WYTRWALE BUDUJEMY SIŁĘ OJCZYZNY I POMYŚLNOŚĆ NARODU!

GORZOWSKA PRZEMYSŁOWKA

DWUTYGODNIK SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
GORZOWSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWNICTWA PRZEMYSŁOWEGO

Nr 7/8 (56/57) 1979 r. | Gorzów Wlkp., Kwiecień 1979 r. | Cena 50 gr

Święto pracy – 1 Maja 1979 r.

Tegoroczne obchody Święta Pracy — 1 Maja nie ograniczają się do uroczystego odświętowania, ale i do szerszych w naszym przedsiębiorstwie działań ideowo-wychowawczych, którym towarzyszy pogłębiona refleksja nad znaczeniem tego robotniczego święta dla ówczesnych i obecnych losów narodu. Wiąże się to święto z jubileuszem 35-lecia Polski Ludowej.

W związku z tegorocznym Świętem Pracy nie można nie zauważyć, że ma ono również swoje specyficzne znaczenie przed zbliżającym się w 1982 r. setną rocznicę polskiego rewolucyjnego ruchu robotniczego: 90 lat temu kongres założycielski II Międzynarodówki podjął m. in. uchwałę o corocznym organizowaniu obchodów Święta 1 Maja (pierwsze obchody odbyły się rok później, tj. w 1890 roku).

W tym roku z okazji 1-majowego święta znowu spotykamy się na wielu uroczystościach, jest ono bowiem doskonałą okazją do zaprezentowania ludzi wyróżniających się pracą, działalnością społeczną i polityczną, zasługami dla zakładu, regionu i kraju. Razem z nimi pójdziemy w pochodzie 1-majowym ulicami Gorzowa i innych miast.

Sens ich działalności przejawia się w tym, iż uświadamiają nam że jedyną drogą usuwania kłopotów z naszego życia jest cierpliwe i konsekwentne, czasem mozolne umacnianie tej konstrukcji, jaką stanowi program naszej partii w zakresie poprawy warunków życia narodu. W obecnej dobie wspólnym mianownikiem wszystkich działań jest ich efektywność.

A stać nas na to — wielokrotne dawaliśmy dowody — aby obecnie podjąć wyzwanie współczesności, aby działać mądrzej i skuteczniej. **Partia jednoczy najlepsze siły w budowie pomyślności Polski i Polaków.**

W. Z.

Terminarz imprez

26. 04. 79 r.: Uroczyste spotkanie Dyrekcji GPBP i Prezydium Samorządu Robotniczego z przodownikami pracy.
(Godz. 14,00)

28. 04. 79 r.: Uroczyste otwarte zebrania partyjne w poszczególnych zakładach GPBP.
(Godz. 12,00)

1. 05. 79 r.: Udział załogi w pochodzie 1 — majowym, po południu imprezy sportowo-rekreacyjne na stadionie KS „Warta" w Gorzowie.

W minionych 16-tu miesiącach utrzymano w przedsiębiorstwie wysoką dynamikę rozwoju społeczno - gospodarczego, osiągnięto korzystne relacje ekonomiczne. Podstawowe zadania planu zostały wykonane. Dzięki temu pomyślnie można było realizować rozszerzony program podnoszenia poziomu życia naszej załogi.

Uzyskane rezultaty są efektem prawidłowej strategii rozwojowej i organizacyjnej przyjętej przez kierownictwo przedsiębiorstwa, strategii organicznego zespolenia rozwoju gospodarczego z polityką społeczną. Jedność celów ogólnych i indywidualnych stała się siłą przyśpieszającą wrócenie do równowagi i rozwoju naszych zakładów.

Dlatego też szczegółowe kierunki i formy prac nad urzeczywistnieniem przytoczonych tu w ogólnym zarysie zamierzeń ujęte zostały w projekcie programu racjonalnego gospodarowania. Natomiast nasze organizacje partyjne i jej Egzekutywy winny systematycznie oceniać i analizować ten program w celu zapewnienia jego realizacji.

Wszystkim poczynaniom ekonomiczno - gospodarczym, społeczno - wychowawczym i ideowo - politycznym w przedsiębiorstwie towarzyszyła wytężona praca partyjna. Osiągnięte przez zakłady wyniki świadczą, że była ona skuteczna. O jej skuteczności świadczą również przeprowadzone kampanie: przyswojenie członkom i kandydatom partii idei VI i VII Zjazdu, plenarnych posiedzeń KC i KW czy też KM (szczególnie ostatnio XIII Plenum Komitetu Centralnego), a więc przekształcenie w rzeczywistość tych uchwał.

Tylko na ludziach rzetelnej pracy będziemy opierać wszechstronny rozwój przedsiębiorstwa

W toku realizacji uchwały poprzedniej Konferencji aktywność wszystkich organizacji, członków i kandydatów partii przyjmowała coraz lepszą i wszechstronniejszą postać. Przykładając do uzyskanych rezultatów konieczną dziś miarę twórczego niepokoju, widzimy jeszcze wielkie rezerwy dalszego dynamicznego rozwoju. Ich wykonanie zależy od zespolenia w całej zakładowej organizacji partyjnej ideowości z wiedzą, kompetencji z wytrzymałością w pracy, od realizmu w ocenach faktów i zjawisk społeczno-ekonomicznych, od odwagi i rozmachu w działaniu.

Warunkiem prawidłowej realizacji zadań jak już wspomniano jest odpowiednia organizacja pracy dostosowana do aktualnych potrzeb polityki racjonalnego gospodarowania. Przedsiębiorstwo nasze w roku ubiegłym przyjęło nowy model organizacyjny zmierzający do usamodzielnienia jednostek produkcyjnych.

Przy trudnym dla przedsiębiorstwa asortymencie robót i dużej ilości prac wykończeniowych oraz znacznej ilości efektów rzeczowych, przyznany fundusz płac nie został przekroczony. Uzyskane wyniki ubiegłego roku stawiają nas w rzędzie dobrze pracujących przedsiębiorstw Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego „Zachód".

Mamy pełną świadomość, że zadania 1979 roku nie są łatwe. Musimy je rozwiązywać skuteczniejszą i sprawniejszą organizacją. Zdobyliśmy w tej dziedzinie wiele doświadczeń, trzeba je tylko umiejętnie wykorzystać. Trzeba nieustannie poszukiwać nowych, coraz lepszych sposobów doskonalenia pracy przezwyciężania trudności.

W polityce ekonomicznej kraju dokonuje się obecnie manewru gospodarczego, polegającego w ogólnym zakresie na przemieszczeniu sił i środków ze sfery produkcji dóbr zaopatrzeniowych i inwestycyjnych do sfery produkcji dóbr konsumpcyjnych służących bezpośrednio zaspokojeniu potrzeb ludności.

Działania wynikające z tego manewru nie ominęły również i naszego przedsiębiorstwa wartość zadań planowych jest niższa od wykonania poprzedniego roku.

W roku bieżącym główny nacisk jest położony nie na wielkość produkcji lecz na jakość pracy i efektywność gospodarowania.

(Ciąg dalszy na str. 2)

Komentujemy

Ustawa o jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych

Rozwój społeczno-gospodarczy kraju stwarza warunki i konieczność stałej poprawy jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych, zgodnie ze wzrastającymi wymaganiami ludności, gospodarki narodowej i międzynarodowej wymiany.

Doskonalenie jakości wyrobów, usług i obiektów budowlanych wymaga prowadzenia skoordynowanych i skutecznych działań naukowych, technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych, prawnych i społeczno-wychowawczych, szczególnie znaczenie ma wysoka jakość pracy każdego obywatela.

Mając to na uwadze Sejm PRL zatwierdził uchwałę określającą obowiązki przedsiębiorstw i innych jednostek gospodarki uspołecznionej i nie uspołecznionej oraz osób uczestniczących w produkcji wyrobów lub w obrocie tymi wyrobami, wykonujących usługi i roboty i obiekty budowalne, oraz obowiązki organów administracji — w zakresie zapewnienia odpowiedniej jakości, jak również środki zmierzające do przeciwdziałania nieodpowiedniej jakości.

Uchwała mówi m.in. o tym, że wykonawcy robót i obiektów budowlanych są odpowiedzialni za zapewnienie ich jakości zgodnej z przepisami prawa budowlanego i przepisami szczególnymi oraz z wymaganiami ustalonymi w umowach.

System ekonomiczno-finansowy powinien zapewnić jednostce gospodarczej uzyskanie korzyści finansowych odpowiednio do osiągniętej jakości względnie obciążać ją skutkami finansowymi w wypadkach nieodpowiedniej jakości.

Ceny wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych powinny uwzględniać odpowiednie zróżnicowanie w zależności od poziomu ich jakości.

Producent wyrobów oraz wykonawca usług, robót i obiektów budowlanych, których jakość nie odpowiada ustalonym wymaganiom jakościowym, ponoszą wynikające z tego konsekwencje ekonomiczne, określone przepisami prawa. Takie same konsekwencje ponoszą uczestniczący w obrocie, dopuszczający do obniżenia jakości wyrobów w wyniku niezapewnienia ustalonych warunków magazynowania i przechowywania.

W odniesieniu do jednostek gospodarki uspołecznionej mogą być ustanowione ponadto konsekwencje ekonomiczne w zakresie niezaliczania wadliwych jakościowo wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych do wykonania planu, zmniejszania funduszu płac i innych funduszów, kształtowania zysku i cen oraz w innym zakresie.

Obniżenie jakości produkcji albo wadliwe wykonanie wyrobu, usługi, roboty lub obiektu z winy pracownika, na które pracownikowi dwukrotnie zwrócono uwagę w formie pisemnej, mające miejsce po raz trzeci w ciągu roku, należy traktować jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy, uprawniające zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Każdorazowe obniżenie jakości produkcji albo wadliwe wykonanie wyrobu, usługi, roboty lub obiektu z winy pracownika — na które uprzednio pracownikowi zwrócono uwagę w formie pisemnej, powinno powodować (w myśl przepisu art. 6 ust. 2 ustawy z 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród) zmniejszenie nagrody co najmniej o 25 procent.

Jednostki gospodarki uspołecznionej są obowiązane dochodzić odszkodowania od osób, z których winy poniosły szkodę wskutek wykonania wyrobu, usługi roboty lub obiektu budowlanego, nie odpowiadających ustalonym wymaganiom.

W.Z.

Z okazji 1 Maja, całej załodze GPBP, rodzinom pracowników, całemu społeczeństwu pracującemu zasyłamy braterskie pozdrowienia i życzenia wszystkiego najlepszego!

KZ PZPR **Dyrekcja GPBP**

WiMBP GORZÓW WLKP.

Nowe nie nowe

EGZEKUTYWA KM PZPR

We wtorek, 20 marca br. odbyło się w naszym przedsiębiorstwie posiedzenie Egzekutywy KM PZPR. Przewodniczyła tow. Emilia Lis — sekr. KM PZPR w Gorzowie Wlkp.

Egzekutywa oceniła realizację uchwały KC PZPR w sprawie pracy ideowo-wychowawczej w przedsiębiorstwach budowlanych, pracę kół ZSMP posiadających prawo rekomendacji i przyjęła program obchodów 35 rocznicy powstania PRL.

Ocena realizacji pracy ideowo-wychowawczej dotyczyła Gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego, Gorzowskiego Kombinatu Budowlanego, Kombinatu Budownictwa Komunalnego i Gorzowskiej Budowlanej Spółdzielni Pracy. Zdecydowanie najlepiej w tej ocenie wypadła gorzowska „Przemysłówka".

Problematykę tę przedstawiamy w artykule pt. „O pracy ideowo-wychowawczej w przedsiębiorstwach budowlanych".

PRZYPOMINAMY O KONKURSIE

Dyrekcja, Związkowa Rada Przedsiębiorstwa i nasza redakcja ogłosiły na początku br. konkurs na najlepiej urządzone i utrzymane pomieszczenia socjalne i budów i zakładów GPBP w 1979 roku.

