochodu. Organizatorzy przemarszu zapewnili uczestnikom flagi państwowe, baloniki i kwiaty dla dzieci, małe chorągiewki.

Pracownicy KZWP maszerowali w drugiej kolumnie wraz z przedstawicielami innych przedsiębiorstw. Naszej, zakładowej grupie przewodził emblemat zakładowy — wielkie litery KZWP.

W bieżącym roku uczestnicy pochodu pierwszomajowego defilowali przed podwyższeniem, na którym zgromadzili się poczty sztandarowe.

Kolumna naszych pracowników jak co roku wyglądała kolorowo i przyjemnie, ale przy tym odświętnie i dostojnie. Podkreślenia wymaga fakt, że w czasie przemarszu pracowników nasze-

DOKOŃCZENIE NA STR. 2

37 Rocznic Zwycięstwa

Kolejna, 37 rocznica zwycięstwa nad faszyzmem, była obchodzona uroczystie w naszym mieście. Na Placu Obrońców Stalingradu odbyła się manifestacja, w której wzięło udział ponad pięć tysięcy pracowników różnych zakładów z terenu całego miasta. Między innymi w manifestacji wzięła udział kilkudziesięcioosobowa grupa pracowników Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych. W manifestacji wzięło udział przedstawiciele najwyższych władz wojewódzkich i miejskich. Po odegraniu hymnu głos zabrał prezes ZW ZBoWiD — **Leon Pająk**. Przypomnieli on historię walk z najeźdźcą hitlerowskim, bohaterską obronę granic naszego kraju w 1939 roku, walkę z okupantem, a następnie udział Polaków o ostatecznym rozgromieniu faszyzmu — udział Polaków w walce o Berlin.

Doniosłym momentem w czasie manifestacji było wręczenie kilkudziesięcioosobowej grupie odznaczeń państwowych. Uczestnicy wiecu podjęli także rezolucję, która podkreśla między innymi takie oto ważne dla kraju wydarzenia: „Wyrażamy pełną akceptację i poparcie dla treści zawartych w oświadczeniu Sejmu PRL, przyjętym na ostatniej sesji sejmowej w sprawie porozumienia narodowego”.

Na zakończenie wiecu delegacje władz politycznych i administracyjnych miasta, przedstawiciele zakładów pracy, młodzież szkolna, przedstawiciele organizacji społecznych złożyły pod pomnikiem Wdzięczności oraz Bojowników o Wyzwolenie Narodowe i Społeczne wieńce i wianki kwiatów.

(ch)

KZWP w pochodzie pierwszomajowym



DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

go zakładu, sprawozdawca radiowy mówi o naszych osiągnięciach coraz więcej i dłużej. Podobnie było w tym roku. Oprócz ogólnych zaślóg jakie ma cała załoga, zaprezentowano publicznie tych pracowników, którzy wyróżniają się w pracy zawodowej i społecznej.

(raf)

Statut Kieleckich ZWP

DOKOŃCZENIE ZE STR. 1

traktują o odpowiedzialności za mienie Przedsiębiorstwa, a także określają zasady łączenia, podziału i likwidacji Przedsiębiorstwa. Na uwagę zasługuje paragraf 21 rozdziału VII, który mówi, że „łączenie, podział i likwidację przedsiębiorstwa zarządza organ założycielski z własnej inicjatywy bądź na wniosek Przedsiębiorstwa z tym, że łączenie i podział Przedsiębiorstwa wymaga zgody dyrektora naczelnego.”

Statut ten ma moc obowiązującą do czasu reaktywowania działalności samorządu pracowniczego i został zatwierdzony jednoosobowo przez Dyrektora Przedsiębiorstwa zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów (z dnia 30 grudnia 1981 r.) w sprawie zawieszenia działalności samorządów załóg przedsiębiorstw państwowych na czas obowiązywania stanu wojennego.

(opr. ma)

Ważne spotkanie

Cenną inicjatywą wykazali się członkowie Zakładowej Komisji Socjalno-Bytowej organizując spotkanie z dyrektorem Ogonowskim z WSS-u. Narzekania na zaopatrzenie zakładowych bufetów, niedostateczne dostawy mleka i pieczywa do bufetu hotelu zakładowego, zbyt mały asortyment podawanych w stołówce dań — to główne zarzuty naszych pracowników. Przedstawiciel WSS przyrzekł pozytywnie załatwić te naglące sprawy.

VIII Plenum KZ PZPR

Wzmóc aktywność członków partii

W pierwszej połowie kwietnia odbyło się VIII posiedzenie plenarne członków Komitetu Zakładowego PZPR działającego w Kieleckich Zakładach Wyróbów Papierowych. Przewodnim tematem obrad były zadania zakładowej organizacji partyjnej po VII Plenum Komitetu Centralnego PZPR. W plenum zakładowym uczestniczył zastępca kierownika Wydziału Rolno-Społecznego Komitetu Wojewódzkiego PZPR tow. Eugeniusz Bobrowski. Wiele też miejsca i uwagi poświęcono w trakcie obrad sprawom organizacyjnym.

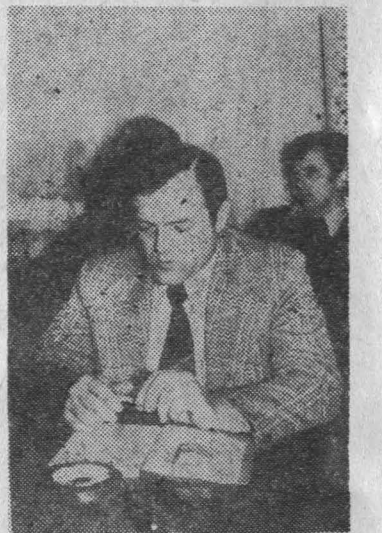
Referat egzekutywy KZ PZPR na temat zadań partii oraz zadań zakładowej organizacji partyjnej wygłosił I sekretarz KZ PZPR — tow. Leszek Janczyk. Zadania naszej organizacji partyjnej omówione zostały szeroko w innym materiale zamieszczonym w tym numerze gazety — w wywiadzie z I sekretarzem KZ.

W trakcie kilkugodzinnej dyskusji jak wywiązała się po re-

feracie egzekutywy KZ PZPR podkreślono wiele istotnych chociaż nie nowych problemów. Tow. Moskwa podkreślił fakt, że wielu członków zakładowej organizacji partyjnej przejawia bierną postawę. Należy wszelkimi sposobami zmierzać do aktywizacji postaw. Podkreślano także konieczność włączenia do pracy w zakładowych środkach masowego przekazu działaczy partyjnych, lektorów i wykładowców szkolenia partyjnego.

Tow. Helena Zych podkreśliła konieczność zwrócenia uwagi na to, co dzieje się w wielu wydziałach produkcyjnych. Nie zawsze dzieje się dobrze, a w takim wypadku członkowie partii odpowiedzialni są za to, by sytuacja uległa tam poprawie. Taką właśnie obowiązkiem ciąży szczególnie na kadrze kierowniczej. Kierownicy muszą znaleźć czas na rozmowy z ludźmi, na załatwianie ich spraw. W ten sposób przedsięwzięcie między pracownikami, a kierownictwem, szybciej ulegnie poprawie atmosfera, która ma ogromny wpływ na wyniki ekonomiczne całej załogi i przedsiębiorstwa.

Wiele uwagi poświęcono sprawie odbudowania zaufania przez organizację partyjną



Mówił o tym obszernie tow. Jerzy Cheba. Temat ten, jakże poważny, łączono z rzetelną informacją wyczerpującą i szybką. Jest nam właśnie potrzeba, takiej szybkości i dobrej informacji. Na ten właśnie temat mówił pracownik transportu samochodowego tow. Henryk Worek.

Tow. Brzezicha podkreślił fakt konieczności eliminowania wszelkich ogólników. Każdą sprawę, którą załatwia partia, należy doprowadzić do końca, załatwić ją najlepiej jak tylko w danej chwili można. Podkreślił także, iż bardzo często w poczynaniach naszych, w codziennej działalności brakuje jednej ele podstawowej sprawy, brakuje jasno określonego celu. Ten cel, jaki osiągnąć chcemy musi być znany wszystkim członkom partii.

Na zakończenie dyskusji głos zabrał dyrektor przedsiębiorstwa tow. Władysław Aantoni. Zapoznał on zebranych z realizacją zadań w I kwartale tego roku. Natomiast przedstawiciel KW PZPR tow. Eugeniusz Bobrowski poinformował o sytuacji społeczno-politycznej w naszym województwie. Plenum KZ PZPR zakończyło się podjęciem uchwały, którą w całości prezentujemy na łamach gazety.

Uchwała Plenum Komitetu Zakładowego PZPR

Komitet Zakładowy PZPR przy KZWP w Kielcach akceptuje stanowisko egzekutywy w zakresie oceny aktualnej sytuacji społeczno-politycznej w zakładzie oraz wynikające z niej wnioski. Bazując na uchwałach VII Plenum KC PZPR oraz zadaniach instancji wojewódzkiej i miejskiej przyjmuje się szczegółowy harmonogram realizacji niżej podanych zadań:

1. Uwzględniając nową sytuację społeczno-polityczną, w kwietniu na zebraniach partyjnych, OOP dokonają oceny postaw wszystkich członków własnej organizacji. Materiały z tych zebrań zostaną przedłożone egzekutywie KZ.
2. Niezwłocznie należy przydzielić wszystkim członkom i kandydatom zadania partyjne. Wnioski z ocen ich realizacji, winny być na bieżąco kierowane do KZ.
3. Zadbać o podnoszenie rangi i roli zebrań partyjnych, które powinny lepiej uzbrajać członków PZPR w wiedzę i argumentację niezbędną do pracy politycznej w środowisku. W treści zebrań duży akcent położony na problematykę ideologiczną związaną z węzłowymi problemami polityki pracy w partii. Należy przyjąć zasadę, aby przynajmniej jeden raz w kwartale zebranie było w całości poświęcone problemom politycznym i ideologicznym.
4. Dążyć do stałego doskonalenia i konsekwentnego przestrzegania oraz kontrolowania w zakładzie systemu ścisłego ewidencjonowania i rozliczania zgłaszanych wniosków i uchwał z zebrań partyjnych oraz informowania o sposobie ich załatwiania. Aby zwiększyć skuteczność działania w tym zakresie należy przynajmniej dwa razy w roku dokonać oceny realizacji przyjętych wniosków z zebrań partyjnych.
5. W oparciu o dotychczasowe doświadczenia Komitet Zakładowy doskonalić będzie formy bezpośredniej współpracy z aktywnym partyjnym. W tym celu niezależnie od bieżących kontaktów i okresowych spotkań o charakterze szkoleniowo-instruktażowym organizować należy spotkania połączone z wymianą doświadczeń informacji i opinii w obu kierunkach.
6. Opracować i przestrzegać zasady zrozumiałej polityki kadrowej w zakładzie ze szczególnym uwzględnieniem fachowości na zajmowanym stanowisku pracy, należytego przygotowania politycznego, właściwych podstaw oraz ideowego zaangażowania w realizację polityki partii i rządu PRL, przyszłych kandydatów na stanowiska kierownicze. W oparciu o powyższe w terminie do końca maja br. przystąpić do utworzenia kadry rezerwowej w zakładzie.
7. W większym stopniu wykorzystać w pracy propagandowo-agitacyjnej środki masowego przekazu w zakładzie. W III kwartale br. dokonać oceny funkcjonowania Zakładowego Ośrodka Kultury i Informacji z wykorzystaniem byłych wykładowców i lektorów szkolenia partyjnego.
8. W czerwcu br. odbyć plenarne posiedzenie Komitetu Zakładowego PZPR poświęcone sprawom młodzieży.
9. Zakładowy Ośrodek Informacji i Propagandy niezwłocznie zadba o aktualizację i poprawę estetyki ekspozycji wizualnych w zakładzie z

uwzględnieniem wydziałów produkcyjnych i pomocniczych.