Dla bezpośrednich gospodarzy najlepiej urządzonych i utrzymanych pomieszczeń organizatorzy konkursu przewidzieli wysokie nagrody pieniężne:

I m — 4 tys. zł
II m — 3 tys. zł
III m — 2 tys. zł

Oceną stanu pomieszczeń zajmuje się komisja lustracyjna współzawodnictwa pracy, w skład której wchodzą przedstawiciele organizatorów. Podsumowanie konkursu odbędzie się w grudniu br.

WSPÓŁZAWODNICTWO PRACY '79

W br. współzawodnictwa o tytuł „Najlepszego zakładu GPBP" przystąpiło 9 zakładów, o tytuł „Najlepszej brygady w zawodzie" ubiega się 130 brygad liczących razem 1.121 osób. Do współzawodnictwa indywidualnego kierowców i operatorów, którzy walczą o tytuł „Najlepszego w zawodzie" przystąpiło 98 pracowników. We współzawodnictwie indywidualnym o tytuł „Najlepszego majstra zakładu i GPBP" bierze udział 57 majstrów — jest to nowa forma współzawodnictwa, wprowadzona dopiero w tym roku. Ponadto 29 brygad podjęło dodatkowe zobowiązania produkcyjne, poprawy organizacji i dyscypliny pracy, jakości produkcji — przystępując tym samym do współzawodnictwa o tytuł „Brygady Pracy Socjalistycznej".

TELEWIZJA O „PRZEMYSŁÓWCE"

Rezultatem wizyty poznańskiej TV w gorzowskiej Przemysłówce było pokazanie w „Obiektywie" i dziennikach telewizyjnych budowy Fabryki Domów i Zakładu Mleczarskiego, budowy osiedla mieszkaniowego przy ul. Czereśniowej oraz uroczystości podsumowania współzawodnictwa pracy.

SZCZĘŚLIWA TRZYNASTKA

W pierwszej dekadzie marca br. pracownicy Przemysłówki otrzymali tzw. trzynastą pensję, czyli nagrody z funduszu gospodarności. Tegoroczne „trzynastki" były wyższe niż w roku ubiegłym i wynosiły 7,46 proc. zarobków rocznych każdego pracownika. Nagrody zostały wypłacone w bonach oszczędnościowych PKO.

DZIEŃ KOBIET

Tegoroczny Dzień Kobiet w GPBP przebiegł pod znakiem spotkań delegacji kobiet z przedstawicielami kierownictwa przedsiębiorstwa, pod znakiem życzeń, kwiatów i bombonier. Delegacja naszych pracowniczek gościła także u kobiet niemieckich z zaprzyjaźnionego przedsiębiorstwa budowlanego w NRD. Kobiety obejrzały także spektakl teatralny „Zemsty" A. Fredry i wysłuchały koncertu symfonicznego, jaki odbył się w gorzowskim muzeum.

STATYSTYKA WYPOCZYNKU

W ubr. przedsiębiorstwo skierowało na wczasy 1366 osób, w tym do własnego ośrodka 1155. Na obozach i koloniach przebywało 518 dzieci. Liczba pracowników posiadających ogródki działkowe wynosi 294.

„FUNDAMENTY" O NAS

W „Fundamentach", które ukazały się w drugiej dekadzie marca br. ukazała się obszerna (dwie kolumny) relacja z dyskusji pt. „Instrumenty dobrej roboty", w której wzięli udział pracownicy GPBP: Wiesław Bałacki, Eligiusz Borda, Zdzisław Buśko, Wincenty Czapla, Mirosław Dytz, Renata Froehlke, Edward Głegoza, Adam Lisiecki, Henryk Łopaciński (przedstawiciel szczecińskiego oddziału ZZPPB), Jerzy Palamar, Dorota Pisarska, Irena Toborek, Władysław Tomczak i Roman Woitzik, Dyskutowano o współzawodnictwie pracy w gorzowskiej „Przemysłówce".

SYSTEM BRYGAD KOMPLEKSOWEJ ORGANIZACJI PRACY

W roku ubiegłym powstał u nas system brygad kompleksowej organizacji. Były to dopiero początki. Inni znacznie nas wyprzedzili. Dotychczasowe działania są bardzo zachęcające. Brygady kompleksowe cechuje solidność, wysoka jakość wykonywanej pracy, terminowość. Ograniczono w nich do minimum prace typu biurowe. W roku bieżącym zawarliśmy już z tego rodzaju brygadami umowy na 70 mln zł wartości produkcji podstawowej. Wszystko wskazuje, iż ten model nabierze u nas rozmachu. Chcemy objąć umowami 30 procent produkcji podstawowej. Brygady kompleksowe mają duży wpływ na wdrożenie nowego systemu ekonomicznego w budownictwie.

Zgadzam się w pełni z opinią, iż bardzo ważnym czynnikiem w organizacji tych brygad był rozwój współzawodnictwa. Umożliwił on w ogóle „przebicie się" koncepcji brygad kompleksowych. Koncepcji w zasadzie w naszym przedsiębiorstwie już powszechnie aprobowanej. (Fragment dyskusji „Instrumenty dobrej roboty" — głos Renaty Froehlke. Zachęcamy do przeczytania całości.)

ZAKŁAD PRACY POMAGA SZKOLE

W Kostrzynie odbyło się podsumowanie konkursu „Zakład pracy pomaga szkole". Nasze przedsiębiorstwo otrzymało dyplom uznania przyznany przez CRZZ, Ministerstwo Oświaty i Wychowania, ZG Związku Nauczycielstwa Polskiego, redakcję „Głos Pracy". Pierwsze miejsce zajęły Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze.

ZAPLECZE TYMCZASOWE... I TARASOWCE

Jak ustalono z odpowiednimi instytucjami, budynki tarasowe typu GO(S-2)A, które mają być budowane na przedpolu Osiedla Budowlanych w Gorzowie Wlkp., mogą być w pierwszym etapie realizowane przez GPBP i GKB jako zaplecze budowy dla wykonawców inwestycji.

Opracowanie projektu technicznego budynków na zaplecze budowy i późniejszej ich adaptacji na budynki jednorodzinne wykona pracownia projektowa „Inwestprojekt" w Gorzowie.

W.Z.

Partia w przedsiębiorstwie

VII Plenum KZ PZPR

Na obrady VII Plenum KZ PZPR, które odbyło się 7 marca br. przybyli m. in. Marian Kunik — z-ca kier. Wydz. Organizacyjnego KW PZPR i Henryk Kempa — sekr. KM PZPR.

Plenum debatowało nad formami i metodami pracy KZ PZPR oraz jego statutowych ogniw, oceniło pracę POP i OOP. Referaty wprowadzające do dyskusji wygłosieli: Zbigniew Frydel I sekr. KZ PZPR i Władysław Skowroń — sekr. KZ PZPR. Informację o realizacji zadań społeczno - gospodarczych oraz główne kierunki działania przedsiębiorstwa przedstawił dyrektor Edward Głogoza.

W dyskusji wzięli udział: Władysław Łuczko — który mówił o pracy partyjnej wśród młodzieży, Stefan Dobrowolski (o pracy partyjnej w POP „Śródmieście"), Kazimierz Milcuszek (o szkoleniu partyjnym), Stanisław Bartuzi (o postawach i problemach pracowniczych związanych z robotami eksportowymi na Węgrzech), Wincenty Czapla (o rozbudowie szeregów partyjnych w ZPPiA, gdzie upartyjnienie jest najwyższe i wynosi 30,5 proc.).

Plenum KZ przyjęło referat i ocenę Egzekutywy KZ określające zadania w zakresie metod i form pracy POP i OOP — jako wytyczne działania zmierzającego do umocnienia zakładowej organizacji partyjnej.

Plenum zaleciło podstawowym i oddziałowym organizacjom partyjnym wykorzystanie bogatego materiału z przeprowadzonej kampanii sprawozdawczej oraz z przeprowadzonych ocen i rozmów — do dalszego doskonalenia działalności partii, mającego na celu wzrost jej ofensywności, aktywności i przodownictwa członków partii.

Szczególną uwagę należy poświęcić — czytamy w uchwale — sprawie umiejętności kojarzenia zadań ideowych, politycznych i gospodarczych, traktowanie ich jako integralnie ze sobą związanych.

Plenum KZ zwraca się do wszystkich członków partii o dalsze, konsekwentne doskonalenie metod i form umacniania wewnętrznej ideowo-politycznej siły naszej partii, skuteczne kształtowanie atmosfery aktywności społecznej, mającej na celu pełne wykonanie zadań gospodarczych i społecznych.

W związku ze wzrastającą rolą zakładów w przedsiębiorstwie, więcej uwagi należy poświęcić umacnianiu organizacyjnemu POP. Poprzez POP Egzekutywa KZ winna sprawować swą kierowniczą rolę w całokształcie życia na terenie zakładów. Aktualnie głównym zadaniem POP i OOP jest działanie na rzecz pełnej realizacji postanowień XIII Plenum KC.

Plenum KZ zaleca wszystkim POP i OOP uwzględnienie problematyki VII Plenum KZ w programach działania na rok bieżący. Równocześnie zaleca się Egzekutywie KZ, aby zgłoszone na Plenum uwagi i wnioski zostały wykorzystane w bieżącej działalności partyjnej, natomiast POP i OOP odbędą zebrania, na których zostanie omówiona problematyka Plenum KZ.

Plenum KZ PZPR zobowiązało POP nr 1 „Stilon" do objęcia patronatu nad budową Zakładu Garmażeryjnego, POP nr 2 „Śródmieście" do objęcia patronatu nad budową Zakładu Mleczarskiego i POP nr 3 „Baczyna" do objęcia patronatu nad budową Fabryki Dywanów.

W.Z.

Racjonalizacja gospodarki materiałowej

BIMAT

W celu usprawnienia sposobu rozliczeń zużycia materiałów w produkcji podstawowej, usprawnienia terminowości i skuteczności kontroli zużycia tych materiałów prowadzi się w GPBP prace przygotowawcze do wdrożenia trybu limitowania i rozliczeń materiałowych w oparciu o elektroniczne przetwarzanie danych systemu BIMAT.

Rozliczenie zużycia materiałów w systemie BIMAT polega na zestawieniu ilościowym wykonanych asortymentów robót, zastosowaniu norm materiałowych oraz właściwym zakodowaniu powyższych danych. Pozostałe czynności, tj. wyliczenia rachunkowe, zestawienia rozchodów oraz różnice materiałowe, dokonywane są przez maszyny cyfrowe.

Korzyści z wdrożenia systemu

Skrócenie czasu opracowywania niektórych dokumentów przy jednoczesnym dużym zwiększeniu dokładności informacji w nich zawartych w stosunku do metody tradycyjnej (wyeliminowanie 60 proc. pracy ręcznej).

Odciążenie od tzw. spraw papierkowych kadry inżynieryjno-technicznej zatrudnionej na budowach, przez co zwiększa się efektyczny czas pracy związkowej z bezpośrednią produkcją (wyeliminowanie opracowywania rozliczeń i zamówień materiałowych).

Zastosowanie systemu BIMAT do rozliczeń materiałowych pozwala ponad to na zmianę charakteru pracy działu rozliczeń — staje się ona znacznie uproszczona, bez występujących w układzie tradycyjnym okresowych spiętrzeń.

Wprowadzenie rozliczeń materiałowych w oparciu o ten system porządkuje sprawy dotyczące stosowania jednolitych jednostek miary w dowodach obrotu materiałowego. Czas wykonywania rozliczeń końcowych zostaje skrócony z trzech czterech miesięcy do dwóch tygodni. Kierownicy budów składają wyjaśnienia tylko co do zaistniałych różnic.

Kierownictwu przedsiębiorstwa przybędzie narzędzie do bieżącej kontroli prowadzenia prawidłowej gospodarki materiałowej przez poszczególne budowy. W wypadku wystąpienia nieprawidłowości będzie je można zniwelować częściowo lub całkowicie jeszcze w fazie realizacji budowy.