10. W terminie do 30 kwietnia zakończyć działania organizacyjne na rzecz powołania Komisji Społeczno-Konsultacyjnej.

11. Egzekutywa KZ PZPR w maju br. dokona oceny funkcjonowania Komisji Problemomowych KZ.

12. W ramach szkolenia partyjnego go podejmować przy okazji zebrań partyjnych tematy związane z uchwałami IX Zjazdu PZPR znajomość statutu oraz popularyzowanie zasad wdrażania reformy gospodarczej.

13. W terminie do końca kwietnia br. egzekutywa KZ dokona oceny funkcjonowania służb pracowniczych ze szczególnym uwzględnieniem pomocy socjalnej oraz przygotowania zakładu do należytego zorganizowania dla załogi wypoczynku letniego.

14. Egzekutywa KZ opracuje harmonogram wg którego na bieżąco dokonywać będzie oceny poszczególnych wydziałów i działów zgodnie z zasadami reformy gospodarczej.

15. Spowodować przyspieszenie opracowania i wdrażania zakładowego systemu elektronicznego przetwarzania danych celem wprowadzenia w zakładzie nowoczesnych metod zarządzania, planowania i organizacji pracy.

16. Dyrekcja zakładu rozważy możliwość oraz podjęcie starania na rzecz budowy bloku mieszkalnego oraz podjęcie działania w zakresie udzielania większej pomocy na ogólnych zasadach dla budujących własne domki jednorodzinne.

17. Komitet Zakładowy PZPR realizując przedstawiony harmonogram działania winien stosować i umacniać zasady demokracji wewnętrznej, które przyczyniają się do pełnego wykorzystywania wiedzy, doświadczenia i troski naszej załogi o porządek i sprawiedliwość w zakładzie, do pobudzania aktywności, właściwych nastrojów i atmosfery pracowniczey jak również do pobudzania zdrowej partyjnej krytyki.

18. Metodą zaprezentowaną na seminarium — terningu kierowniczym — wytypować podstawowe cele główne przedsiębiorstwa i powierzyć kontrolę nad ich realizacją egzekutywie KZ PZPR. W tym celu zaleca się powołanie zakładowego zespołu spośród uczestników ww. seminarium, który cele te określi.

19. Zobowiązuje się egzekutywę KZ do wcześniejszego przedkładania członkom plenum materiałów opracowanych na posiedzenia plenarne w celu wcześniejszego zapoznania się z nimi.

SPRAWY ORGANIZACYJNE. — Obowiązki III sekretarza KZ PZPR powierzono tow. Ludwikowi Dzieciotłowi.

Plenum KZ PZPR przy KZWP

OD REDAKCJI: Przy wszystkich punktach uchwały podane są konkretne daty oraz wyznaczeni odpowiedzialni za sprawny przebieg realizacji uchwały.

Wiosenne porządki

- 47 tys. zł na budowę szpitala
- 1225 godzin na rzecz zakładu

Jak co roku tak i teraz, kiedy już spłynął śnieg, zorientowaliśmy się, że czystość dróg i placów zakładowych nie jest taka, jak tego byśmy chcieli. Okazało się też, iż większość robót porządkowych nie da się „załatwić” w godzinach pracy, bo nie jest to zwykle sprzątanie, lecz kawał solidnej roboty dla kilkudziesięciu lub nawet kilkuset ludzi. W tej sytuacji kierownictwo zakładu wystąpiło do załogi z apelem o podjęcie dobrowolnie pracy na rzecz porządkowania zakładu. Dobrowolność nie oznaczała wcale pracy bezpłatnej — owszem była ona płatna, a zarobione w ten sposób pieniądze zakłaga przekazała na fundusz budowy szpitalika dziecięcego w Kielcach.

W wolną sobotę — 24 kwietnia przystąpiono do pracy przy porządkowaniu zakładu. W pracach tych wzięło udział ponad dwieście osób. Nie to jest najważniejsze, a to ile zrobiono i jak po tej akcji porządkowania terenu przedsiębiorstwa wygląda zakład i jego najbliższe otoczenie.

Zacznijmy (tak jak robiono to w praktyce) od frontu. Odtóż przed biurowcem spora grupa pracowników — zwłaszcza pracowników administracji, porządkowała obydwa parkingi, chodniki, teren wokół kiosku „Ruchu”. Przy tej okazji odnowiono słabo już widoczne białe pasy na parkingu przed biurowcem, pomalowano krawężniki, wywieziono stare betonowe płyty, które pozostały

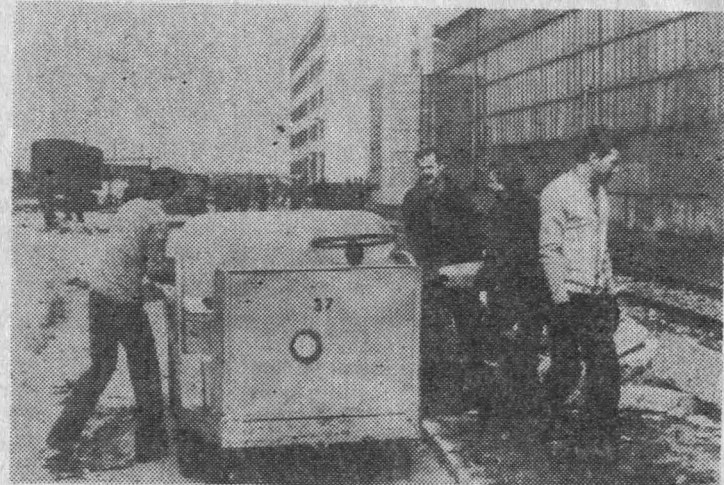
po zdemontowaniu starego kiosku.

Kolejna — spora grupa, pracowała przy porządkowaniu głównej drogi wiodącej przez część terenu zakładu. Porządkowane także drogę wiodącą do stołówki. Tu zbierane były jeszcze zeszłoroczne liście, oczywiście z trawników i kwietników.

Porządek zaprowadzono od południowej strony zakładu, a więc w miejscu gdzie zakład sąsiaduje z tak zwanym magazynem interwencyjnym. Przy porządkowaniu tego terenu zatrudnionych było

przytoczyć, że tam gdzie jest czysto i porządknie — pracuje się lepiej oraz bezpieczniej. I pod tym względem z prac porządkowych prowadzonych w zakładzie zysk odniosła cała załoga.

Na zakończenie tej krótkiej relacji kilka konkretnych danych. Jak wspominałem w pracach porządkowych w zakładzie wzięło udział ponad 200 osób, które przepracowały 1225 godzin roboczych. Ludzie ci wypracowali przy porządkowaniu zakładu ponad 47 tysięcy złotych. Jak już wspomnia-



wielu naszych pracowników i sporo roboty wykonano, bo też ten odcinek chyba najbardziej prac porządkowych wymagał.

Wymienianie wszystkich miejsc gdzie w sobotę, 24 kwietnia pracowano przy porządkowaniu zakładu zajęło by dużo miejsca i być może nie potrafiłbym wszystkich tych miejsc wymienić. Najważniejsze jest to, że zakład nasz rzeczywiście zmienił wygląd, że jest o wiele czystej i przyjemniej. Znamy starą prawdę i warto to powiedzenie w tym miejscu

ciem, ci pracownicy, którzy wzięli udział w pracach porządkowych postanowili te pieniądze przekazać na fundusz budowy szpitalika dziecięcego w Kielcach.

Dość w tym miejscu należy, że nie pierwszy jest to tak piękny czyn naszej załogi. W ubiegłym roku kilka wydziałów i oddziałów zarobiło dodatkowo pieniądze przekazywało na ten sam cel — przyspieszenia budowy szpitala dziecięcego w naszym mieście.

Czesław Chałat

Wiadomości — fabryczne

Niektóre z wymienionych spraw czy działań miały miejsce jeszcze w ubiegłych miesiącach. Odnawiamy je jednak w tej rubryce dla porządku — uważamy bowiem, że gazeta zakładowa oprócz wielu innych spełnia między innymi ważne zadanie — kronikarskiego zapisu ważnych, zakładowych wydarzeń.

Od lutego 1982 roku Kieleckimi Zakładami Wyrobów Papierowych kieruje dyrektor mgr Władysław Antoń.

* * *

W lutym odbyło się we wszystkich wydziałach produkcyjnych i oddziałach pomocniczych spotkanie dyrektora naczelnego z załogą. Celem tych spotkań było poznanie najpilniejszych do rozwiązania problemów z jakimi spotykała się nasza załoga. W sumie zebrano z tych spotkań kilkadziesiąt wniosków, które są systematycznie realizowane.

* * *

Począwszy od dziesiątego maja pionem technicznym kieruje zastępca dyrektora do spraw technicznych inż. Boleśław Grabka.

* * *

W minionych miesiącach Zakładowy Klub Honorowych Dawców Krwi odnotował dwie akcje honorowego oddawania krwi w czasie których to akcji oddano blisko 11 litrów krwi oraz pomocy dla swoich członków. Pomoc ta polegała na rozdawaniu paczek żywnościowych, które Klub otrzymał od Polskiego Czerwonego Krzyża.

* * *

Po wielomiesięcznej przerwie, ponownie czynna jest pracownia plastyczna. Efekty pracy zarówno etatowo zatrudnionego plastyka jak i zleceń w tej dziedzinie są widoczne na terenie całego zakładu. Mamy bowiem nowe, estetycznie wyglądające plansze popularyzujące dobrą robotę i przypominające o codziennych obowiązkach pracowniczych.

(ch)

Czy ulegnie poprawie dyscyplina pracy

Jednym z pierwszych zarządzeń dyrektora KZWP było zarządzenie w sprawie nowego sposobu ewidencji czasu pracy. Zarządzenie to podyktowane zostało koniecznością poprawy dyscypliny pracy w naszym przedsiębiorstwie. System automatycznej rejestracji czasu pracy uległ likwidacji. Zamiast fiszek pracownicy fizyczni otrzymają marki, które po przyjeździe do zakładu zawieszają mają w specjalnych gablotach. Marka oznakowana jest numerem ewidencyjnym pracownika. Mistrzowi lub inne upoważnione osoby mają obowiązek zamykania gablot po 5 minutach od chwili rozpoczęcia pracy (pracownicy spóźnieni mają obowiązek zameldowania o powyższym). Otwieranie gablot następuje po zakończeniu pracy.

Obecność pracowników umysłowych kontrolowana jest za pomocą list obecności (znajdują się one na portierni i w holu biurowca). Kontrola czasu pracy tej grupy pracowników należy do obowiązków Działu Spraw Osobowych i Szkolenia Zawodowego i tam też należy zgłaszać ewentualne spóźnienia.

Ustalono również „sztywne” — stałe godziny rozpoczynania i kończenia pracy. W przypadku pracowników biurowca są to godziny od 7.30 do 15.30, natomiast w przypadku pracowników produkcyjnych utrzymuje się dotychczasowe godziny pracy (pracownicy umysłowi z terenu zakładu rozpoczynają pracę od 7.00).

Uległo także likwidacji dotychczasowe wejście do budynku biurowca oraz portiernia znajdujca się w tym budynku — ruch odbywa się wyłącznie przez portiernię przy północnej ścianie biurowca (dla I i II zmiany w określonych godzinach otwierane jest przejście główne).

Nastąpiły też poważne zmiany w systemie przepustkowym. Wprowadza się przepustki osobowe (legitymacje pracownicze, przepustki tymczasowe, przepustki jednorazowe wyjściowe i wejściowe) oraz przepustki materiałowe. Są to druki ściślego zarachowania, wydawane przez Dział Spraw Osobowych oraz Dział Głównego Dyspozytora i Zabezpieczenia Zakładu (jednorazowe przepustki wejściowe i wyjściowe). Przepustki materiałowe wydawane są wyłącznie kierownikom poszczególnych działów. Skreśla się „przepustki na okaziciela”. Wprowadzono przepustki z pieczętkami literowymi R, S, W, K. Wykazy osób upoważnionych do otrzymania takich przepustek prowadzi Dział Osobowy i Szkolenia Zawodowego.

Zarządzenia te obowiązują w naszym zakładzie od kwietnia. Czy w wyniku ich obowiązywania poprawiła się dyscyplina pracy? Trudno już teraz odpowiedzieć na to pytanie. Dział Spraw Osobowych robi dopiero analizy. Nam wydaje się jednak, że nastąpiła znaczna poprawa przynajmniej w zakresie punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy. Nie widać już dłuższych „ogonków” przed portiernią za piętnaście drugą, nie widać też pracowników pałających się bez celu przed zakładem. Jak więc na początek tej kampanii o poprawę dyscypliny jest całkiem niezłe. Raporty „kadry” zapewne to potwierdzą.

(ma)

dry ej adnik nych

de uwagi po-
wie rodzenia
ich rodzajów
m likwidacji
także ich za-

charakter mia-
znaczane dla
żnych komó-
nych. Tu bo-
wagi poświęco-
a interesujące
aty. Dyskuto-
atmosfery w
osobowości

le uwagi po-
owaniu załogi
raz dyscyplinę
z pracowników,
to także pod-
szeroko dys-
m gronie.
stało przepro-
że przynie-
żytku — za-
kierującą,
ym stopniu
achowo, jak
które odczuja
atmosfery w
zależy, iż
órek organi-
malni specja-
opracowany
ego psycholo-
Chańską. Jest
atorka „... ze-
gólnych wska-
nych metody
ludźmi”. Są-
nik ów w za-
pomoże roz-
kłopotliwych
tak zwanych

rota Wolska



sprawach do-
czy to zwiła-
jakie należy
zwłaszcza w
i trzeciej
przebiegu
produkcji-
nych, składa-
dotyczących
onowania za-

W skład tego pionu wchodzi dalej: Wydział Głównego Mechanika, Wydział Głównego Energetyka (przywrócona została dawna nazwa i zadania). Wydział ten przejął zadania z zakresu ochrony środowiska. Ponadto wchodzi w skład tego pionu Oddział Budowlano-Remontowy, Oddział Wózków Akumulatorowych, Straż Pożarna.

W pionie zastępcy dyrektora do spraw handlowych wprowadzono także szereg zmian. Utworzono Dział Administracyjno - Gospodarczy, a w skład pionu wchodzi: Dział Zbytu i Badania Rynku, Wydział Transportu Samochodowego, Wydział Transportu Kolejowego oraz Pralnia Zakładowa.

Pionowi zastępcy dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych podporządkowane zostały następujące komórki organizacyjne: Dział Ekonomiki i Finansów, Dział Ekonomiki Pracy i Plac, Dział Socjalno-Bytowy, Sekcja Inwentaryzacji, Dział Księgowości Kosztów oraz Dział Przetwarzania Danych.

opr. raf.

Odpowiedź pierwsza—co to jest — r e f o r m a ? —

„Reforma jest to zmiana w systemie społeczno-ekonomicznym i politycznym nie naruszająca podstaw istniejącego ustroju”.

(Słownik Wyrazów Obcych)

Każdy mechanizm, w tym również mechanizm funkcjonowania gospodarki, musi czemuś służyć oraz musi składać się z wzajemnie od siebie zależnych części (struktur organizacyjnych), musi także posiadać sposób na utrzymanie go w ruchu wobec ciągłych zmian. Stąd też reforma gospodarstwa (a nie reforma gospodarcza, gdyż jest to proces społeczny określony tempem i jakością potrzeb ludzi) musi dotyczyć tych trzech elementów jednocześnie. Tymczasem dotychczasowe próby reformowania dotyczyły struktur organizacyjnych gospodarki bądź systemów ekonomiczno-finansowych. Brak im było jednoczesnego zgrania tych dwóch elementów z celami.

Obecnie przeprowadzana reforma ma zawierać rozwiązania w oparciu o wzajemne zależności tych trzech elementów. Służyć temu będzie oparcie się w przedsiębiorstwach na trzech podstawowych zasadach ich funkcjonowania to jest: **samodzielności, samorządności i samofinansowania.**

Podstawą gospodarki ma być przedsiębiorstwo samodzielne niezależnie od wielkości, lokalizacji, a nawet formy własności. Kwestionowany obecnie system nakazowy powstał jako środek przymusowego zabezpieczenia dla celów społecznie pożądanego (potrzeba tych gwarancji wynika z dwój-

kości postawy każdego z nas: jako producenta i jako konsumenta). Ona sprawia najwięcej kłopotu. Dlatego też nie tyle ważna jest samodzielność ile warunki samodzielności oraz sposób ich wykorzystania przez załogę i jej samorząd w przedsiębiorstwie w ramach: samodzielnego podejmowania decyzji, samodzielnego dysponowania informacjami o potrzebach społeczeństwa oraz samodzielnego dysponowania środkami na realizację zadań służących zaspokajaniu potrzeb. Istota samodzielności sprowadza się więc do tego, że załoga decyduje co i ile produkować, jak to robić komu sprzedawać wyroby bądź usługi oraz jak wykorzystywać efekty swojej pracy.

Swoją działalność przedsiębiorstwo musi prowadzić na zasadzie samofinansowania. Oznacza to, że będzie uzyskiwało ono bezpośrednie korzyści z poprawy efektywności, ale też ponosić musi konsekwencje złego gospodarowania. Załoga zle zorganizowanego przedsiębiorstwa, nie dostosowującego się do potrzeb społecznych, działająca nieefektywnie, znajdzie się w trudniejszej sytuacji aniżeli ma to miejsce obecnie. Będzie bowiem bezpośrednio ponosiła koszty złego gospodarowania.

Wszystkie te elementy muszą być brane pod uwagę w działalności samorządu pracowniczego. Podjęte 24-25

września ub. roku ważne ustawy sejmowe i zawarty w nich kompromis przecięły pewien etap walki politycznej. Nie oznacza to jednak zaprzestania walki o skład samorządu, o wybór dyrektora, o treść podejmowanych przez samorząd decyzji. W ustawie sejmowej przyjęto następujące zasady funkcjonowania samorządu; **po pierwsze:** samorządność pracownicza opiera się na ogólnonarodowej własności środków produkcji. Załoga przedsiębiorstwa nie jest zatem grupowym przedmiotem własności tych środków, lecz ich użytkownikiem; **po drugie:** główna zasada samorządności pracowniczego polega na uregulowaniu socjalistycznej zasady uspołecznienia środków produkcji. Środki produkcji stają się przedmiotem społecznego działania i jako takiej formie własności odpowiada ich społeczna kontrola; **po trzecie:** instrumentem społecznej kontroli jest samorząd pracowniczy, będący formą uczestnictwa załogi w zarządzaniu.

W wyniku stosowanych zasad trzech „S” i wynikających z nich reguł prawnych i ekonomicznych przedsiębiorstwo działające dla własnych korzyści działać ma jednocześnie dla społeczeństwa (art. 2 Ustawy o przedsiębiorstwie).

cdn.
(opr. ma)

Skutki reformy

Nowe zasady premiowania

Począwszy od maja wchodzi w życie nowy regulamin premiowania. Podstawą prawną opracowanego systemu premiowania w KZWP jest Uchwała Rady Ministrów nr 243 z listopada ubiegłego roku. Nowy regulamin premiowania dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w KZWP.

Paragraf drugi Regulaminu mówi, iż wszyscy pracownicy mają prawo do otrzymania premii po spełnieniu przez nich warunków określonych w tymże regulaminie i realizacji odrębnie ustalonych zadań.

Ogólne zasady przyjęte w regulaminie premiowania są następujące: premia przyznawana jest w okresach miesięcznych dla ogółu pracowników z wyłączeniem grupy kierowniczej, która otrzymuje premie w okresach kwartalnych. Warunkiem otrzymania premii jest wypracowanie założonej w planie kwoty zysku. Premia przyznawana jest dla całych wydziałów, bądź grup pracownicznych. Podział przyznawanego funduszu dla indywidualnych pracowników dokonywany jest zgodnie z wewnętrznymi, wydziałowymi czy działowymi regulaminami. Decyzje co do wysokości przyznanej premii dla poszczególnych wy-

działów bądź grup pracowników podejmuje dyrektor zakładu. Premię dla dyrektora przyznaje organ założycielski.

Jednym z ważniejszych punktów wspomnianego regulaminu jest punkt 3 paragrafu 4 mówiący, iż niezależnie od stopnia wykonania zadań premiowych, premia może nie zostać przyznana w całości lub w części w przypadkach stwierdzenia nadmiernie zużywanego surowca i materiałów, niewłaściwej eksploatacji maszyn i urządzeń, nie stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, nie przestrzegania dyscypliny pracy, w przypadku stwierdzenia braku porządku na stanowiskach pracy, nie przestrzegania przepisów ochrony przeciwpożarowej oraz zaniedbywania obowiązków służbowych. Może także nastąpić podwyższenie premii i może to nastąpić w stosunku do wyróżniających się pracowników. Jednym z podstawowych wymogów tego paragrafu jest to, by w przypadku zmniejszenia premii pracownikowi został on o tym fakcie poinformowany na zasadach przyjętych o informowaniu o potrąceniu premii w danej komórce organizacyjnej.

W nowym systemie premiowania przyjęto następujące zasady zwiększania i zmniejszania funduszu premiowego. Przy 100 procentowym wykonaniu planowanego zysku przysługuje 100 procentowy fundusz premiowy. Przy przekroczeniu natomiast zysku planowanego do 10 procent, za każdy 1 procent przyrostu zysku przysługuje 1,5 procent funduszu premiowego. Natomiast przy przekroczeniu zysku powyżej 10 procent, za każdy jeden procent ponadplanowanego wykonania przysługuje 0,75 procenta funduszu premiowego.

Oczywiście regulamin mówi też o obniżaniu funduszu premiowego. Może to nastąpić w momencie nie osiągnięcia zysku na poziomie planu. Wówczas za każdy 1 procent niewykonania zysku obniża się fundusz premiowy o 10 procent.