W zakresie kart limitowych również następuje bardzo duże skrócenie czasu ich opracowywania w stosunku do metody tradycyjnej.

Zamówienia materiałowe otrzymywane w oparciu o system „Bimat" umożliwiają otrzymywanie informacji o potrzebach materiałowych i wpływają na wyeliminowanie dodatkowych, zbędnych przerzutów materiałów pomiędzy budową a magazynem centralnym oraz między budowami. Wpłynie to również na poprawę wykorzystania materiałów przez eliminowanie odpadów powstających przy dodatkowym zbędnym manipulowaniu nimi. Wyeliminowanie dodatkowych przerzutów materiałów wiąże się również z poprawą kosztów transportu technologicznego.

Właściwe wyliczone potrzeby materiałowe wpływają na likwidację nadmiernych zapasów materiałowych, co znowu wpływa na polepszenie gospodarki materiałowej w przedsiębiorstwie.

Następuje pewne uporządkowanie i ułatwienie w pracy dla Działu Zaopatrzenia, poprawia się terminowość spływu dokumentów zamówień materiałowych do tego działu.

System BIMAT stanowi ponadto narzędzie dla przedsiębiorstwa do otrzymywania opłacowań stanowiących okresowe rozliczenie i limitowanie materiałów.

W. Z.

Tylko na ludziach rzetelnej pracy będziemy opierać wszechstronny rozwój przedsiębiorstwa

(Ciąg dalszy ze str. 1)

cy udział wysoko kwalifikowanych robotników i brygadzistów. Realizowano tą drogą pracę polityczną z tą grupą społeczno-zawodową.

W omawianym okresie tj. od października 1977 r. w szeregi naszej zakładowej organizacji partyjnej przyjęto 226 kandydatów, w tym 100 członków ZSMP i 25 kobiet.

Praca Komitetu Zakładowego i POP jest oparta przede wszystkim na aktywie nieetatowym, organizującym się społecznie. Praca ta jest dla niego szkołą zdobywania umiejętności właściwego patrzenia na różne zjawiska, dostrzegania socjalistycznych problemów oraz patrzenia na nie pod kątem partyjnego sterowania procesem wzrostu społeczno - gospodarczego i politycznego rozwoju przedsiębiorstwa i poszczególnych zakładów.

Pracownicy Komitetu Zakładowego z racji swego statusu zawodowego spełniali w tym mechanizmie jedynie rolę koordynatorów i organizatorów poczynań różnych grup aktywu, w tym i sekretarzy POP sprawując często różne funkcje kierownicze, niemniej jednak sami również doskonalili i podnosili swą wiedzę polityczną i kwalifikacje zawodowe.

Oparcie pracy partyjnej na szerokiej reprezentacji aktywu i powiązanie jego działalności ze stanem faktycznym terenu działania pozwoliło Komitetowi Zakładowemu wypełniać zadanie określone przez Statut PZPR.

Wiodącą rolę w wytyczaniu kierunków działania we wszystkich istotnych sprawach życia społeczno-gospodarczego przedsiębiorstwa miało Plenum Komitetu Zakładowego i jego egzekutywa.

Podstawowym warunkiem uzyskania efektów pracy partyjnej był prawidłowy dobór problemów na poszczególne posiedzenia plenarne naszej instancji. W omawianym okresie działalności Plenum KZ odbyło łącznie 6 posiedzeń a Egzekutywy 28 na których analizowano następujące problemy:

1. Sprawy związane z rozwojem i doskonaleniem produkcji (8 razy),
2. Pracę ideowo - wychowawczą omawiano 5 razy.
3. Pracę wewnątrzpartyjną omawiano 8 razy.
4. Pracę organizacji społecznych i młodzieżowych omawiano 5 razy.
5. Ponadto omawiano sprawy rozwoju ekonomicznego, socjalnego współpracy i realizacji uchwał nadrzędnych instancji. Należy zwrócić uwagę, że problematykę produkcyjno - gospodarczą rozpatrywano i analizowano w kontekście zadań ogniw partyjnych jak i poszczególnych członków i kandydatów parti. Przy ocenie działalności brano pod uwagę nie tylko wyniki ekonomiczne, ale również społeczne i ideowo - wychowawcze.

Komitet Zakładowy i Egzekutywa szczególną uwagę przywiązywały do kontroli realizacji uchwał własnych i wyższych instancji partyjnych, poprzez stosowanie różnych form kontroli partyjnej, a także poprzez wykorzystywanie kontroli społecznej. Na podstawie przedstawionych problemów można stwierdzić

(Ciąg dalszy na str. 3)

WIMBP GORZÓW WLKP.

Tylko na ludziach rzetelnej pracy będziemy opierać wszechstronny rozwój przedsiębiorstwa

(Dokończenie ze str. 2)

że dobór tematyki na plenarne posiedzenia KZ i Egzekutywy był na ogół trafny. Podstawą planowania była uchwała konferencji sprawozdawczo-wyborczej, wytyczne wyższych instancji partyjnych oraz potrzeby społeczno - gospodarcze i ideowo-wychowawcze naszego przedsiębiorstwa.

Wszystkie podejmowane uchwały, niezależnie od treści plenarnych posiedzeń i egzekutyw, nakładały na organizacje partyjne i podporządkowane im ogniwa aktywu Komitetu Zakładowego obowiązek bardziej kompleksowego, a zarazem pogłębionego analizowania istniejącego stanu rzeczy w każdej dziedzinie życia przedsiębiorstwa, szybszego wykrywania nowych zjawisk, wnikliwej kontroli procesów społeczno - ekonomicznych oraz doskonalenia sposobu kierowania tymi procesami w celu osiągnięcia harmonijnego rozwoju.

Metodyka politycznego działania była więc zgodna z centralizmem demokratycznym. Komitet Zakładowy zmierzał do zespolenia dyscypliny i sprawności wykonywania uchwał, zadań odgórnych z własną inicjatywą, samodzielną refleksją, wzbogacającą te uchwały o specyficzne doświadczenia terenu, umiejętnością do stosowania form realizacji do treści działania.

Charakter podejmowanych decyzji ewaluował w kierunku uwalniania naszego Komitetu od wkraczania w kompetencje i decyzje administracji przedsiębiorstwa i zmierzał do zespolenia i zaangażowania wszystkich czynników będących w decyzji Plenum i Egzekutywy do pracy nad wzrostem społeczno - gospodarczym i kulturalnym zakładów i przedsiębiorstwa.

Zadania ideologiczne Komitet Zakładowy wiązał bezpośrednio i organicznie z całokształtem swojej działalności, głównie z realizacją programów uchwalonych przez konferencje. Analiza pracy Komitetu Zakładowego i jego Egzekutywy wykazała, że 16-to miesięczna praktyka partyjna sterowania dynamicznym wzrostem społeczno - gospodarczym przedsiębiorstwa wyłaniała potrzebę i konieczność szerszego upowszechniania i wdrażania w życie nowych treści i form pracy partyjnej, zgodnych z uchwałami VI i VII Zjazdu oraz zasadą działania „dla ludzi i przez ludzi". W każdym podejmowanym zadaniu starano się widzieć nie tylko wskaźniki i techniczno - ekonomiczne parametry, ale przedewszystkim ludzi, którzy powini je osiągnąć i którym powinny one służyć.

Podstawową pracą Plenum i Egzekutyw KZ były takie działania, które dawały gwarancje realizacji podejmowanych decyzji. W tym kierunku zmierzały również poszukiwania efektywnych metod realizacji podejmowanych uchwał. Poszukiwania te zakładały dokładne poznanie problemów, nad którymi miała debatować instancja zakładowa, egzekutywa czy też zebranie POP. Konsekwentne wcielanie w życie podejmowanych decyzji, wnikliwą i sprawną kontrolę wykonania oraz ocenę ludzkich postaw w celu podejmowania, m. in. decyzji kadrowych. Dochodzi do tego sprawa, kto, gdzie, kiedy i co ma realizować, a także jakimi środkami powinien się posługiwać? Te elementarne czynniki każdej dobrej roboty stały się przedmiotem szczególnej troski i zainteresowania kierownictwa KZ i POP.

Nie oznacza to jednak, że Komitet nasz, jego Egzekutywa i organizacje partyjne osiągnęły pełne efekty we wszystkich kierunkach swego działania mniejszymi nakładami pracy, sił i środków. Wskazują na to dokumenty z POP dotyczące i postulujące doskonalenie form i metod pracy partyjnej w różnych zakładach przedsiębiorstwa, a także częste krytyczne uwagi aktywu na temat pracy naszej instancji, administracji przedsiębiorstwa czy też zakładów.

Wypracowanie jednak właściwego działania partyjnego należy ujmować jako proces w toku którego formy i metody, a także styl pracy partyjnej podlegają ciągłemu doskonaleniu, a pozytywną ich oceną są efekty merytoryczne i wychowawcze.

Musimy nareszcie sobie otwarcie powiedzieć, że nasze działania w pracy partyjnej, a także w kierownictwie naszego przedsiębiorstwa musiało torować sobie drogę poprzez przezwyciężenie starych nawyków i praktyk w grupie aktywu stanowiącego Plenum KZ i POP. Styl praktykowany przed VI Konferencją polegał na szczegółowym precyzowaniu zadań zamiast określenia ich w taki sposób, aby pobudzać do samodzielnego rozwiązywania w oparciu o gruntowną znajomość celu.

W sytuacji, kiedy nasz Komitet zaczął kłaść akcent na kierunkowe wytyczanie zadań (po półrocznym wdrażaniu tej metody działania na naradach i szkoleniach (aktywowi partyjnemu i pracownikom administracji zaczęło brakować sprecyzowanych z góry przez egzekutywę KZ — a praktycznie przez sekretarzy KZ — wszystkich szczegółów, które nie tylko chcieli oni znać, ale i przekazywać organizacjom partyjnym.

Istniały również pewne opory w stosunku do wprowadzonej metody konsultacji wstępnych materiałów przygotowanych na posiedzenia, zebrania itp.

Wynikało to stąd, że w okresie poprzednim członek instancji otrzymywał na kilka dni przed plenarnym posiedzeniem zawiadomienie o nim z proponowanym porządkiem obrad. Na posiedzeniu wysłuchiwał dość długiego referatu i dopiero w trakcie obrad zapoznany był z projektem uchwały. Efektem takiego stylu pracy było zubożenie obrad, a szczególnie brak rzeczowej dyskusji i zaangażowania większej liczby członków instancji, którzy są przecież mandatariuszami swoich środowisk. Nie mieli oni możliwości dokładnego zapoznania się z materiałami rozpatrywanymi na posiedzeniu, nie mogli też skonfrontować ich z sytuacją swojego środowiska oraz przekonsultować z członkami swojej POP. A przecież chodzi o to, aby członek instancji formułował nie tylko własne poglądy mimo, że ma takie prawo, ale i to, by wyrażał pogląd szerszego kolektywu, którego jest reprezentantem.

Na aktywizację uczestników obrad wpływa także treść materiałów i sposób ich interpretowania, a tego z kolei w naszym Komitecie staramy się należycie przestrzegać. Niestety mamy jeszcze duże zastrzeżenia do sporządzanych materiałów oraz ich wykonania przez inne organizacje i działy w przedsiębiorstwie.

Istota mechanizmu działania naszego Komitetu polega na dążeniu do systematycznego doskonalenia form i metod pracy. Wyraża się to przede wszystkim w procesie przygotowania decyzji począwszy od Egzekutywy KZ a skończywszy na POP. Ponadto dużą wagę przywiązujemy do właściwej realizacji uchwał, do kontroli i samokontroli ich wykonania poprzez włączenie się również w bardziej skutecznym niż w poprzednich latach stopniu do kierowania przez instancję działalnością ideologiczną, propagandową, pracą wewnątrz partyjną i metodami politycznego kierowania poszczególnymi dziedzinami życia społecznego.

Przedsięwzięcia te szły w parze z ogólnym trendem w partii do doskonalenia form i metod pracy partyjnej.