Należy przyznać, że obecne zasady premiowania pracowników różnią się zasadniczo od dotychczas obowiązujących. Są przede wszystkim mobilizujące do efektywnej pracy — uwzględniają bowiem podstawowe czynniki: oszczędność surowca, jakości wyrobu, wielkość produkcji i sprzedaży, a w konsekwencji zysk przedsiębiorstwa. Uwzględniają także stosowanie przez pracowników przepisów zakładowych o bezpieczeństwie pracy, bezpieczeństwie przeciwpożarowym, zachowanie dyscypliny pracy. Nowy regulamin premiowania obowiązuje w Kieleckich Zakładach Wyrobów Papierowych od 1 maja tego roku.

opr. ch.

Powołano Komisję Ochrony Pracy

Od 15 kwietnia tego roku decyzją dyrektora naczelnego KZWP ustalono nowy skład osobowy Komisji Ochrony Pracy. W jej skład wchodzi: inż. Sławomir Ziółkowski (przewodniczący), Jerzy Cheba (TM), Krystyna Detka (P-1), Antoni Bąk (TE), Stanisław Detka (P-4), Marianna Parysz (TB), Aleksander Siemiradzki (P-1), Andrzej Antosik (TS) oraz kierownik Przychodni Przyza-

kładowej, dr Elżbieta Stawecka.

Przedmiotem prac nowo powołanej komisji jest m.in. przegląd i ocena bhp oraz kontrola przestrzegania przepisów w tym zakresie, ocena stanu zaopatrzenia pracownika w odzież i sprzęt ochronny, ocena ogólnego porządku na terenie zakładu i na poszczególnych stanowiskach pracy.

(td)

Kierunek na oszczędność

Głównym kierunkiem, jaki podjęto w zakładzie w roku wdrażania reformy gospodarczej, to kierunek na obniżanie kosztów produkcji. W tym zakresie wysiłek skoncentrował się na rezygnacji z surowców sprowadzanych z importu, zwłaszcza z II obszaru płatniczego. Został wprowadzony, opracowany na przełomie 1980/81 roku ramowy program racjonalizacji importu. Ów program obejmuje zestawienie surowców papierniczych i chemicznych, a także materiałów pomocniczych i części zamiennych do maszyn i urządzeń.

W oparciu o sporządzony plan racjonalizacji importu nasz zakład nawiązał bliższe kontakty z placówkami naukowo-badawczymi, między innymi z Instytutem Celulozowo-Papierniczym w Łodzi, Instytutem Ciężkiej Syntezy

Organicznej w Białymostku. Z pierwszym z wymienionych instytucji podpisano umowę wdrożeniową na realizację takich tematów, jak eliminacja surowców chemicznych importowanych z II obszaru płatniczego oraz opracowanie i wdrożenie do produkcji mieszanki powlekającej o zmniejszonej penetracji w celu wykorzystania krajowego podłoża do produkcji papieru bezkalkowego typu dc.

Z Instytutem Ciężkiej Syntezy Organicznej w Białymostku, nawiązano kontakt w zakresie opracowania i wdrożenia do produkcji polietyleno-wysokociśnieniowego o niskiej gęstości do powlekania papieru i kartonu na ekstruderze. Efekty w postaci zastosowania polietyleno-wysokociśnieniowego na skalę techniczną do powlekania papieru są znaczne.

Poza nawiązaniem współpracy z placówkami naukowo-badawczymi zakład w oparciu o swoje zaplecze laboratoryjne i posiadane rozeznanie co do możliwości wprowadzenia określonych zamienników, rozpoznał, realizację programu racjonalizacji importu. I tak w 1981 roku przetestowano i wprowadzono na skalę produkcyjną stosowanie drutu introligatorskiego krajowego w zamiast za drut z importu (Szwecja, Włochy) do zszywarek ramieniowych. Ponadto przeprowadzono próby z krajowym podłożem do powlekania polietylenem na ekstruderze. Na bieżąco realizuje się kolejne tematy z opracowanego programu racjonalizacji importu, m.in. eliminację importu sadzy (RFN) na korzyść sadzy krajowej, eliminację dwuoleinianu dwuaminy (Anglia) na korzyść podobnego produktu krajowego o innej budowie chemicznej lecz o podobnym działaniu jak produkt importowany.

Zasady działania przedsiębiorstwa

15 kwietnia 82 r. ukazało się zarządzenie Dyrektora Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych mówiące o zasadach działania naszego przedsiębiorstwa w warunkach reformy gospodarczej. Zarządzenie to kierując się stosownymi przepisami (Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, Uchwała 243 Rady Ministrów z dnia 30 listopada 81 r. oraz Uchwała nr 278 Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 81 r. w sprawie funkcjonowania gospodarki w okresie stanu wojennego) określa zasady funkcjonowania Przedsiębiorstwa w zreformowanym systemie gospodarczym.

A oto ogólne zasady działania naszego przedsiębiorstwa w rozbiórce na poszczególne dziedziny.

I. PLANOWANIE

Przedsiębiorstwo samodzielnie planuje swoją działalność gospodarczą. W zakresie poszczególnych produkcji kieruje się rozdzielnikiem (produkcja papieru makulaturowego), potrzebami odbiorców (produkcja rynkowa), najpilniejszymi potrzebami zakładu (inwestycje), potrzebami poszczególnych wydziałów (remonty), postulatami załogi (sprawy socjalno-bytowe), a także dążeniem do obniżenia poziomu kosztów, minimalizacji strat i optymalizacji zysku.

We wszystkich planach, a w szczególności w planowaniu produkcji i sprzedaży, zakład nasz będzie kierował się potrzebami gospodarki narodowej wynikającymi z ustaleń przez rząd programów

operacyjnych. Służbą wiodącą w opracowywaniu planów jest Dział Ekonomiki i Finansów. Plan zatwierdza jednoosobowo dyrektor przedsiębiorstwa.

II. CENY

W roku 1982 przedsiębiorstwo stosuje następujące ceny: regulowane na papier makulaturowy, transakcyjne na wyroby przeznaczone na eksport, ceny ustalane według zasad Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych na roboty budowlano-montażowe oraz ceny umowne na pozostałe wyroby i usługi. Za prawidłowe stosowanie cen zbytu odpowiedzialny jest Dział Zbytu i Badania Rynku. Natomiast Dział Ekonomiki i Finansów

DOKOŃCZENIE NA STR. 7

**Przed wyjazdem
na urlop
— wykup
polisę PZU**

FORUM MŁODZIEZOWE FORUM MŁODZIEZOWE*

VI rocznica powstania ZSMP

Organizacja potrzebna ludziom młodym

W kwietniu obchodziliśmy szóstą rocznicę powstania Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej. Organizacja ta powołana została do życia 28 kwietnia 1976 roku i wtedy odbył się I Założycielski Zjazd Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej. Dzień wcześniej odbyły się ostatnie zjazdy ZMS, ZSMW i Socjalistycznej Młodzieży Wojskowej, na których podjęto decyzję o połączeniu i stworzeniu jednej wielośrodowiskowej organizacji młodzieży pracującej miast i wsi. Jakże wówczas były jej cele? Jak wreszcie dzisiaj, po latach, możemy ocenić jej osiągnięcia?

Aby odpowiedzieć na wszystkie te pytania musimy poznać warunki jakie złożyły się na powstanie koncepcji zjednoczenia organizacji młodzieżowej pod wspólnym szyldem ZSMP.

Od chwili powstania Polskiej Ludowej po lata 70-te model ruchu młodzieżowego zmieniał się kilkakrotnie. Wszystkie te zmiany wiązały się z zasadniczymi zwrotami w polityce partii. Tak więc naturalnym wydawało się, że po marcu 1968 i grudniu 1970 roku zmiany takie nastąpić muszą. Być może, że już przed rokiem 1970 pojawiły się koncepcje przebudowy modelu ruchu młodzieżowego na zapewniający większą skuteczność oddziaływania. Należy jednak stwierdzić, że to właśnie rok 1970 i prowadzona polityka dynamicznego rozwoju gospodarczego była katalizatorem, który przyspieszył integrację wszystkich działających związków w jeden. Do tych realiów najbardziej pasował model ruchu młodzieżowego instytucjonalizowany, a tym samym najbardziej dyspozycyjny w stosunku do władzy. Rozpoczęły się zarówno w partii, jak i wśród młodzieży ożywione dyskusje. Rozpoczęły

się one na VI Zjeździe PZPR. W trakcie jego trwania padła właśnie koncepcja powołania jednego związku. W rok później odbyły się zjazdy ZMS, ZWM oraz kongres ZSP, gdzie organizacje te wyraziły chęć powołania ich w jedną wielośrodowiskową organizację.

W 1973 roku powołuje się Federację Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej — organu skupiającego wszystkie organizacje młodzieżowe i ujednoliciącego podstawowe kierunki pracy całego ruchu. Były to pierwsze kroki na drodze idącej do integracji ruchu młodzieżowego. Ostatnim zaś było podjęcie przez VI Zjazd ZMS, VI Zjazd ZSMP i Krajową Radę Aktywu ZSMW w kwietniu uchwał o połączeniu się tych związków w jedną organizację młodzieży pracującej — ZSMP.

Koronnym argumentem tej kampanii „integracyjnej” była chęć utworzenia organizacji silnej i preżnej, takiej jak było ZMP. Czy się to udało?

To prawda, że silna organizacja młodzieży ma dużo większe szanse zarówno reprezentować jej interesy jak i walczyć o sprawy młodych. Czy jednakowa walka o interesy z czasem nie przekształcała się tylko w tworzenie złudnych, bo nierealnych mirażów dla młodego pokolenia? Przecież lata ubiegłej dekady to istny festiwal (tych de facto było też stanowczo zbyt wiele) organizacji młodzieżowych. Białe kołnierzyki i czerwone krawaty pojawiały się na każdym zebraniu, każdej akademii. Młodzież pokoleniem wielkiej szansy — głosiły wszystkie hasła. I właśnie na tej fali sukcesu — dziś wimy jakże złudnego — dokonała się integracja młodzieży.

Rodzi się zatem pytanie, czy aby cały ten ruch zapo-

czątkowany w 1973 roku był potrzebny? Na to pytanie odpowiedź musi dać rzeczywistość. Jaka ona jest? Nie istnieje już Federacja. ZSMP nadal działa i skupia w swoich szeregach 1800 tys. członków. Pozostaje nadal najsilniejszą organizacją młodzieżową w kraju. Mimo wielu błędów popełnionych jest to nadal organizacja potrzebna młodym ludziom. Na III Nadzwyczajnym Zjeździe potwierdziła swój polityczny i socjalistyczny charakter; potwierdziła słusność działania silnej, wielośrodowiskowej organizacji młodzieży. Stwarza ona bowiem zdecydowanie największe szanse, największe możliwości reprezentowania interesów młodych, walki o realizację ich ambicji i aspiracji. A fakt, że w tak trudnym okresie chce pomagać młodym pokoleniu jest najlepszą odpowiedzią na wszystkie wątpliwości. (ma)

Rola młodzieży w reformie gospodarczej

Na kolejnym, kwietniowym, posiedzeniu plenarnym Komitetu Zakładowego PZPR wiele miejsca zarówno w wystąpieniu I sekretarza jak i późniejszej dyskusji poświęcono sprawom młodzieży. Podkreślano, że właśnie teraz — w momencie wprowadzania w naszym zakładzie reformy gospodarczej — szczególną rolę należy przypisać młodzieży. To ona powinna czynnie włączyć się we wszystkie prace na rzecz reformy. Podstawowym bowiem jej zadaniem jest określenie obszarów inicjatyw w realizacji zadań gospodarczych. Wśród tych inicjatyw spodziewać się należy dalszego udziału młodych w realizowaniu budownictwa mieszkaniowego, lepszego wykorzystania osiągnięć nauki i techniki, większego udziału w rozwoju racjonalizacji. Tempo bowiem zmian wywołanych reformą wymagać będzie inspirowania i upowszechniania wszelkiego rodzaju innowacji. Młode pokolenie

jako najbardziej podatne na innowacje powinno być ich motorem. Powinno — stwierdzili dyskutanci — propagować przede wszystkim idee i potrzebę kształcenia. Tylko bowiem ciągłe doskonalenie wiedzy i umiejętności może doprowadzić do pełnej realizacji założeń reformy.