Przedstawiony system pracy statutowych ogniw Komitetu Zakładowego miał na celu zapewnić między innymi większą prawidłowość i konkretność podejmowanych decyzji. Stwarzał grono aktywu partyjnego związkowego i gospodarczego, w którym każdy czuł się potrzebny. Najistotniejsze jednak było to, że czołowy aktyw instancji i POP był nie tylko orędownikiem przyjętych założeń, ale również nosicielem aktywnego zaangażowania.

Dostrzegał on bowiem coraz lepiej (mimo pewnych jeszcze niedociągnięć) różne problemy w swoim zakładzie, organizacji i środowisku, oraz śmiało mobilizował kolektyw do ich pozytywnego rozwiązywania. Natomiast te osoby, które tego nie rozumiały, musiały lub będą musiały nas pożegnać. Tylko intensywna praca jest szkołą charakterów, eliminuje ona tych, którzy nie „zapracowali" sobie na miano partyjnego aktywisty. Służył temu realnie wypracowany system okresowych rozmów, spotkań Egzekutywy, sekretarzy KZ z aktywistami w miejscu ich pracy zawodowej, jak również system okresowych narad organizowanych na szczeblu przedsiębiorstwa.

W minionym okresie w pracy naszego Komitetu Zakładowego, jego Egzekutywy oraz Komisji i Zespołów główną uwagę koncentrowaliśmy na doskonaleniu działalności inspiratorskiej i umacnianiu funkcji kontrolnych instancji i organizacji partyjnych oraz na kształtowaniu poczucia coraz większej odpowiedzialności członków partii i kadr kierowniczych za realizację zadań wynikających z uchwały VI i VII Zjazdu Partii i bieżących postanowień Komitetu Centralnego, Wojewódzkiego i Miejskiego. W tym przedewszystkim zakresie: realizacja zadań ekonomiczno - produkcyjnych i socjalnych, podnoszenia jakości i dyscypliny pracy oraz eliminacji zjawisk rodzących różnego rodzaju niezadowolenia w naszym przedsiębiorstwie, choć osiągnięto w ubiegłym roku rezultaty świadczą, że zdecydowana większość naszych pracowników, w tym kadry inżynieryjno - technicznej pracuje ofiarnie, pokonując szereg trudności.

Tylko na ludziach rzetelnej pracy będziemy opierać wszechstronny rozwój naszego przedsiębiorstwa, stwarzając im jednocześnie coraz lepsze warunki pracy, życia i awansów.

Patrzę na starszego dość tęgiego pana, który mi się też przygląda oczami zza szkieł okularów. To raczej dyrektor niż jakiś tam postrzelony montażysta, szukający taniego poklasku za swoje cyrkowe wyczyny.

— Udzieli pan wywiadu dla naszej gazety?

— Proszę bardzo odpowiada Edward Bartkowiak — specjalista do spraw transportowo-sprzętowych w Zakładzie nr 2 „Śródmieście".

Seniorzy o sobie

Edward Bartkowiak

— Co pana interesuje?

— Wszystko. Niech pan zaczyna od Adama i Ewy.

— Dobrze. Urodziłem się sześćdziesiąt lat temu w Głogowie, tam gdzie teraz są te dwie wielkie huty miedzi. Myśmy je też budowali! Mój ojciec, oficer, zbuntował swój batalion — a ci zbuntowali resztę Polaków będących w niemieckim wojsku i wzięliśmy udział w Powstaniu Wielkopolskim, które jako jedyne w historii, zakończyło się naszym zwycięstwem. Za udział w powstaniu hitlerowcy ojca rozstrzelali. Z zawodu jestem przedwojennym technikiem-mechanikiem lotnictwa. Za okupacji pracowałem u Cegielskiego w Poznaniu. Potem w kilku przedsiębiorstwach jako dyrektor techniczny.

Zawiązywała się gorzowska „Przemysłówka" — znali mnie wszędzie z dobrej roboty i przyjęli do nowopowstającego przedsiębiorstwa. Werbowaliśmy zupełnie surowy element. Montowaliśmy rozmaite dźwigi i pod moim kierownictwem ludzie (bez żadnych uprawnień) pracowali na tych dźwigach. Czułem się wtedy jak linoskoczek bez drążka balansowego. To przecież odpowiedzialność. Za sprzęt i za ludzi. Wreszcie któregoś dnia zawiozłem mych podopiecznych na eksternistyczny egzamin do Wrocławia. Zdali i wtedy mi ulżyło.

— Ile pan złożył wniosków racjonalizatorskich?

— Wniosków było tylko osiem. Pieniędzy mi za nie dano nieco ponad pięćdziesiąt tysięcy. Jeden z większych to było wymyślenie ściany oporowej przy węźle betoniarskim na „Stilonie". Mechaniczne zasypywanie żwiru. Łopata nagarniająca żwir. Skonstruowanie dwóch dźwigów do ustawienia świetlików na Eltermie w Świebodzinie. I jeszcze takich parę drobiazgów wymyślonych na prędce, bo trzeba było nadgonić zagrożony plan robót.

— Dużo ma pan odznaczeń?

— Odznakę honorową dla zasłużonych w rozwoju województwa szczecińskiego i podobna dla województwa zielonogórskiego. Odznakę zasłużonego dla GPBP. I jeszcze parę innych, które też sobie bardzo cenię.

— Co to z tym cyrkowym wyczynem?

— To było w Kostrzynie, na budowie fabryki papieru. Na samym szczycie ramienia dźwigu typu ŻB 120 w czasie pracy lina wyżłobiła sobie w grubej blasze rowek. Potem się w nim zaklinowała. Ze

by to naprawić według przepisu należałoby sprowadzić nowy dźwig, potem specjalne rusztowanie i odpalać z niego ten klin z blachy. Trwałoby to wszystko dwa do trzech tygodni. A to wielka strata czasu dla wiele osób, którzy mieliby w tym czasie postój. Ubrałem się w dwa pasy i wdrapałem na sam szczyt. Odpaliłem blachę nie uszkadzając przy tym liny, i to był mój ostatni lot. Przydał mi się trening lotniczy — tym razem w budownictwie. Wszedłem, bo nie bałem się wysokości, i że trzeba to było fachowo naprawić.

— Co teraz pan robi?

— Przemarzłem wiele razy w pracy, bo trzeba było wiele rzeczy dopilnować albo samemu wykonać. Zachorowałem i wybieram się na emeryturę.

— Szkoda nam pana. Życzymy rychłego powrotu do zdrowia i relaksu na dobrze zasłużonym odpoczynku.

MICHAŁ ŚWITALSKI

Zbliżenia

Na Węgrzech

Od kilku miesięcy pracownicy gorzowskiej „Przemysłówki" przebywają na Węgrzech, zasilając szeregi tamtejszych budowniczych. Robota jest ciekawa, odpowiedzialna, no i dobrze płatna. Węgrzy nie byli przygotowani do tempa, które z miejsca narzucili Polacy. Dodajmy, że nasi budowlani to w większości ludzie młodzi, ale mający już duże doświadczenie zawodowe. Zmieniają się co trzy miesiące, a dotychczas tylko jednostki trzeba było odesłać do domu za przekroczenie polskich przepisów, które tutaj są oczywiście obostrzone.

Pracownicy nasi na węgierskich budowach nie tylko dobrze pracują, ale i wykazują dużą dyscyplinę zawodową i społeczną. A dlaczego? Po pierwsze dlatego, że dobór ludzi wysyłanych za granicę nie jest przypadkowy. Decydują oczywiście kwalifikacje zawodowe, ale i postawa moralna brana jest pod uwagę. A jak nasi oceniają Węgrów?

Pracują inaczej niż Polacy — równomiernie, systematycznie, ale i bardzo dokładnie. Także w życiu są raczej spokojni i bardzo kulturalni. Węgier zawsze ustąpi. Dawniej mieliśmy inne wyobrażenie o temperamencie węgierskim. Co naszym eksportowcom dokucza?

No, nie jedno. Na przykład kuchnia. W węgierskiej restauracji można zjeść co się zapragnie. Ale jedzenie w stołówkce jest dla polskiego podniebienia trudne do zniesienia przez dłuższy okres czasu. Muszą więc dokarmiać się we własnym zakresie — w hotelu. Dalej — wyjazdy do domu. Z wyjazdem na Węgier nie ma kłopotu, bo zawsze uda się za wczasu wykupić miejsce leżące w wagonie. Ale do Węgier? W Polsce nawet miejscówki siedzące na pociągi do Budapesztu wyprzedane są na miesiąc z góry, a bez biletu z miejscówką konduktorzy nie chcą do wagonu wpuścić.

No i wreszcie ta bariera językowa. Przy czym nie chodzi tylko o to, iż nie można się w ogóle dogadać. Gazety niezrozumiałe, książki też nie, nawet w kinie siedzi człowiek jak na przysłowiowym tureckim kazaniu. A najgorzej jest w chwile wolne od pracy, bo wtedy człowiek intensywniej myśli o domu i tęsknota taka rozpiera, że... Szuka zapomnienia w wódce?

• Bywa i tak, chociaż mimo wszystko z umiarem. I najlepiej w hotelu, bo kary są surowe. O piciu przy pracy w ogóle mowy być nie może, a za rozróbkę jedzie się do domu — na stałe. Tak naprawdę jednak to bardzo rzadko dochodzi do awantur. Jechać do domu za karę — nikomu się to nie uśmiecha. A poza tym Polak na obczyźnie bardziej dba o narodową godność i dokumentuje to nie tylko solidną pracą, ale i całym swoim zachowaniem.

Jan NOWAK

WIMBP GORZÓW WLKP.

Konferencja sprawozdawcza ZRP

Podsumowanie poczynań związkowych

W piątek, 16 marca br. odbyła się konferencja sprawozdawcza Związkowej Rady Przedsiębiorstwa. Z ramienia szczecińskiego oddziału Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Budowlanego wziął w niej udział Czesław Rau. Na konferencji przedstawiono sprawozdanie z działalności ZRP w 1978 r., omówiono wyniki i zadania przedsiębiorstwa, przedstawiono także działalność zakładowej, społecznej inspekcji pracy, pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz sprawozdanie komisji rewizyjnej. W dyskusji mówiono o problemach Zasadniczej Szkoły Budowlanej, problemach Zakładu nr 4 „Świebodzin" i Zakładu nr 7 (ZREiS), o wiosennych przeglądach stanowisk pracy. Konferencja podjęła uchwałę, w której nakreślono kierunki działania ZRP na bieżący rok. Obecnie odbywają się konferencje sprawozdawcze rad zakładowych naszego przedsiębiorstwa.

TROSKA O CZŁOWIEKA PRACY

Działanie ZRP koncentrowało się na rozwiązywaniu problemów socjalno-bytowych, warunków pracy i życia załóg, wykonywania zadań produkcyjnych, na ugruntowaniu zasad świadomej i rzetelnej pracy. Zwracano uwagę na problematykę zachęt materialnych i pozamaterialnych, pobudzających organizatorów produkcji i załogi do dalszej poprawy efektywności gospodarowania.

Dużo miejsca poświęcono sprawom prawidłowej gospodarki materiałami, problemom płacowym, a zwłaszcza prawidłowemu zaszeregowaniu i wynagradzaniu pracowników.

Szczególną troskę i zaangażowanie działacze związkowi kierowali na sprawę prawidłowych warunków bhp, ochronę zdrowia, na sprawy wypoczynku, kulturalno-oświatowe, na kształtowanie prawidłowych kontaktów między pracownikami, oraz na pracę ideowo wychowawczą. Ważnym czynnikiem realizacji zadań przedsiębiorstwa było podnoszenie wiedzy ogólnej i zawodowej procowników.

Miniony rok choć trudny ze względu na spiętrzenie terminów kończenia obiektów, kłopoty z materiałami i brakiem fachowców do robót wykończeniowych oraz ze względu na zaległości z lat poprzednich zakończyliśmy z wynikiem pozytywnym — powiedział w swoim wystąpieniu wiceprzewodniczący ZRP — Wiesław Bałacki. I dodał: Wyrazem poprawy rytmiki realizacji zadań, były wypłacone premie i nagrody oraz to, że w 1978 roku 71 osób otrzymało odznaki „Zasłużony Pracownik GPBP", 37 — odznaki „Młody Fachowiec", 7 — „Mistrz, Nauczyciel i Wychowawca Młodzieży", 378 — dyplomy uznania i listy pochwalne, 180 osób otrzymało wyróżnienia. Pracownicy zostali również wyróżnieni odznaczeniami państwowymi, resortowymi i regionalnymi.

WSPÓŁZAWODNICTWO

Dużo czasu działacze związkowi poświęcili współzawodnictwu pracy. Byli oni nie tylko inicjatorami współzawodnictwa, ale i uczestniczyli w opracowaniu regulaminów, a następnie brali czynny udział w ocenie jego realizacji na poszczególnych stanowiskach pracy, na budowach, zakładach oraz w przedsiębiorstwie.

Współzawodnictwo pracy stało się prawie powszechne: w indywidualnym uczestniczyło 61 kierowców i operatorów, w brygadowym — 1229 osób. Dziewięć brygad, liczących 80 osób otrzymało tytuły „Brygady Pracy Socjalistycznej", 23 osoby otrzymały tytuł „Przodownika Pracy Socjalistycznej".

RACJONALIZACJA

Z inicjatywy ZRP, w celu uaktywnienia działalności racjonalizatorskiej i wynalazczości powołano Zakładowy Klub Techniki i Racjonalizacji. Efekty działalności racjonalizatorów w 1978 roku wynoszą 5.403 tys. zł.

POPRAWY WARUNKÓW BHP

Związkowcy wprowadzili wzmożoną działalność na rzecz poprawy stanu bhp. Przeprowadzono społeczne przeglądy warunków pracy, oceniono przygotowania budów do pracy w lecie i zimie. Wszystkie te i inne działania doprowadziły do dalszego zmniejszenie liczby wypadków. W dalszym ciągu jednak za dużo jest wypadków ciężkich:

DZIAŁALNOŚĆ IDEOWO-WYCHOWAWCZA

...to doskonalenie narad wytwórczych oraz konsekwentna realizacja i kontrola wykonywania podjętych wniosków, społeczna kontrola realizacji zadań, rozwijanie — poprzez narady wytwórcze i spotkania z załogą — społecznej konsultacji problemów przedsiębiorstwa, rozwijanie powszechnej edukacji ekonomicznej i zawodowej, inicjowanie patronatów i czynów społecznych, prawidłowe wykorzystywanie bodźców materialnego i pozamaterialnego zainteresowania. Dalej — dbanie o społeczno-polityczną edukację aktywu społecznego, właściwe zagospodarowanie czasu wolnego, umacnianie współpracy ze Szkołą Przyzakładową i innymi placówkami naukowo-wychowawczymi.

DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNO-BYTOWA

W tej dziedzinie koncentrowano się na następujących problemach:

1. Poprawa zdrowia pracowników poprzez terminowe badania kontrolne, dalsze wyposażanie przychodni lekarskiej, kierowanie pracowników do sanatorium i tworzenie miejsc pracy chronionej oraz utrzymanie prawidłowych warunków pracy. Otoczenie opieką zakładowe koło krwiodawców.
2. Zaspokajanie potrzeb w zakresie wypoczynku poprzez prowadzenie prawidłowego rozdziału skierowań na wczasy, kolonie i obozy Brano udział w giełdach wczasowo-kolonijnych, wymieniono miejsca wczasowe z innymi ośrodkami. Stosowano prawidłową odpłatność za świadczenia socjalne.
3. Organizowanie akcji zaopatrywania załóg i byłych pracowników (emerytów i rencistów) w ziemniaki i owoce.
4. Prowadzenie właściwej polityki mieszkaniowej poprzez udział w pracach komisji mieszkaniowych i prawidłowy podział funduszu mieszkaniowego.
5. Dążono do właściwego zapewnienia różnych form żywienia zbiorowego m.in. poprzez uruchomienie i utrzymanie stołówki zakładowej, bufetów i kiosków.
6. Udzielono pomocy rodzinie i matce pracującej poprzez zapewnienie miejsc w żłobkach i przedszkolach, rozwój budownictwa mieszkaniowego, udzielanie pożyczek i zapomóg, w tym dla młodych małżeństw. Poprzez opiekę nad jedynymi żywicielami rodzin oraz organizowanie kursów i imprez dla kobiet i dzieci.
7. Troszczono się o byłych pracowników przy współudziale Koła Rencistów i Emerytów.
8. Koncentrowano również uwagę na dalszym rozwoju ogródków działkowych, m.in. poprzez organizowanie środków finansowych, poprawę stanu zagospodarowania, wyposażenia technicznego i wykorzystania powierzchni oraz inspirowanie czynów i współzawodnictwa między działkowiczami.

KULTURA I OŚWIATA

Zorganizowano pięć spartakiad dla 1.140 uczestników. W imprezach sportowo-rekreacyjnych brało udział 880 uczestników, członków w zawodach wędkarskich — 350. Z wycieczek sobotnio - niedzielnych skorzystało 2860 osób.

PRAWNA OCHRONA PRACY

W dziedzinie pomocy prawnej kierowano pracowników do zakładowego zespołu prawnego oraz ze społu prawnego przy WRZZ. Prowadzono okresową analizę skarg wpływających do ZRP oraz rozwiązywanych umów o pracę. Współuczestniczono w prawidłowym kształtowaniu polityki kadrowo-płacowej poprzez udział w zakładowych komisjach. Rozpatrzono 88 wypowiedzeń pracy, z tego w dziewięciu wypadkach związkowcy zgłosili zastrzeżenia, które zostały uwzględnione. Rozpatrzono 13 zwolnień bez wypowiedzenia. Do ZRP wpłynęło 28 skarg i zażaleń, z których 21 załatwiono pozytywnie.

SPRAWY FINANSOWE

Budżet 1978 r. wynosił 1.144 tys. złotych. Wydatkowano go na działalność socjalną (677,4 tys. zł), kulturalno - oświatową (66,1 tys. zł), sportową (9,2 tys. zł), organizacyjną (104 tys. zł). Z planowanej sumy na wydatki pozostało 294,5 tys. zł, które przechodzą na rok bieżący. Nie wykonanie planowych wydatków było spowodowane korzystaniem w większym stopniu niż planowano z funduszu socjalnego.

SZKOLENIE

W1978 roku przeszkolono w ramach edukacji ekonomicznej 360 osób. ZRP zorganizowała szkolenie dla 108 działaczy związkowych.

SPRAWY ORGANIZACYJNE

Liczba członków związku zawodowego wynosiła 3.571, w tym 445 kobiet, 375 uczniów, 170 emerytów i rencistów, 1.231 osób młodych do lat 29.

Rad zakładowych jest 9, grup związkowych 36, społecznych inspektorów pracy 46, komisji 11.

Plenum ZRP liczy 26 osób — w ciągu 1978 r. odbyło się 11 posiedzeń.

Opr. W. Z.

Serce dla załogi

W samym środku Gorzowa Wielkopolskiego pośród normalnych kamienic, stoi wysoki, dumny dziesięciokondygnacyjny wieżowiec niczym ich okazały dowódca.. Wchodzę do jego eleganckiego holu, a potem do jego zawsze sprawnej windy. Dojeżdżam na trzecie piętro i wchodzę do pokoju 304. Zastaję tam dwóch eleganckich panów, tryskających zdrowiem i optymizmem.

— Panowie, dochodzą do mnie słuchy, że Wy fałszujecie statystykę! A jak wiadomo, jest to przecież karalne.

Ale znać, że rutyna i pamięć tych ludzi nie zawodzi. Z miejsca wyczuwają, że dziennikarz ma prawo do zadawania prowokujących pytań. Na tym przecież niekiedy zasadza się cały urok jego pracy.

— Panie redaktorze, prosimy o dowody.

— Proszę bardzo — „Przemysłówka" w zeszłym roku zatrudniała 3.401 osób, Panowie natomiast opiekują się jakimiś martwymi duszami. Wykazujecie, że macie tu 3.571 podopiecznych...

Zgadza się! — Śmieje się szczerze i szeroko długoletni pracownik gorzowskiej „Przemysłówki", wiceprzewodniczący Związkowej Rady Przedsiębiorstwa, znany wszystkim i bardzo popularny pan Wiesław Bałacki.

— Wszystko się zgadza! — śmieje się szczerze sekretarz Związkowej Rady Przedsiębiorstwa, pan Jan Ratajczak. Ta nadwyżka podopiecznych, to są nasi emeryci i renciści. Formalnie nie pracują, ale nadal są członkami naszego Związku Zawodowego. Jest ich około 170 osób. Nimi się opiekujemy i pański rachunek się zgadza!

— Jak wygląda ta opieka?

— Spotkania z naszą dyrekcją i czynnikami społeczno-politycznymi. Wypłata prawie co roku nagrody, czy też trzynastej pensji (do 1000 złotych). Wypłata różnych zapomóg dla gorzej sytuowanych. Wycieczki. Zakup pościeli. Dopłata 50 procent do zakupionych ziemniaków na zimę. Zebrania kilka razy do roku. Fundowanie wczasów — zawsze efektywna pomoc w uzyskaniu zalecanego sanatorium. Nasze Rady Zakładowe powodują, że rąbie się starszym ludziom drzewo, wozi opał na zimę, wysyła rzemieślników do dokonania w ich domach drobnych remontów i tak dalej. Mamy w naszym przedsiębiorstwie 9 Rad Zakładowych i każda z nich w jakiś tam sposób dba o swoich pracowników i wnioskuje do nas o ewentualną pomoc materialną. Jeszcze się nie zdarzyło żebyśmy ludziom potrzebującym nie pomogli w ich życiowych kłopotach.

Reporter zbierając materiał do reportażu był w biurze Związkowej Rady Przedsiębiorstwa przez wiele długich godzin. Co zaobserwował?

— Ludzie ci załatwiali w tzw. międzyczasie dziesiątki rozmaitych interesantów. Odebrali kilkanaście telefonów. I zawsze bezbłędnie podchodzili do szafy, wyjmowali jakiś zeszyt z ewidencją lub z segregatora odpowiednie akta i po minucie lub dwóch już udzielali interesantom potrzebnych ścisłych informacji. Zawsze wiedzieli gdzie co stoi i gdzie szukać takich czy innych danych, potrzebnych do natychmiastowego załatwienia sprawy: czy to pożyczki, czy wymiany na inny termin wczasów, czy też do nadania prawidłowego biegu tysiącu innych spraw, które krążą, a w swoim perigeum zahaczają o to biuro.

Zawsze mnie zdumiewała ta niezakłamana łatwość i biegłość w zawodzie działacza społecznego i przecież bądź co bądź sprawność także urzędnicza. Przy tym zdążyli w trakcie urzędowania zjeść śniadanie, uważnie wysłuchać całej kolejki interesantów i załatwić ich od ręki — ku obopólnemu zadowoleniu.

Nie zapominajmy też że Rada Zakładowa jest u nas inicjatorem i inspiratorem bardzo wielu poczynań i uczestniczy w pracach licznych komisji, w których nieraz konfliktowo a częstokroć bezkonfliktowo, broni sprawy pracownika przed zamierzoną lub niezamierzoną krzywdą.

Miarą tego, że mają oni serce dla ludzkich kłopotów — jest, że pamiętają jeśli nie dziesiątki, to setki różnych przepisów i umieją ich skutecznie użyć do obrony swoich pracowników. Że prawie nie notuje się skarg do Wojewódzkiej Komisji Odwoławczej działającej przy urzędzie Wojewody. Że tych ludzi na swoje stanowiska w Związkowej Radzie Przedsiębiorstwa wybrano już po raz drugi i trzeci. Ewidentny to znak, że sprawdzili się na tym stanowisku ku zadowoleniu załogi i dyrekcji naszego przedsiębiorstwa.