„Szczególnym znaczeniem w socjalistycznym wychowaniu młodzieży — mówił I sekretarz Leszek Janczyk — jest kształtowanie wśród młodego pokolenia poczucia szacunku do dotychczasowych dokonań i rozwijanie złożonych mechanizmów rozwoju społecznego i ekonomicznego”. Dużą rolę wychowawczą w tym zakresie przypisywać należy organizacjom partyjnym. „To one właśnie — stwierdził dalej Leszek Janczyk — powinny wprowadzać młodzież w życie, szukać dla niej form zaangażowania społecznego, umacniać szacunek dla starszych pokoleń. Należy inspirować młodzież do walki ze złem występującym w życiu społecznym, uczyć ich rzetelnego wypełniania obowiązków”. Wszystkie te zadania nabierają szczególnej mocy, teraz kiedy widzimy wielkie szanse poprzez wprowadzenie reformy gospodarczej. Nie powinno w niej zabraknąć młodzieży”.

Wymienione kierunki aktywności młodego pokolenia mają służyć, w pierwszym rzędzie, podjęciu w tym zakresie szerokiej dyskusji. Dyskusja ta ma odbywać się we wszystkich zakładowych kołach ZSMP. Jej finałem i podsumowaniem będzie czerwcowe plenium KZ PZPR, które w całości będzie poświęcone problemom zakładowej młodzieży i jej udziału w wprowadzeniu reformy gospodarczej. (ma)

Koncert z dedykacją



19 kwietnia w Zakładowym Klubie Kultury „Rulon” odbył się koncert z dedykacją. Tym razem występ znanego zespołu wokально-muzycznego zadedykowany był młodzieży z zakładowej organizacji młodzieżowej, a zwłaszcza tej najbardziej zaangażowanej w działaniu grupie zetesempowców. Zespół „Homo-Homini” zaprezentował interesujący program rozrywkowy składający się z popularnych przebojów zespołu Lider grupy, a zarazem autor wielu przebojowych piosenek. Wrocławianin, Aleksander Nowacki, kieruje nowo powstałym osobowym składem grupy. „Homo-Homini” zaprezentował swe nowe i stare piosenki, bardzo melodyjne i rytmiczne. Zwolennicy tej grupy mogli posłuchać takich piosenek, jak m.in. „Wspomnienie o Adelajdzie”, znanego przeboju pt. „W tym domu straszny”. W sumie był to udany klubowy poniedziałek.

Pieniądze leżą pod wiatą P-2

O najnowszej inspiracji Zarządu Zakładowego ZSMP do podjęcia działań na rzecz porządkowania zakładu, dowiedzieliśmy się z oficjalnego pisma skierowanego do dyrektora naczelnego kieleckich ZWP:

„...ZZ ZSMP widząc możliwość podjęcia pracy w tym zakresie, (porządkowania zakładu — dop. red.) zaproponował członkom organizacji zbiorke makulatury, znajdującej się pod wiatą wydzieloną P-2 w postaci luźnej, niezbelowanej. ZZ ZSMP zabezpieczy odpowiednią ilość ozłonek, jak również wszelkie działania natury organizacyjnej celem właściwego przebiegu akcji. Proponujemy, aby środki uzyskane ze sprzedaży makulatury przeznaczyć między innymi na działalność rekreacyjno-oświatową, zakup pewnych ilości sprzętu sportowego, nagród rzeczowych biletów na imprezy sportowe i rozrywkowe”. (td)

Osobowy skład egzekutywy i Komitetu Zakładowego PZPR

Zmiany personalne w naszym zakładzie pociągnęły za sobą zmiany wśród członków Komitetu Zakładowego i egzekutywy PZPR. Pragniemy więc zaprezentować pełną listę członków plenum i członków egzekutywy.

A oto skład członków Komitetu Zakładowego: Obecnie liczy on 18-tu członków i są to: Lucjan Borzych (pracownik P-2), Andrzej Brzeźnica (administracja), Jerzy Cheba (TM), Marcin Drozdowski (TM), Władysław Grzyb (P-3), Ryszard Siejka (administracja), Leszek Janczyk, Franciszek Łusiak (P-1), Mieczysław Gębura (TE), Waldemar Moskwa (TA), Henryk Worek (HS), Szczepan Cichoński (TA), Ludwik Dzieciół (administracja), Jan Sęk (P-1), Ryszard Wach (P-2), Mirosław Woźniak (HS), Stanisław Rusinowicz (TA), i Krzysztof Chylewski (TM).

Na najbliższym plenarnym posiedzeniu członków Komitetu Zakładowego odbędą się wybory w trakcie których wybrany zostanie jeden na wakujące miejsce) członek KZ PZPR.

Jak na wstępie zaznaczyłam zmiany przeprowadzone również w składzie egzekutywy. A oto jej aktualny skład: Leszek Janczyk (I sekretarz Komitetu Zakładowego PZPR), Mirosław Woźniak (II sekretarz — pracownik HS), Ludwik Dzieciół (III sekretarz — pracownik administracji), Lucjan Borzych (członek, pracownik P-2), Waldemar Moskwa (członek — pracownik TA), Marcin Drozdowski (członek — pracownik TE), Władysław Grzyb (członek — pracownik P-3), oraz Stanisław Rusinowicz (członek — pracownik TA).

(ma)

Śladem tradycji

Zdzisława Gągis zwyciężczynią Olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej

W połowie marca w klubie „Rulon” odbył się finał zakładowych eliminacji VII Olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej rozgrywanej w tym roku pod hasłem — „Klasa robotnicza w procesie przemian”.

Zakres tematyczny tegorocznej olimpiady objął dzieje polskiej klasy robotniczej i ruchu robotniczego od momentu jego ukształtowania się w drugiej połowie XIX wieku, aż po dzień dzisiejszy. Tym samym stworzył młodym ludziom biorącym udział w olimpiadzie szansę bliższego zapoznania się z historią klasy robotniczej z jej społecznym rodowodem.

100 rocznica powstania polskiego ruchu robotniczego skłania do spojrzenia na rewolucyjne tradycje polskiego proletariatu, do odtworzenia głównych etapów kształtowa-

nia się ruchu politycznego robotników od żywiołowych buntów i strajków do tworzenia kółek socjalistycznych i dalszego rozwoju świadomości społecznej i politycznej robotników.

Zestawy pytań zarówno problemowych, jak i szczegółowych były trudne. Następczyły one czterem finalistom eliminacji zakładowych sporo kłopotów. Po obliczeniu punktów okazało się iż największą prawidłową odpowiedź udzieliła, a tym samym zajęła I miejsce — Zdzisława Gągis (administracja), a za nią w kolejności uzyskanych miejsc — Joanna Sieniawska (laboratorium), Grażyna Segieta (administracja) oraz Bożena Walasek, pracownica P-3. Tak więc Zdzisława Gągis reprezentuje naszą zakładową organizację młodzieżową na eliminacjach miejskich VII Olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej — „klasa robotnicza w procesie przemian”. (td)

WYWIADY • DYSKUSJE • POLEMIKI

Cel i zadania zakładowej organizacji PZPR

VII Plenum KC PZPR potwierdziło wolę partii do kontynuowania demokratycznych reform w życiu społeczno — gospodarczym i politycznym kraju. Celem owych reform jest przede wszystkim przezwyciężenie skutków kryzysu gospodarczego w jakim znalazł się nasz kraj, ale także umocnienie jednności ideologicznej, politycznej i organizacyjnej partii. Dyskusje na ten temat prowadzone były również w naszym zakładzie, wśród członków zakładowej organizacji partyjnej...

Leszek Janczyk — Partij- na dyskusję na temat VII Plenum rozpoczęliśmy na zebraniach statutowych OOP już w marcu. Z oceny wniosków wynika jak wiele spraw jest jeszcze ważnych, które my jako partia musimy podjąć i rozwiązać. Najważniejszym zadaniem jest wyprowadzenie załogi z kryzysu myślowego, z kryzysu zaufania do partii...

Red. Jakimi środkami, w jaki sposób pragniecie to osiągnąć?

L. Janczyk — Aby te cele osiągnąć musimy zdecydowanie zerwać z przeszłością, zmienić styl i metody działania. Zbliżyć się do ludzi, wsłuchać się w ich głosy — trafnie wyciągnąć wnioski. Żeby ten cel osiągnąć najważniejszym i niezbędnym jest utrwalenie zwartości ideologicznej w samej partii. Członkiem partii nie można być tylko od święta, od czasu do czasu...

Red. — Co zrobiliście, aby oczyścić szeregi partii?

L. Janczyk — Ostatnio Komitet Zakładowy podjął decyzję o wydaleniu z PZPR trzech towarzyszy, udzielono dwie nagany partyjne, prze-

prowadzono rozmowy z kilkunastoma członkami partii, cofnięto także kilka rekomendacji... Nie wszyscy bowiem członkowie partii w minionym okresie należycie wywiązywali się z nałożonych zadań oraz przyjętych obowiązków. Także wśród kadry kierowniczej naszego zakładu znaleźli się ludzie nieuczciwi, wykorzystujący stanowiska służbowe do osiągania korzyści materialnych (dotyczy to głównie spraw związanych z budową domków jednorodzinnych), narażający zakład na ponoszenie wielu strat z tytułu ich „działalności”. W związku z tym część kadry kierowniczej musiała opuścić swe stanowiska i nasz zakład. Nie możemy tolerować klikowości, braku kompetencji czy wręcz szkodliwej postawy wobec właściwych stosunków międzyludzkich...

Red. — Gdzie więc należy szukać przyczyny tego, że ludzie ci tak długo piastowali swoje funkcje i mogli „działać” w taki sposób?

L. Janczyk — Przyczyn takiej sytuacji należy poszukiwać w niewłaściwym podejmowaniu decyzji kadrowych, a w szczególności w odstępowaniu od przestrzegania zasady jed-

ności kryteriów poprzez przecenianie kwalifikacji zawodowych, a niedocenianiu przygotowania politycznego i ideowego. Powodem było również wypaczenie zasady jednoosobowego kierownictwa w dziedzinie doboru kadr. Prowadziło to w praktyce do doboru „swoich ludzi”, powstawania układów, klik...

W niedostatecznym stopniu korzystano z możliwości powoływania na stanowiska kierownicze ludzi młodych mających odpowiednie kwalifikacje. Istotnym mankamentem okazał się brak rezerwy kadrowej. Ten stan rzeczy wymaga natychmiastowej zmiany. Istnieje potrzeba opracowania i przestrzegania właściwej rozumnej polityki kadrowej. Należy bliżej przypatrzeć się nie tylko wynikom produkcyjnym, ale również metodom ich osiągania...