Ze swej strony dodam, że naprawdę to bardzo mile się słyszy, gdy przy różnych okazjach ludzie na budowach i emeryci w domach bardzo ciepło wspominają mądrych i życzliwych pracowników z naszej Związkowej Rady Przedsiębiorstwa.

Wszyscy podopieczni naprawdę szczerze życzą Wam żebyście zawsze mieli powody do uśmiechu i nim tak jak dotychczas zarażali innych!

Michał Świtalski

Świadczenia lekarskie po południu

Jak nas poinformował dyrektor Przemysłowego Specjalistycznego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Gorzowie, rejonowy lekarz przemysłowy i lekarz stomatolog przyjmują w godzinach 16,00—18,00 (z wyjątkiem sobót) w Przychodni GPBP.

W tej samej przychodni zorganizowano także dodatkowe popołudniowe świadczenia lekarskie w pracowniach ekg i analitycznej (od 15,00 do 17,00 z wyjątkiem sobót). Zabiegi pielęgniarskie świadczy się w godzinach od 16,00 do 18,00 (z wyjątkiem sobót). W niedziele, święta i dni wolne od pracy — w godzinach od 8,00 do 12,00.

Otrzymuje się wydłużoną dostępność do świadczeń fizykoterapeutycznych od godziny 8,00 do 18,00, w soboty do 17,00.

Z powyższych świadczeń mogą korzystać pracownicy GPBP oraz pozostałych zakładów pracy objętych opieką Przemysłowego Specjalistycznego Zespołu Opieki Zdrowotnej.

W. Z.

List

Kolejny rok owocnej współpracy

Wprawdzie rok szkolny 1977/78 zakończył się dawno, ale jeszcze teraz warto dokonać podsumowania współpracy Zespołu Szkół Budowlanych z GPBP oraz przebiegu opiekuństwa jednego z największych w województwie przedsiębiorstw budowlanych.

Warto z tego powodu, że władze oświatowe województwa dokonują oceny przedsiębiorstw patronackich. Wydaje się, że podsumowanie niniejsze może być materiałem do rozstrzygnięcia konkursu o najlepszy zakład opiekuńczy. Współpraca GPBP i Zespołu Szkół Budowlanych ma długoletnią tradycję i ujęta jest w corocznych programach współdziałania, którego celem jest:

— zacieśnienie kontaktów młodzieży ze środowiskiem robotniczym,
— zapoznanie młodzieży z wartością i społecznym znaczeniem pracy,
— prawidłowe przygotowanie uczniów — absolwentów szkoły do przyszłej pracy w budownictwie,
— zapoznanie młodzieży z zagadnieniami postępu technicznego i organizacyjnego zakładu oraz jego osiągnięciami gospodarczymi,
— podniesienie wiedzy technicznej i ogólnej pracowników poprzez różne formy dokształcenia zawodowego.

Właśnie na temat roli szkoły w organizowaniu różnych form dokształcenia zawodowego pracowników GPBP należy przede wszystkim powiedzieć. Szkoła udostępnia swą bazę lokalową wraz ze środkami dydaktycznymi dla organizowanych przez Zakład kursów: w budynku szkolnym przy ul. Śląskiej 20 zlokalizowane zostały kursy dla spawaczy i betoniarzy — pracowników GPBP, których celem jest doskonalenie zawodowe pracowników GPBP. Ponadto zabezpieczone zostały pomieszczenia oraz pomoce dydaktyczne w budynku przy ul. Okrzei 42 dla junaków 10—OHP, którzy zdobywają praktyczne kwalifikacje zawodowe na budowach „Przemysłówki". Od listopada 1978 r. szkoła prowadzi naukę w I klasie Zasadniczej Szkoły Zawodowej dla Młodocianych Pracowników, w której uczniami są junacy OHP. Junacy uczą się przedmiotów teoretycznych przez 5 miesięcy jesienno-zimowych, by z kolei przez 5 dalszych miesięcy pracować na budowach GPBP i zdobywać wiedzę i umiejętności praktyczne. Jest to przykład dostosowania organizacji zajęć szkolnych do sezonowych potrzeb budownictwa. Junacy są zadowoleni, gdyż mogą podnosić swoje kwalifikacje, przedsiębiorstwo — zapewnioną ma siłę roboczą w okresie największej „gorączki budowlanej".

W OHP przy GPBP znaleźli się także młodzi ludzie, którzy mieli trudności z ukończeniem szkoły podstawowej. Właśnie w Zespole Szkół Budowlanych zorganizowano Szkołę Przysposabiającą do Zawodu, w której — w ciągu 2 lat — ci młodzi junacy będą mogli dokończyć wykształcenie na poziomie obowiązkowej szkoły podstawowej i zdobyć zawód cieśli.

Szkoła Przysposabiająca do Zawodu spełnia olbrzymią rolę społeczną, pomaga wielu młodym ludziom zdobyć poszukiwany zawód, podnosić wiedzę i kulturę ogólną, wydobyć się z kompleksu zawiedzionych i zdystansowanych przez rówieśników. Ale problem podnoszenia wiedzy ogólnej, przede wszystkim z zakresu produkcji, socjologii, pedagogiki i organizacji pracy, jest ściśle związany z organizacją Studium dla Mistrzów Dyplomowanych.

Po raz pierwszy w resorcie budownictwa, właśnie w Zespole Szkół Budowlanych w Gorzowie Wlkp., dyrekcja GPBP zorganizowała w 1978 roku dla pracowników Studium dla Mistrzów Dyplomowanych, które ukończyło 63 pracowników GPBP. Aktualnie pracują dwie grupy Studium, licząc łącznie 78 pracowników GPBP; są to majstrowie, brygadziści, kierownicy obiektów rekrutujący się z wszystkich budów, nawet z odległej budowy w Policach.

Szkoła zapewniła bazę, wykładowców oraz opracowała program i plan zajęć. Wykładają w Studium ludzie o głębokim doświadczeniu zawodowym, bogatej wiedzy teoretycznej i dużej znajomości zasad organizowania kolektywów roboczych oraz wiedzy z zakresu kierowania tymi kolektywami.

Wydaje się więc, że współpraca ZSB i GPBP — przynosi konkretne, w tym wypadku, duchowe wartości.

Szczególnie duże zaangażowanie w dziele współpracy wykazała Związkowa Rada Przedsiębiorstwa, a szczególnie jej przewodniczący — Władysław Komarnicki. W ciągu tylko II semestru r. szk. 1977/78 zorganizowanych zostało 12 spotkań z młodzieżą pracowników GPBP; byli to brygadziści przodujący robotnicy, wyróżniający się racjonalitorzy, działacze polityczni i społeczni.

Zorganizowano także spotkanie z absolwentami Zasadniczej Szkoły Budowlanej, na którym pasowano ich na pracowników GPBP, a równocześnie przyjmowano w poczet zakładowej organizacji ZSMP. Spotkanie to miało niezwykle uroczysty przebieg. Odbyło się w auli szkolnej w obecności wychowawców i nauczycieli, przedstawicieli KZ PZPR, dyrekcji przedsiębiorstwa. Nic więc dziwnego, że problem adaptacji młodych pracowników przebiega w GPBP o wiele szybciej, przez co większość podejmujących po raz pierwszy pracę szybko aklimatyzuje się w nowych warunkach.

Rada Zakładowa GPBP współpracuje z wychowawcami ze szkoły; jeśli zachodzi taka potrzeba, przeprowadzane są w Radzie Zakładowej rozmowy z tymi pracownikami — rodzicami, którzy zaniedbują swoje obowiązki wobec dzieci.

Bardzo istotnym dla prawidłowego wykształcenia zawodowego są zajęcia praktyczne; ponieważ Zasadnicza Szkoła Budowlana, stanowiąca część Zespołu Szkół Budowlanych, jest szkołą przyzakładową, zajęcia praktyczne, czyli nauka zawodu, odbywają się na budowach GPBP. Instruktorami uczniów są pracownicy GPBP, a nad kształceniem praktycznym czuwa główny specjalista do spraw praktycznej nauki zawodu — inż. Stanisław Milcuszek.

Organizacja praktycznej nauki zawodu, realizacja programu nauczania bhp, poziom wiedzy teoretycznej, kultura zawodowa i atmosfera wychowawcza — nie budzą zastrzeżeń; szkoła jest b. zadowolona z tak układającej się współpracy w zakresie praktycznego szkolenia. Ale szkoła jest zadowolona także z innych aspektów współpracy z „PRZEMYSŁÓWKĄ".

Oto w ciągu omawianego roku szkolnego 20 uczniów z Zasadniczej Szkoły Budowlanej odpoczywało w czasie ferii letnich w Świnoujściu na obozie wypoczynkowym, ufundowanym przez GPBP. Rada Zakładowa zapewniła 5 skierowań na wczasy rodzinne w Świnoujściu dla pracowników szkoły (ostatnio skorzystano tylko z 2 skierowań, ale z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa) oraz przyznała, wraz z Dyrekcją GPBP 1 mieszkanie dla nauczyciela w. f.

Dyrekcja szkoły ceniąc wysoko pomoc zakładu, starała się pomagać w rozwiązywaniu niektórych problemów, istotnych dla przedsiębiorstwa. O organizacji szkolenia zawodowego była mowa na wstępie niniejszego artykułu.

Niezależnie od tego, nauczyciele Zespołu Szkół Budowlanych zorganizowali akcję preorientacji zawodowej w szkołach podstawowych miasta Gorzowa Wlkp., a w okresie wakacji letnich — 2 OHP spośród uczniów Technikum Budowlanego i słuchaczy Policealnego Studium Zawodowego. Uczniowie z wakacyjnych OHP pracowali na budowach GPBP, przeważnie na budowach ZM „Gorzów" w Baczynie. Była to spora pomoc dla przedsiębiorstwa w okresie letnich urlopów.

Oczywiście przykładów współdziałania można by było wymienić o wiele więcej. Na przykład GPBP przekazywało materiały propagandowe dotyczące historii rozwoju przedsiębiorstwa, które były wykorzystywane w pracy wychowawczej szkoły; GPBP przychodziło z pomocą w zakresie odsprzedaży pewnych materiałów, potrzebnych szkole.

Dyrekcja szkoły informowała Radę Zakładową o postępach w nauce dzieci pracowników przedsiębiorstwa, organizowała praktyki zawodowe, organizacyjne, wraz z Działem Szkolenia i Adaptacji dawała pierwszeństwo w przyjmowaniu do szkoły dzieci pracowników zakładu opiekuńczego, zorganizowała uroczyste ślubowanie uczniów klas pierwszych z okazji Dnia Budowlanych.

Praca wychowawcza w Zespole Szkół Budowlanych podporządkowana była idei wychowania przez pracę, szacunek dla ludzi czynu produkcyjnego, a także — zasadzie wiązania uczuciowego młodzieży z pracownikami budownictwa.

Trzeba także podkreślić duże zaangażowanie w pracy na rzecz zbliżenia szkoły do zakładu i zakładu do szkoły z-cy dyrektora GPBP — tow. Jerzego Palamara, sekretarza KZ PZPR tow. Zbigniewa Frydla i tow. Władysława Skowronia, przewodniczącego Rady Zakładowej tow. Władysława Komarnickiego oraz kierownika Działu Szkolenia i Adaptacji — tow. Artura Stasiaka.

O sprawach szkolnych, o więzi szkoły z GPBP często pisała „GORZOWSKA PRZEMYSŁÓWKA" nie tylko dlatego, że sprawy wychowania i kształcenia młodych kadr dla budownictwa są niezwykle ważne, lecz także — na skutek serdecznego zainteresowania dla spraw szkolnych redaktora czasopisma — tow. Wincentego Zdzitowieckiego.

Kończąc to syntetyczne podsumowanie dorobku współpracy szkoły i zakładu produkcyjnego w kolejnym roku szkolnym, wyrażam nadzieję, że będzie się ta współpraca wzbogacać o coraz to nowe formy działania.

Ryszard Gromiec
DYREKTOR
Zespołu Szkół Budowlanych

Współzawodnictwo pracy

Najlepsi z najlepszych

Najlepsze brygady betoniarzy reprezentują brygadziści: Leon Torchała, Czesław Kaźmierczak i Eugeniusz Stasiak.