Red. — Rozumiem, że temu tematowi poświęćcie największe miejsce w prowadzonym szkoleniu ideowo-wychowawczym...

L. Janczyk — Ważnym kierunkiem pracy ideowo-wychowawczej jest systematyczne i wytrwałe wyjaśnianie istoty zadań i problemów społeczno-gospodarczych. Jest to konieczne, aby coraz więcej ludzi rozumiało w pełni zasady i cele polityczne partii oraz żeby udzieliło jej czynnego poparcia. Uzyskanie aprobaty u mas pracujących stanowi dziś podstawę kierowniczej roli partii. Dziś i w przyszłości główny sens walki o wydzwignięcie kraju z kryzysu, o uświadomienie socjalistycznej postawy widzimy tylko wśród robotników, w fabryce, w dziale... Dlatego też z inicjatywy KZ oprócz komisji socjalnej, komisji ochrony pracy oraz komisji ds. cen i kosztów produkcji, uznać należy jako cel pierwszoplanowy powołanie komisji społeczno-konsultacyjnej. Jej celem jest konsolidacja załogi i odnalezienie właściwej platformy współpracy.

Red. — Obecnie w całym kraju toczy się dyskusja nad przyszłością związków zawodowych. W toczącej się dyskusji nie można pominąć obecności partii...

L. Janczyk — Obowiązkiem partii i całej klasy robotniczej jest stworzenie tzw. „chciany” związków zawodowych, bez powrotu do okresu sprzed grudnia. Nie może być bowiem partii bez związków zawodowych oraz związków zawodowych bez partii. Jako członkowie partii musimy zdawać sobie sprawę, że jesteśmy odpowiedzialni za kształt przyszłych związków. Przyszłe związki wobec administracji nie mogą być ani potentatem ani decydem. Muszą posiadać uprawnienia oraz normy prawne, które pozwolą wyegzekwować te uprawnienia. Muszą one być niezależne, ale pozostające we wspólnej zbieżności z interesem partii. Wynika to stąd, że partia i związki zawodowe mają charakter robotniczy, a więc powinny realizować cele i interesy klasy robotniczej...

Red. — Wielu robotników nierzadko stawia pytania, co to jest reforma i czy wobec spiętrzonych trudności w gospodarce powinniśmy ją wprowadzać?

L. Janczyk — Odpowiedź jest jedna. Reformą to zbiór zasad rozumnego i rozsądnego gospodarowania, od wprowadzania których nie ma i nie może być odwrotu. Stanowisko partii jest jednoznaczne. Reforma gospodarcza stanowi integralną część socjalistycznej odnowy jest przedsięwzięciem na wielką skalę. Pierwszy jej etap jest trudny dla całego społeczeństwa. Trzeba jednak uzbudzić się w cierpliwość. Na organizacji partyjnej spoczywa szczególny obowiązek, a mianowicie sprawowanie politycznej kontroli nad prawidłowym wdrażaniem reformy gospodarczej.

Cel bowiem jest jeden — wyjście jak najszybsze z kryzysu.

Red. — Omówił towarzyszy szereg bardzo istotnych problemów. Sądzę jednak, że do niektórych z nich będziemy musieli powrócić, niektóre ze spraw rozszerzyć. Wydaje się, że najbliższe zebrania partyjne dostarczą nowych tematów do dyskusji do dalszych przemyśleń.

Rozm. A. Mikołajczyk

◆ Szkolenie kierownicze ◆ Zakładowe dla osób

Praca z ludźmi, a tym dziej kierowanie zespołami pracowniczymi, wymaga dobrej znajomości potrzeb i sposobów ich zaspokajania. Jeżeli czynnik nie odpowiada wymogom stanowiskowym, bądź też stępując jako czynnik skoordynowane w danej pie — dużo do zrobienia wówczas osoba kierująca zespołem ludzi. Jednak kierowanie zespołami posiadającymi duże doświadczenie w danym zawodzie jest rzeczą łatwą. Dlatego w zakładzie naszym przeprowadzono szkolenie kadry kierowniczej poszty od kierowników wydziałów produkcyjnych do gadzistów włącznie.

Szkolenie to odbyło się w ubiegłym miesiącu. Zajęcia prowadzone były w grupach, a tematy szkoleń były zróżnicowane w zależności od potrzeb i zakresu przekazywanej, niezbędnej dla poszczególnych stanowisk wiedzy.

Szkolenie brygadistów sumie przeszło trzygodzinne obejmowało zagadnienia z zakresu kierowania zespołami ludzkimi i wpływu brygadisty na całą grupę. Skłoniło wiele uwagi pracowników i zagadnieniom kierowania właściwej atmosfery w pracy.

Szkolenie kadry mistrzowskiej obejmowało w zasadzie te same zagadnienia, ale w szerszym aspekcie.



Zakładowa uroczystość w Klubie HDK

Z okazji „Tygodnia Czerwonego Krzyża” odbyła się w naszym zakładzie miła uroczystość, na której z władzami miejskimi i wojewódzkimi PCK, a także dyrektorem KZWP spotkali się zakładowi krwiodawcy.

Obecny dr. MARIAN PARTYKA — przewodniczący Wojewódzkiego Polskiego Czerwonego Krzyża — otworzył spotkanie gratulując członkom zakładowego koła HDK aktywnej i wysoce humanitarnej postawy. „Jesteście jednym z najprężniej działających kół HDK w naszym województwie. Wielu z was posiada odznakę „Zasłużonego Honorowego Dawcy Krwi”, każda wasza akcja to ogromny wkład w tę jakże potrzebną i humanitarną sprawę” — powiedział dr Partyka. Omówił on także tradycje czerwonego krzyża w Polsce, uwarunkowania w jakich powstał i obecnie działa.

Najaktywniejszym krwiodawcom wręczono złote, srebrne i brązowe odznaki Honorowego Dawcy Krwi. Ze strony zakładu krwiodawcy otrzymali pamiątkowe znaczki i okolicznościowe breloczki.

Dyrektor naszego zakładu także wyraził uznanie dla działalności klubu, który przynosi zakładowi

wiele uznania i zaszczytu. „Ze swojej strony — powiedział dyrektor WŁADYSŁAW ANTON — dołożymy wszelkich starań i będziemy wam pomagać, aby działalność klubu nie napotykała żadnych kłopotów”.

Następnie dyrektor KZWP odpowiedział na pytanie dotyczące spraw socjalnych zakładu, uczestnictwa honorowych krwiodawców w pracach na rzecz ośrodka w Bobrzynie (klub HDK wyraził chęć uczestniczenia we wszystkich pracach adaptacyjnych w tym ośrodku) oraz zwiększenia możliwości korzystania z wczasów przez krwiodawców. Powrócono także do sprawy adaptacji pomieszczenia w zakładowym klubie na siedzibę dla krwiodawców. Przypominamy, że będzie to także siedziba Wojewódzkiej Rady Klubów HDK, którego MARIAN DROZDOWSKI jest przewodniczącym.

Spotkanie zakończyło wystąpienie dr. WOJCIECHA MUSIAŁA — przewodniczącego Miejskiego Zarządu PCK, który podziękował członkom HDK za ich aktywną postawę, a także wyraził uznanie dyrekcji naszego zakładu za daleko idącą pomoc w krzewieniu idei honorowego oddawania krwi.

(ma)



Od 1 kwietnia 1982 r.

Począwszy od kwietnia tego roku, w zakładzie obowiązuje nowy schemat organizacyjny.

Zlikwidowanych zostało wiele komórek organizacyjnych, ale też powstały nowe, niejednokrotnie łączące zakres odpowiedzialności kilku dotychczasowych.

Naczelnym zadaniem jakie postawiono przed zespołem opracowującym nowy schemat organizacyjny było takie działanie i znalezienie optymalnych rozwiązań — by nowy schemat organizacyjny był jak najprostszy, by odpowiadał aktualnym zadaniom zakładu i potrzebom załogi.

Wypada też podkreślić, że stary schemat coraz częściej był krytykowany. Krytyka dotyczyła niektórych komórek organizacyjnych, których istnienie nie znajdowało uzasadnienia. Pracownicy wprost podkreślali, że niektóre stanowiska dopasowane były do osób, a nie potrzeb zakładu. Jest więc nowy schemat. Czy ten, aktualny, spotka się z apro-

bata załogi — pokaże czas. Z kronikarskiego obowiązku jako między innymi spełnia gazeta zakładowa odnotowujemy więc fakt wprowadzenia nowego schematu organizacyjnego w przedsiębiorstwie oraz informujemy o najważniejszych zmianach jakie ze sobą niesie.

Nowy schemat wprowadza pięć podstawowych pionów: pion dyrektora naczelnego, zastępcy dyrektora do spraw produkcji, zastępcy do spraw technicznych, pion zastępcy dyrektora do spraw handlowych oraz pion dyrektora do spraw ekonomiczno-finansowych.

Wiele zmian nastąpiło w pionie dyrektora naczelnego. Uległa likwidacji komórka kontroli gospodarczej oraz dział organizacyjno-prawny. W to niejako miejsce utworzono jeden dział Organizacyjno-Prawny i Kontroli Wewnętrznej. Dział Spraw Osobowych i Szkolenia Zawodowego podporządkowany został w nowym schemacie bez-

pośrednio dyrektorowi naczelnemu przedsiębiorstwa.

Utworzony został dział — Zakładowy Ośrodek Kultury i Informacji. Pionowi temu podporządkowany jest Klub „Rulon”, Rozgłoszenie Zakładowe, pracownia typograficzna.

Uległ likwidacji Dział Broni Cywilnej i Zabezpieczenia Zakładu. Zadania

Nowy schemat organizacyjny

go działu włączone zostały do nowo powstałego pionu z ważniejszych w tym dziale działów — Główny Dystrykt, Ponadto do zadań tego działu należą współpraca z kierownictwem poszczególnych wydziałów produkcyjnych w zakresie zachowania rytmiki wykonywanych zadań, podejm-

Po upływie 4 miesięcy

Bardzo dobre wskaźniki ekonomiczne

Minęły cztery miesiące, w czasie których zakład działał na nowych zasadach, zasadach jakie niesie ze sobą reforma gospodarcza. Oczywiście reforma jest wprowadzona w życie, co oznacza, że nie wszystkie elementy już wprowadzono, że poszukiwane są różne drogi i warianty realizacji zadań gospodarczych oraz maksymalnego wypracowania zysku.

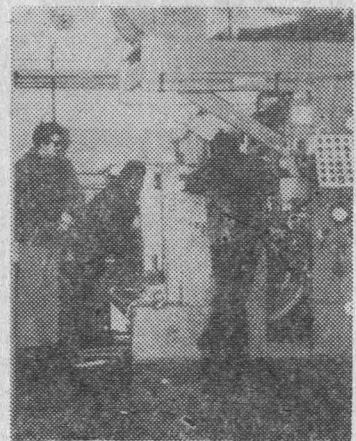
Pierwsze cztery miesiące tego roku należą do bardzo pomyślnych. Pomyślnie bowiem kształtują się niemal wszystkie wskaźniki. W tym czasie zaplanowano sprzedaż naszych wyrobów za kwotę 1,3 miliarda złotych. Plan ten został przekroczony o 48 milionów złotych. Być może, że nie stanowi to jeszcze pełnego obrazu tego co w ciągu tych pierwszych czterech miesięcy osiągnęliśmy. Warto więc dodać, że w omawianym okresie sprzedano (licząc nie w złotych, a w konkretnych wyrobach) o 10 procent więcej niż w tym samym czasie 1981 roku.