Murarzy-tynkarzy: Michał Śnieg i Tadeusz Walczak (brakuje na zdjęciu Alfreda Oszmiańskiego).

Cieśli reprezentuje: Roman Woitzik, Stefan Szablewski i Mieczysław Ryś.

Spawaczy: Stanisław Hołuj, Bogdan Klinge i Jan Kulczyk.

Mechaników: Zbigniew Pańków, Antoni Zawadzki i Jerzy Krupowicz.

Blacharzy-dekarzy reprezentuje Henryk Szajrych, zbrojarzy — Ryszard Sędkowski, stolarzy — Edward Butrym.

Brygady elektryków reprezentują: Stanisław Zych i Roman Laskowski.

Monterów-instalatorów: Marian Skorupiński i Kazimierz Cieślak (brakuje na zdjęciu Mariana Biziora).

Malarzy — Kazimierz Sworek, posadzkarzy-lastrikarzy — Wojciech Witczak.

Spośród kierowców samochodów: Jan Mikołajczyk — zdobywca III miejsca (brakuje na zdjęciu Jana Markiewicza — I m i Kazimierza Rutki — II m).

Kierowcy ciągników: Józef Drzazga, Czesław Demidziuk i Marian Miszczak.

Najlepsi operatorzy sprzętu: Kazimierz Pawlak, Ryszard Szyszka i Henryk Kulawiecki.

WIMBP
GORZÓW WLKP.

Dyskusja redakcyjna

(Dalszy ciąg dyskusji redakcyjnej z nr 5/6)

Liczymy, że niedługo przejdziemy do warsztatów w Baczynie. Tam warunki zmnienią się na lepsze. Cała samochodówka, magazyny części zamiennych, mieściły się na bazie przy ul. Małorolnych, a przecież wszystkie samochody robiliśmy tu na „Stilonie" i EC. W związku z tym odbywała się wędrówka majstrów po części. Pół biedy, jeżeli te części były — jeżeli nie, to trzeba było jeździć do wszystkich pokrewnych przedsiębiorstw, handlować i szabrować. Dużo więc było strat.

Oczywiście, w tych warunkach jakie mieliśmy, można było zrobić jeszcze więcej, gdyby nie brak części zamiennych. Służba zaopatrzeniowa ZUSTiM nie dała jednak rady. Ludzie tam się bez przerwy zmieniali, a przecież jedna osoba nie da rady załatwić wszystkiego...

Wiktor Majewicz: — Kiedy przyjmowałem się do „Przemysłówki" to jak popatrzyłem na plac, to zobaczyłem tam pełno nieczynnych samochodów. Teraz rzadko się zdarza, aby stało tam 5—6 samochodów. Oczywiście, zimą stoi ich trochę więcej...

Zbyt duża jest rotacja obsad samochodów. Cierpi na tym i warsztat, bo jak kierowca jeździ przez dłuższy okres tym samym samochodem, to i remontów jest mniej.

Jeżeli jest odwrotnie kierowcy samochodów po pierwsze nie znają, a po drugie — o samochody nie dbają.

Ryszard Pakulski: Przy warsztacie ul. Podmiejskiej — 27 pojazdów to był kompletny złom. Z tego wyremontowaliśmy 5 pojazdów. Na warsztacie EC stało ponad 20 ciągników. Część z nich wyremontowaliśmy, część sprzedaliśmy. Brakowało nam kierowców, a ich jakość była różna. Część przyszła prosto ze szkoły, a przecież wiadomo, że w budownictwie dopiero po roku praktyki jest się w pełni przydatnym kierowcą. Na Jelczbetach jeździło dużo ludzi i „zajeżdżało". One już drugi raz powinny trafić do naprawy głównej, a nie trafiły jeszcze ani razu... Nie ma w Polsce, kto tego robić. Robimy więc sami. W opłakanym stanie są również naczepy.

W tym roku zabezpieczyliśmy wiele napraw głównych. Najtrudniejsza sprawa jest z silnikami do Jelczbetów. Budownictwo nie ma gdzie ich remontować... A takie silniki mamy także i w sprężarkach... Silników do napędu popularnych gruszek też nie ma gdzie naprawiać, a ze zdobyciem nowych są bardzo duże trudności. Podobnie ze skrzyniami biegów. Tu już dłuższy czas „na skrzynie" stoją wozy. Załatwiamy to poprzez budowę w Policach, ale czy coś dostaniemy? — Jeżeli, to nie wiele. Stąd tak duża fluktuacja kierowców Jelczbetów...

Następna sprawa, to zaplecze. W stosunku do środków, my takiego nie posiadamy. To, co mamy, to zbyt mało... A druga sprawa, to magazyny: jeżdżenie po części, oczekiwanie. W tej chwili jest jeszcze gorzej, bo magazyn został przeniesiony na budowę w Baczynie. W Baczynie nie ma ogrzewania i hala na tyle stanowisk naprowczych (dla 40 wozów, malarnia z kanałem i pomieszczeniem pomocnicze) stoi niewykorzystana. Tam zresztą nie ma pomieszczenia na magazyn, tymczasowy zrobiliśmy tam, gdzie mają stać maszyny do obróbki metalu. Wystąpiliśmy z wnioskiem o zbudowanie jeszcze jednej wiaty z przeznaczeniem na magazyn, ale to temat przyszłości...

Sytuacja dzisiejsza: jest cały szereg wozów nie obsadzonych przez kierowców. Związane to jest z redukcją. No, ale część wozów będzie przekazana Zjednoczeniu, albo też sprzedana. Konkretnych decyzji co do zagospodarowania środków trwałych jeszcze nie ma. Podejmuje się je na szczeblu wyższym. W każdym razie, w Baczynie nikt nie będzie musiał pracować na dworze, jak to jest teraz.

Postanowiliśmy, że kierowca jeździ samochodem tak długo, aż jego samochód zostanie przekazany do remontu głównego. Po odbiorze znowu go dosiądzie, ewentualnie przejdzie na inny, bo przecież życie stwarza różne sytuacje.

Bardzo chcielibyśmy wprowadzić dwuzmianową pracę sprzętu (minimum 18 godzin) ale budowy chcą, żebyśmy pracowali tylko po 12, 14 godzin. To nam nie odpowiada...

Kazimierz Jarmoliński: — Kiedyś wprowadziliśmy dwuzmianową pracę sprzętu, to nie było fron — jak był beton, to nie było fron tu robót — i odwrotnie. Chociaż były przykłady i dobrej roboty — myślę o tzw. betonowaniu ciągłym. Teaz to nie starcza kierowców do pracy na dwie zmiany, ale dla dużych żurawi i koparek można by wprowadzić pracę na dwie pełne zmiany, a nawet na trzy.

Ryszard Pakulski: — Musimy postawić na dyscyplinę pracy. Skąd niezadowolenie? No bo jest kilku niesumiennych operatorów sprzętu i kilku niesumiennych kierowców. I to jest z ich strony nieuczciwe w stosunku do kolegów.

Nieobecność w pracy operatora koparki, czy żurawia, staje się od razu dla wszystkich widoczne. Kilka takich wypadków i już mówi się źle o całym ZUSTiM-ie.

Już pozbyliśmy się tych operatorów. Będziemy się ich jeszcze pozbywać — korzystając z tego, że pewną część sprzętu musimy upłynnić. To samo, jeżeli chodzi o kierowców: jest okazja do oczyszczenia szeregów i podniesienia dyscypliny pacy.

Kazimierz Rutka: — Mogę mówić o środkach do przewozu osób. Prawda jest taka; jak kierowca dba o samochód, to i jeździ. Jeżeli chodzi o części zamienne do autobusów, to możemy je kombinować na zasadzie współpracy, np. z PKS-em. O przewozach ludzi do pracy można by powiedzieć wiele. O wycieczkach z budowlanymi wolę się nie wypowiadać.

Ryszard Jagła: — Często bywa, że pracownicy w stosunku do kierowców autobusów zgłaszają pretensje. A przecież kierowcy chcąc być zdyscyplinowanymi muszą zwracać uwagę zarówno na tych nietrzeźwych, jak i na tych, którzy zabierają do domów mienie państwowe.

Kazimierz Rutka: — Na skargę na pracowników nie chodzę. Staram się tylko szybko tych kilku rozrabiaczy wyłowić, wysądzić ich albo dobrze im przygadać. Większość pacowników to ludzie zdyscyplinowani. Ostatnio na liniach pracowniczych panuje spokój. Sami pracownicy dbają o to, bo mają wygodę; nie muszą oczekiwać na autobusy PKS-u — starać się do nich dostać, itp.

Ryszard Pakulski: — Boli nas słabe zainteresowanie kierownictwa przedsiębiorstwa Zakładem nr 10. Są uroczystości, na które zapraszamy ludzi z zarządu, ale ja koś tak dziwnie się składa, że nikt nie przychodzi. Mnie się wydaje, że zainteresowanie dyrekcji naszym Zakładem powinno być większe. To są słowa załogi. Najczęściej odwiedza nas dyrektor pionowy Wronkowski. Chcemy, żeby i inni pracownicy zarządu nas odwiedzili — niech zobaczą jak tu „garażujemy". Oczekujemy większej pomocy w zakresie zaopatrzenia w części zamienne. No, bo jak na budowie nie ma cementu, to jest dużo interwencji na szczeblu dyrekcji przedsiębiorstwa, a jeżeli u nas nie ma części, to sprawa kończy się w ZUSTiM-ie. Mówię to w imieniu załogi.

Antoni Zawadzki: — Odwiedzała nas komisja współzawodnictwa pracy. Podsumowali nas — za dobre odpłacali dobrem. Może mielibyśmy i więcej punktów, gdyby było więcej części, elektrod, acetylenu. To wszystko w naszym zakładzie jest na wagę złota... A terminy kończenia remontów nas obowiązują — sami je sobie ustalamy. Musimy więc przewidywać w zależności od tego, czy będą części, czy nie. A jeżeli nie, to w wypadku zagrożenia terminu pozostają tylko prośby i błagania kierownictwa o części. Dyscyplina pracy: być może jesteśmy przyzwyczajeni do nacisku... W tej chwili jest lepiej niż było kiedyś. Mam prośbę: kierowców zainteresować remontami, nie przesadzać ich w tym czasie na inne pojazdy. Jeżeli zobaczy jak to trzeba naprawiać, to może będzie inaczej jeździł. Trzeba ludzi wychowywać.

Jako brygadzista chciałbym swojej załodze serdecznie podziękować, a tym samym zachęcić do większego wysiłku. Walczyliśmy jak lwy, ale byli od nas lepsi. Cieszę się, że brygada kolegi z naszego zakładu zajęła pierwsze miejsce. Gratuluję mu!

Ryszard Jagła: — We współzawodnictwie międzyzakładowym zajęliśmy czwarte miejsce, a przecież za pierwsze półrocze zajmowaliśmy dopiero miejsce dziewiąte. Załoga dała z siebie dużo!

Dyskusję prowadził:
W. ZDZITOWIECKI

Dyskusja redakcyjna ZPP i A

Z początkiem kalendarzowej wiosny odwiedziliśmy Zakład Produkcji Pomocniczej i Aranżacji. W dyskusji redakcyjnej wzięli udział: Jerzy Midloch, Wincenty Czapla, Mirosław Dytz, Andrzej Lipiński, Stanisław Bartuzi, Michał Giliński, Paweł Piotrowski i Józef Kowalczyk. Omówiono najważniejsze sprawy produkcyjne, w tym jakości produkcji, problemy socjalne, wskazano pracowników zasługujących na najwyższe uznanie.