Na uwagę zasługuje fakt, że te tak dobre wyniki załoga osiągnęła w zmniejszonym składzie. Zatrudnienie obniżyło się bowiem w stosunku do roku ubiegłego o 110 osób. Wzrosnąć więc powinna wydajność pracy. I tak

się też stało. Wydajność pracy wzrosła o 15 procent. Jest to bez wątpienia duże osiągnięcie i uzyskane zostało drogą wielu zabiegów poprawiających organizację pracy.

Najważniejszym zjawiskiem jest znaczne obniżenie kosztów produkcji. Wpłynęło to bowiem na wzrost zysku jaki w tym czasie został wypracowany. Zysk ten jest większy o 40 milionów złotych od wielkości planowanych.

Stwarza to doskonałą sytuację finansową przedsiębiorstwa. Pozwala też przypuszczać, że te tak dobre wy-



Dwa kolejne niebezpieczne wypadki

W pierwszej dekadzie maja wydarzył się ciężki wypadek przy pracy na rampie przed magazynem Z-1. Ofiarą wypadku jest mistrz z Wydziału Transportu Kolejowego. Wypadek nastąpił w skutek gwałtownego ruszenia wózkiem akumulatorowym do tyłu, gdzie znajdował się poszkodowany. W wyniku najechania wózkiem na poszkodowanego, doznał on złamania nogi z przemieszczeniem kości.

W momencie przygotowywania materiałów do druku, nic ponad to, co powyżej przekazałem, nie było wiadome. Trwało natomiast dochodzenie w sprawie ustalenia szczegółów zaistniałego wypadku przy pracy.

Dodać natomiast należy, że jest to drugi w ciągu dwóch tygodni wypadek, który po-

wstał w wyniku nieostrożnej jazdy wózkiem akumulatorowym. Sprawa zatem wymaga rozważenia. Wydaje się, że kierujący wózkami powinni znacznie więcej uwagi poświęcić sprawności pojazdu oraz bardziej uważać na przechodzących. Nie zaszkodziło by też zmniejszenie prędkości. Pozostali pracownicy natomiast, powinni pamiętać, że taki właśnie system transportu wewnętrznego obowiązuje w naszym zakładzie, że zawsze można spotkać się z wózkiem wiozącym palety załadowane surowcem bądź też gotowym wyrobem, że nie zawsze kierowca obciążonego wózka ma dobrą widoczność.

By uniknąć wypadku przy pracy musimy uważać wszyscy.

(raf)

Pracuj bezpiecznie!

Statystyka zakładowa, a ściślej statystyka działu BHP, dowodzi, że najwięcej wypadków przy pracy ma miejsce w okresie wiosennym. Uzasadnia się to tym, że organizm człowieka jest zmęczony, że przechodzi swego rodzaju kryzys zanim przystosuje się do nowych, korzystniejszych dla niego warunków. Taki okres trwa od lutego, marca do czerwca. Jest to zatem kilkadziesiąt dni, w czasie których narażeni jesteśmy na wypadek bardziej niż o innej porze roku.

Co zatem należy czynić, by w maksymalny sposób zabezpieczyć się przed groźbą wypadku? Sprawa wydaje się być prosta. Należy myśleć o tym co się robi, unikać niepotrzebnych, niebezpiecznych sytuacji, mieć po prostu „otwarte oczy” na to wszystko co się wokół nas dzieje.

Nie wolno też być obojętnym na to co robią koledzy, zwłaszcza koledzy mniej doświadczeni. Szczególnie niebezpieczni są ci, którzy zamiast pracować efektywnie, chcą to robić efektownie. Konsekwencją takiego, brawurowego działania są liczne wypadki, często wypadki bardzo ciężkie, w których uczestniczą nie tylko ci, co przekraczają przepisy bhp, ale liczni, nie winni pracownicy.

Pamiętajmy zatem, że wiosna sprzyja wypadkom przy pracy. Bądźmy zatem podwójnie ostrożni, rozważni, nie nie róbmy na pokaz. Zwróćmy także uwagę na to jak pracują nasi koledzy w pobliżu. Gdy będziemy pilnować się nawzajem — wypadki przy pracy będą należały do rzadkości.

(raf)

niki wpłyną na dalszą poprawę warunków bytowych załogi oraz rozleglejszą działalność socjalną w zakładzie. Planuje się, że za bieżący rok (o ile oczywiście dalsza produkcja przebiegać będzie w takim rytmie jak obecnie) wypłacona będzie nie tylko „trzynastka” ale też i „czternasta pensja”. Można też będzie podnieść zarobki oraz czynić starania o rozpoczęcie budowy bloku mieszkalnego dla pracowników KZWP. Warunkiem powodzenia tych tak licznych i atrakcyjnych planów jest dalsza rytmiczna i dobra praca oraz tak dobre jak w pierwszych miesiącach tego roku wyniki ekonomiczne.

(ch)

Współpraca na szeroką skalę

Planowana jest współpraca techniczna - kooperacyjna i handlowa z krajami członkowskimi RWPG.

KZWP przedstawiło swoje propozycje, a wśród nich między innymi, produkcję opakowań do gotowych dań obiadowych na bazie krajowego surowca papierniczego, ewentualnie w oparciu o karton naczyniowy odbiorcy (WRL, CSRS, NRD), produkcję opakowań specjalnych, tzw. fasonowych, z trzywarstwowej tektury falistej po uprzednim dostarczeniu przez odbiorcę kartonów pokryciowych, papieru powlekanego typu dc, głównie w postaci składanki zyg-zag (po uprzednim zabezpiecze-

niu przez odbiorcę podłoża papierniczego oraz niektórych składników chemicznych niezbędnych do sporządzenia mieszanek powlekających), produkcję opakowań jednostkowych z wielobarwnymi nadrukami po zabezpieczeniu przez odbiorcę surowców papierniczych i wosków powlekających.

Na efekty powyższych przedsięwzięć podejmowanych przez nasze przedsiębiorstwo należy jeszcze poczekać. Współpraca techniczno-kooperacyjna i handlowa z krajami członkowskimi RWPG może przynieść korzystne dla obu stron wyniki.

(td)

Zasady działania przedsiębiorstwa

DOKOŃCZENIE ZE STR. 6

ustala zasady i poziom cen regulowanych, umownych i transakcyjnych.

III. ZATRUDNIENIE, PŁACE I WYDATKI SOCJALNE

Przedsiębiorstwo samodzielnie ustala wielkość i strukturę zatrudnienia. Ustala również samodzielnie wielkość środków na wynagrodzenia i wydatki socjalne stosownie do możliwości finansowych oraz potrzeb własnej działalności.

Wszystkie wynagrodzenia, poza tymi wypłacanymi z zysku, obciążają koszty działalności przedsiębiorstwa. Wzrost wynagrodzeń uzależniony jest bezpośrednio od osiągniętych wyników ekonomicznych i przewidziany jest dla pracowników najlepiej wykonywujących się z obowiązków służbowych. Preferencje płacowe zapewnia system mo-

tywacyjny, który wejdzie w życie od maja bieżącego roku. Natomiast nie ulegają zmianie obowiązujące przepisy wypłaty tzw. „trzynastki”. Wypłaty z ZFN obciążają koszty działalności przedsiębiorstwa.

Dla zaspokojenia potrzeb socjalno-bytowych załogi tworzy się Zakładowy Fundusz Socjalny i Zakładowy Fundusz Mieszkaniowy. Fundusze te również obciążają koszty przedsiębiorstwa. Służbą wiodącą w zakresie planowania, wydatkowania i kontroli ZFS i ZFM jest Dział Socjalno-Bytowy.

IV. KOSZTY, GOSPODARKA FINANSOWA I ROZLICZENIA Z BUDŻETEM

Przedsiębiorstwo prowadzi samodzielnie gospodarkę finansową zgodnie z zasadą samofinansowania, pokrywając z uzyskanych przychodów koszty działalności i zobowiązania wobec budżetu, banku, dostawców oraz wydatki na rozwój i inne potrzeby. Osiągnięty w roku 1982 zysk po pomniejszeniu o podatek dochodowy dzieli się na: fundusz rezerwowy, rozwoju i udziału załogi w zysku. Prawidłowy poziom i podział zysku oraz funduszy i określony zostaje w planie przedsiębiorstwa i tworzony w sposób scentralizowany na szczeblu zakładu.

V. SYSTEM ZARZĄDZANIA

Podstawowe zasady organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem określa Statut

opr. A. Mikołajczyk

Rusza produkcja papieru korekcyjnego

W czerwcu uruchomiony zostanie jeden z asortymentów, papier korekcyjny, nie wykonywany do tej pory planowo.

Niestety Zakłady Chemiczne w Policach nie produkują obecnie bieli tytanowej, którą nasz zakład stosuje do produkcji papieru korekcyjnego. W czerwcu produkcja tego wyrobu znów ruszy. Początkowo oparta ona będzie na bieli tytanowej importowanej z RFN, a później na składniku krajowym o podobnych właściwościach.

Pomimo wielu udanych już prób eliminowania importowanych materiałów i zastępowania ich materiałami krajowymi, nasze przedsiębiorstwo w wielu wypadkach musi stosować importowane materiały i komponenty sprowadzone z zagranicy, z II obszaru płatniczego. Spowodowane jest to brakiem źródeł krajowego zaopatrzenia.

Nowy typ opakowania

Prowadzone są prace nad nową konstrukcją opakowań z tektury falistej. Jest to typ opakowania zbiorczego przeznaczony do materiału sypkiego, „Oktabiny”.

Dwa prototypy tych opakowań zostaną poddane badaniom aplikacyjnym. Jeżeli próby przebieg-

na pomyślnie, wówczas podjęta zostanie produkcja tego typu opakowań dla Zakładów Chemicznych w Oświęcimiu. Opakowania zbiorcze „Oktabiny” o pojemności 1 tony, mają 1550 cm wysokości i 1,20 cm średnicy.

(td)

Atrakcyjne propozycje letniego wypoczynku

Zbliża się sezon letniego wypoczynku. Spora grupa naszych pracowników spędzi urlop wraz z rodzinami na czasach zorganizowanych przez nasze przedsiębiorstwo. W tym roku miejscem wypoczynku dla członków naszej załogi będą dwie miejscowości — **Swinoujście i Wista**.

W Swinoujściu nasi pracownicy zamieszkają w domu włośnościowym stojącym wśród drzew i krzewów w pobliżu morza. Do dyspozycji czasowiczów oddane zostaną pokoje dwu-trzy i czteroosobowe. Podczas trwania siedmiu turnusów w Swinoujściu przebywać będzie 133 pracowników KZWP wraz z rodzinami. Nie powinno być także kłopotu z codziennym wyżywieniem. Śniadania, obiady i kolacje będą przygotowywane w jadłodajni.

Po raz pierwszy otrzymaliśmy wczasy w Wistie. W domu wypoczynkowym „Skalnica” nasz zakład dysponuje 50 miejscami. Również i tutaj warunki są prawdziwie komfortowe — a pokoje jedno-, dwu-, trzy i czteroosobowe. W Wistie, nieustępującej pod względem klimatycznym i krajobrazowym Szczawnicy, już od 17 czerwca do 30 sierpnia będą wypoczywać pracownicy naszego zakładu na pięciu turnusach czasowych, po dziesięć osób w każdym z nich.

Jak co roku wiele osób wypoczywać będzie na wczasach turystycznych „pod gruszą”. Jest to ciągle najbardziej popularna forma nie zorganizowanego przez zakład pracy wypoczynku.

Tak jak co roku pracownicy działu socjalnego przygotowali letni wypoczynek dla dzieci i młodzieży. W terminie od 5 do 25 lipca czterdziestoro dzieci naszych pracowników spędzi kolonie letnie w Jastrowie koło Wałcza w województwie pilskim. Kolonie te przebiegać będą w bardzo dobrych warunkach. Dzieci będą zakwaterowane w

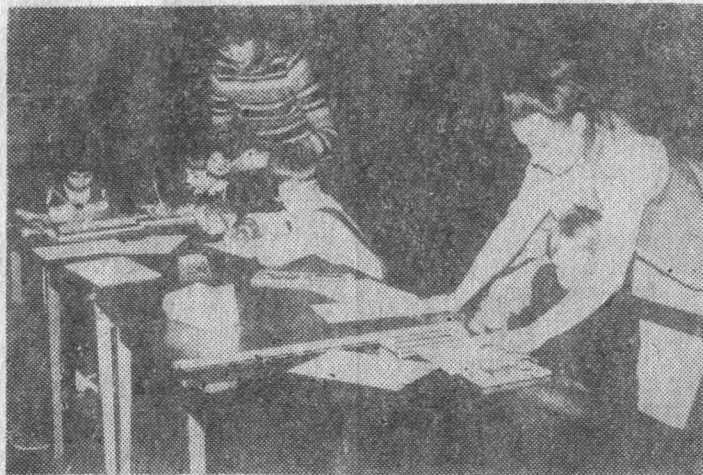
stylowym zajeździe w pokojach trzy i czteroosobowych.

Młodzież od lat dwunastu spędzi dwa tygodnie lipca na obozie pod namiotami w naszym ośrodku wypoczynkowym w Bobrzy. Sprawy związane z wyżywieniem załatwiać będzie nasza zakładowa stołówka.

Tegoroczne wczasy wydają się być dobrze przygotowane ze strony naszego przedsiębiorstwa i pracowników działu socjalnego. Do tego tematu powrócimy gdy powrócą czasowicze z pierwszych turnusów ze Swinoujścia i Szczawnicy oraz dzieci i młodzież. Bo to przecież oni sami przekonają się o tym, czy wczasy, a więc letni wypoczynek zorganizowany specjalnie dla nich, był przygotowany rzeczywiście dobrze. My ze swej strony teraz życzymy wspaniałej pogody, która nawet na najlepiej zorganizowanych wczasach jest przecież nieodzowna.

(Id)

W czasie prac porządkowych



W czasie prac porządkowych w zakładzie, dzieci znalazły opiekę w ZK Kultury „Rulon”. Bawiły się doskonale...

Biblioteka KZWP zaprasza

Majowe Dni Kultury, Oświaty, Książki i Prasy stwarzają możliwość refleksji nad stanem książki i upowszechniania czytelnictwa.

Po kilkumiesięcznej przerwie rozpoczęła w nowych warunkach od kwietnia br. swoją działalność Biblioteka Zakładowa. Obecnie biblioteka pozyskała trzy pomieszczenia — do tej pory wykorzystywane na potrzeby Zakładowego Klubu Kultury „Rulon”, w których wydzielone zostały miejsca: pracy bibliotekarza, na zbiór beletrystyczny i techniczny. Umieszczono również, przed wejściem do biblioteki gablotę, w której co 2 tygodnie przedstawiane będą pozycje, polecane uważnie czytelnikom.

Celem łatwego dostępu do książki, zbiór beletrystyczny obok układu alfabetycznego został opracowany tematycznie obejmując: literaturę z dziedziny kosmosu i fantastykę, literaturę przygodową — podróżniczą, o tematyce sportowej, krajoznawczej, literaturę społeczną i polityczną, historyczną, II wojny światowej. Ponadto wyodrębniono literaturę dla dzieci i młodzieży, literaturę marynistyczną, sensacyjną — kryminalną, hiszpańską, latyną — amerykańską, jugosłowiańską, literaturę faktu oraz książki

Majowe propozycje

Z półek Biblioteki Zakładowej

Walka jednostek Polskich sił Zbrojnych we Francji, Norwegii, Afryce Północnej (Tobruk), Włoszech, Belgii, Holandii, Niemczech, w powietrzu, na morzach i oceanach, a więc wszędzie tam, gdzie żołnierzy polski prowadził działania przeciw najeźdźcy hitlerowskiemu, doczekał się szeregu historiograficznych opracowań. Jeszcze pełniej i wszechstronniej w literaturze przedstawiono wkład bojowy Ludowego Wojska Polskiego, walczącego u boku Armii Czerwonej. Natomiast nie było do tej pory, syntetycznego, opracowania traktującego o Armii Polskiej w Związku Radzieckim, na Bliskim i Środkowym Wschodzie w latach ostatniej wojny.

Stąd z satysfakcją polecam pracę Piotra Żarona „Armia Polska w ZSRR, na Bliskim i Środkowym Wschodzie”, gdyż stanowi ona jakby próbę pełnego przedstawienia tego dość trudnego tematu, dotychczas jednostronnie ujmowanego

przez polską historiografię emigracyjną.

Źródłem dla książki Żarona są przede wszystkim dokumenty i materiały dotyczące stosunków polsko-radzieckich, depesze, oświadczenia przywódców „Wielkiej Koalicji”, umowy polsko-radzieckie protokoły rozmów komisji wojskowej polsko-radzieckiej czy sprawozdania ambasady polskiej w Moskwie przesyłane do rządu emigracyjnego w Londynie.

Interesującą kwestią poruszaną na kartach niniejszej pozycji, wywołująca szereg kontrowersji między historykami w kraju i na emigracji należy bezspornie sprawa politycznych i wojskowych uwarunkowań ewakuacji Armii Polskiej, utworzonej w ZSRR dzięki staraniom premiera i Naczelnego Wodza — gen. Władysława Sikorskiego.

Autor książki pokazuje działalność Sikorskiego prowadzącą do nawiązania stosunków dyplomatycznych i wojskowych ze Związkiem Radzieckim, okres podpisania polsko-radzieckiej umowy wojskowej z 14 sierpnia 1941 roku, jej realizację. Przenosi czytelnika w czas wizyty Władysława Sikorskiego w ZSRR, jego rozmów ze Stalinem, ujawnia przyczyny ewakuacji Armii Polskiej ze Związku Radzieckiego.

Bazując na materiałach historycznych Żarón przedstawia mechanizm powstania Armii Polskiej na Środkowym Wschodzie, etap reorganizacji połączony z zerwaniem polsko-radzieckich stosunków dyplomatycznych.

Książka kończy materiał traktujący o organizacji 2 Korpusu i jego drodze bojowej.)

„Białe i czerwone” Zdzisława Romanowskiego stanowi próbę ukazania losów Polaków na Dalekiej Północy Rosji w latach 1917—18. Syberia wschodnia gdzie rozgrywa się akcja powieści była miejscem zesłania wielu tysięcy Polaków którzy z innymi tam zamieszkałymi rodakami tworzyli duży, lecz zróżnicowany ośrodek polonijny. Pokazuje postawę i stosunek — bynajmniej niejednorodny — Polaków do rewolucji, a także ich poglądy na drogi do niepodległości Polski.

Książka utrzymana jest w konwencji powieści historycznej — odwołuje się do realiów epoki, zachowuje wierność jej głównym wydarzeniom, odbiega jednak czasem od ścisłej chronologii i korzysta z prawa fikcji literackiej.

Za sprawą głównego bohatera, Polaka, poznajemy środowisko rewolucjonistów, miejscowych kupców, a także życie zwykłej rodziny.

„Białe i czerwone” stanowi pierwszą część większego dzieła, toteż niektóre wątki tej powieści znajdują swoje miejsce i rozwiązanie dopiero w następnej. 2)

Poleca Marcin Gajek

- 1) Piotr Żarón, Armia Polska w ZSRR, na Bliskim i Środkowym Wschodzie, KAW, Warszawa 1981, s. 278, cena zł 60.—
- 2) Zdzisław Romanowski, Białe i czerwone, Książka i Wiedza, Warszawa 1981, s. 312, cena zł 40.—

Leon Pajak — gościem Zakładowego Klubu Kultury

Pod koniec kwietnia odbyło się w Zakładowym Klubie Kultury „Rulon” spotkanie z dostojnym gościem — uczestnikiem walk o Westerplatte — **Leonem Pajakiem**. Nasz gość w chwili wybuchu II wojny światowej jako oficer dowodził plutonem, który walczył w obronie Westerplatte. W spotkaniu tym wzięło udział kilkudziesięciu pracowników zakładu.



Leon Pajak szczegółowo opowiedział o przebiegu walki w czasie pamiętnych siedmiu dni i nocy niustannych ataków ze strony hitlerowców. Podzielił się następnie swoimi prywatnymi refleksjami na temat: co oznacza bohaterstwo, jakie są zadania żołnierza, co oznacza bohaterstwo obywatela w czasie pokoju. Te cenne i oryginalne niejednokrotnie spotrzeżenia pobudziły zebranych

nie tylko do refleksji ale przede wszystkim do szerszego potraktowania tych tak aktualnych tematów. Pobudziły przede wszystkim do licznych pytań — o szczegóły dotyczące walki, zachowania się wroga wobec bohaterów broniących się załogi Westerplatte, losów żołnierzy biorących udział w tej słynnej i historycznej walce.

Na wszystkie pytania zebrani w klubie uczestnicy spotkania otrzymali wyczerpujące odpowiedzi. Atmosfera spotkania skłaniała do twierdzenia że spotkanie to było potrzebne, że spełniło swoją rolę — poszerzyło wiedzę na temat obrony naszego kraju w najtrudniejszych momentach, a wiedza ta płynęła od człowieka cieszącego się powszechnym poszanowaniem i szacunkiem wśród społeczeństwa.

„GŁOS PAPIERNIKA” — Pismo Załogi Kieleckich Zakładów Wyróbów Papierowych, 25-639 Kielce, ul. Malików 150. Redaguje kolegium. Telefon redakcji 524-41 wew. 251 (red. naczelny) 253.

WYDAWCA: Robotnicza Spółdzielnia Wydawnicza „Prasa-Książka-Ruch” — Kielce Wydawnictwo Prasowe ul. Obrońców Stalingradu 2,25-367 Kielce. Telefony: centrala 460-31.

DRUK: Prasowe Zakłady Graficzne ul. Sienna 2, 25-725 Kielce I-2



Mówimy poprawnie

Najczęściej powtarzanym i to chyba przez wszystkich pracowników) błędem jest wyrażenie NA WYDZIALE.

Otóż najczęściej mówimy: Franek pracuje na wydziale powiedzmy P-3. Oczywiście jest to wyrażenie błędne. Poprawnie powinniśmy powiedzieć: Franek pracuje W WYDZIALE P-3.

Warto pamiętać, że podobnie nie mówimy: na zakładzie, lecz w zakładzie.

Są to drobnostki ale warto na nie zwrócić uwagę. Warto przecież i należy mówić poprawnie.