Jerzy Midloch: — Zakład nasz zajął trzecie miejsce we współzawodnictwie pracy za ubiegły rok. Przez pół roku cieszyliśmy się drugim miejscem, niestety — inni byli lepsi. Ale i tak uważamy to za sukces naszej załogi, bo praca u nas jest trudniejsza niż na budowach. No, może nie tyle trudniejsza, co bardzo „ostro" oceniana przez pracowników z budów. Powiem tak: wszelkie niepowodzenia na budowach przypisuje się nam. Zamówione a niedostarczone — mówią pracownicy budów o materiałach i wyrobach — obojętne, czy były one potrzebne, czy nie. Winę zwala się na ZPPiA. Staramy się żeby te sprawy jakoś łagodzić. Kiedy budowy odnoszą sukcesy, o nas się zapomina...

We współzawodnictwie brały udział wszystkie nasze brygady — zbrojarskie, spawalnicze, stolarskie: 20 brygad i 13 majstrów. W tym roku rozszerzyliśmy współzawodnictwo o dalszych operatorów suwnic i dźwigów, a także o dalszych majstrów.

W porównaniu do roku ubiegłego plan produkcji mamy teoretycznie zmniejszony o prawie 60 mln zł. Teoretycznie, bo praktyka wskazuje co innego. Np. w pierwszym kwartale plan jest dość wysoki: 150 mln zł produkcji pomocniczej, w usługach 15 mln zł, w aranżacji w granicach 2 mln zł. W tym roku zima dała się nam niesamowicie we znaki — np. produkcję betonów wykonaliśmy tylko 30 procent (zamarznięcie węzłów betoniarskich, postoje na budowach). Na ograniczenie produkcji prefabrykatów żelbetowych i konstrukcji stalowej oraz ślusarki miało wpływ wyłączanie energii elektrycznej i brak dostaw gazów technicznych.

Wszystkie zaległości produkcyjne, wynoszące 8 mln zł planujemy odrobić do końca czerwca br. Już w marcu plan wykonamy w stu procentach, a nawet pokusimy się na pewne odrobienie zaległości.

Załoga już włączyła się w odrabianie zaległości poprzez czyn produkcyjny (produkowano beton towarowy, prefabrykaty, zbrojenia, konstrukcję i ślusarkę). Podjęli ten czyn jako pierwszy zakład w przedsiębiorstwie. Apelujemy do innych zakładów o podejmowanie czynów produkcyjnych — Zakład nasz może włączyć się i dostarczać na budowy swoje wyroby.

Za sukces uważamy również to, że w czasie mrozów nie przerwaliśmy wydobywania kruszywa z wody. Nie cierpieliśmy więc na brak kruszywa. Liczymy, że otwarcie żwirowni w Karninie przyczyni się do polepszenia wyników zakładu i przedsiębiorstwa. Utworzyliśmy tam jeziorko o powierzchni 9 hektarów i do 3 metrów głębokości.

Paweł Piotrowski: — Dostajemy nową koparkę, którą przezbroimy na włukę, co pozwoli nam na wydobywanie kruszywa z niższych warstw — jakościowo lepszego. Kruszywo to pozwoli na ograniczenie sprowadzania kruszywa z zewnątrz. Samo jeziorko może udanam się zarybić.

Wincenty Czapla: — Na załogę wydziału betonów i prefabrykacji można zawsze liczyć. W naszym zakładzie działa jedna z prężniejszych Podstawowych Organizacji Partyjnych. Jest ona także najliczniejszą — liczy 86 członków i kandydatów partii. W marcu znowu przyjęliśmy 8 kandydatów. Cała załoga liczy około 200 pracowników na bazach i 100 na budowach. Upartyjnienie wynosi więc ponad 33 procent. W czynie produkcyjnym brało udział prawie 95 procent stanu załogi. Wartość prac wykonanych w czynie wyniosła ponad 400 tys. zł. To nam pomoże odrobić zaległości produkcyjne ze stycznia i lutego.

Zmniejszenia planu to my jeszcze nie odczuwamy; potrzebujemy więc stali zbrojeniowej o profilu od 10 do 16 mm, no i 28 mm — tego nam brakuje. Mamy problem z uzyskaniem części zamiennych do betoniarni i suwnic.

Mirosław Dytz: — Brak nam na bazie szatni i stołówki. Kotłownia nie zapewnia potrzebnej ilości ciepła na okres zimowy. Robotnicy mają o to pretensje. Dyrekcja stara się żeby te problemy wyeliminować.

Szalone kłopoty mamy z bazą socjalną. na „Stilonie".

Andrzej Lipiński: — Pomieszczenia szatni na bazie „Stilonu" są zdewastowane (administruje nimi Zakład na 1 „Stilon"). Trzeba je doprowadzić do używalności.

W tej chwili redukcja etatów jest u nas zahamowana, zatrudnienie mamy zgodne z planem. 25 osób — spawaczy, wyjeżdża od nas na budowy eksportowe na Węgry (huta).

Stanisław Bartuzi: — Na Węgrzech z ZPPiA było około 15 osób, a teraz znowu wyjeżdża 25. Poza tym i w drugiej turze są nasi pracownicy. Na Węgrzech mieliśmy najlepszą opinię ze wszystkich polskich ekip, bo i ludzi wysyłamy tam najlepszych.

Mirosław Dytz: — Wysyłamy sprawdzonych, długoletnich pracowników naszego zakładu. Stylu pracy nie muszą zmieniać — zawsze i wszędzie pracują dobrze. To nam pomaga ustabilizować załogę. Załoga rozumie potrzeby przedsiębiorstwa — zawsze jest w czołówce zakładów.

Niejednokrotnie pracujemy jednak na zasadzie straży pożarnej. „Potrzebujemy! Natychmiast nam dostarczacie!" To są nagminne wypadki...

Wincenty Czapla: — Zbrojenia, prefabrykaty są tak zamawiane, że musimy je wykonywać i dostarczać natychmiast, zawsze na ostatnią chwilę.

Jerzy Midloch: — A przecież nasza produkcja powinna przynajmniej o miesiąc wyprzedzać produkcję na budowach. Przecież załoga betoniarni i prefabrykacji pracuje na dwie zmiany, a ślusarnia i zbrojarnia — w zależności od potrzeb budów. Na budowach natomiast na dwie zmiany pracuje się sporadycznie. A powinni pracować stale ... Transport też musi dawać nam ciężkie wozy do dyspozycji przez dwie pełne zmiany. Bez przerwy.

Wincenty Czapla: — I przez to wywóz prefabrykatów na budowy jest bardzo opóźniony. Nadrabiamy zaległości i prefabrykaty zalegają nam poligony. Zalega masa prefabrykatów przeznaczonych np. na Zakanale, Baczynę, Fabrykę Domów, kanał ciepłowniczy na EC.

Michał Giliński — Pozostawia wiele do życzenia jakość naszej produkcji, jest to problem numer jeden. Nie jest tak źle z jakością prefabrykatów, gorzej natomiast z jakością konstrukcji stalowych. Duża bolączka to malowanie, brakuje nam farb. W tej chwili jakość konstrukcji jest gorsza od tej wytwarzanej w roku ubiegłym. Przyczynę upatrujemy w zniesieniu stanowiska kontrolera jakości konstrukcji. Kiedyś był taki pracownik na etacie zarządu przedsiębiorstwa...

Jerzy Midloch: — W naszym zakładzie brakuje należytej kontroli ze strony majstrów ...

Mirosław Dytz: — Jeszcze nie jakość, ale ilość decyduje ...

Wincenty Czapla: — Płaci się od sztuki ...

Jerzy Midloch: — Majster nie ma wiele czasu, ale przecież na konstrukcję wystarczy przecież tylko spojrzeć, żeby stwierdzić fuszerkę. Majstrowie i tego nie robią ... Wyrób idzie na budowę i później te same nawet brygady, które ją wykonywały, krzyczą że konstrukcja jest źle zrobiona.

Michał Giliński: — Są brygady, które robią dobrze — to zależy od brygadzisty. Do takich brygad należą np: brygada Bogdana Klinge, Jana Tarki i Czesława Zygmuntowskiego. To są brygady, które jakościowo dobrze wykonują konstrukcje stalowe.

Wincenty Czapla: — Jeżeli chodzi o produkcję betonów, prefabrykatów i zbrojenia to należy wyróżnić pod tym względem brygady betoniarskie Henryka Banasiaka, Jarosława Górskiego i Edmunda Kunkhego, ze zbrojarskich — Ryszarda Sędkowskiego i Zdzisława Orlikowskiego, a także operatorów wytwórni mas betonowych — Mariana Marcela, Tadeusza Szczęsnego, Stanisława Mioduszewskiego, Józefa Sontowskiego i elektryka, dobrego racjonalizatora (6 wniosków na koncie) Mieczysława Jaworskiego. Należy także wyróżnić operatorów suwnic na poligonach prefabrykatów — Żuraw skiego i Starostę.

Mirosław Dytz: — Z mistrzów trzeba wyróżnić: Józefa Zielonkę — starszego mistrza zbrojarni, Henryka Krawczyka z prefabrykacji, Tadeusza Rusina z wydziału betonów, Jana Pławskiego z wydziału konstrukcji stalowych.

Józef Kowalczyk: — Ze stolarzy wyróżniam Lecha Szczerbickiego, Jana Zygmuntowicza, Jana Perużyńskiego i Tadeusza Iskrę.

Dyskusję prowadził: W. Zdzitowiecki
Fot. J. Intek

WIMBP GORZÓW WLKP.

Prawo wynalazcze

Prawa i obowiązki twórców projektów

Pracowniczy projekt wynalazczy: Według art. 23 pr. wyn. wynalazek dokonany w wyniku zlecenia, przy pomocy jednostki gospodarki uspołecznionej, albo przez pracownika takiej jednostki w zakresie działalności i w związku z jego zatrudnieniem w tej jednostce, jest wynalazkiem pracowniczym stanowiącym własność Państwa niezależnie od tego, czy pracownik jest twórcą czy współtwórcą wynalazku. Przepis ten stosuje się odpowiednio do wzorów użytkowych (art. 82 pr. wyn.). Za S. Grzybowskim i A. Kopffem należy przyjąć, iż mimo braku szczegółowego unormowania należy go stosować także do projektów racjonalizatorskich.

Z treści art. 23 ustawy wynika zatem, że przesłanką nabycia przez Państwo prawa do wynalazku pracowniczego mogą być następujące okoliczności:

1. Zawarcie umowy z j.g.u. o dokonanie projektu (zlecenie lub inna umowa").

2. Pomoc j.g.u. (pomoc finansowa, udostępnienie materiałów, laboratorium itp.).

3. Dokonanie projektu przez pracownika w związku z zatrudnieniem w j.g.u.; projekt ten powinien przy tym dotyczyć zakresu działalności j.g.u.

Każda z wymienionych okoliczności stanowi samodzielną podstawę nabycia przez Państwo prawa do wynalazku, wzoru użytkowego lub projektu racjonalizatorskiego.

Oto uwagi do każdego z wymienionych punktów.

1. Zwrot „w wyniku zlecenia" należy interpretować w miarę szeroko. Obejmuje on nie tylko umowy podobne do zlecenia według art. 734 k.c., lecz także umowę o dzieło.

2. Pomoc j.g.u. powinna osiągać pewne niezbędne minimum, a nawet — jak to określa A. Kopff — być pomocą istotną. Choć proponowanie jakiegokolwiek ułamka, wynalazczego wartość tej pomocy, byłoby na tle art. 23 pr. wyn. posunięciem w pewnym stopniu arbitralnym sądzę, że powinien on oscylować wokół 1/2 ogółu wartości nakładu. Przy mniejszej wartości pomocy ze strony j.g.u. pozbawienie twórcy prawa do wynalazku byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

3. Nie jest projektem pracowniczym wynalazek leżący w zakresie działalności j.g.u. lecz nie pozostający w związku z zatrudnieniem twórcy.

Identyczny status, jak projekty pracownicze, mają tzw. projekty wolne, zgłoszone przez twórcę do j.g.u. w celu przyjęcia do zastosowania na zasadach wskazanych przez prawo wynalzcze w odniesieniu do projektów powstałych w warunkach określonych przez art. 23 pr. wyn. Według art. 94 pr. wyn. twórcą projektu wolnego (nie stanowiącego własność Państwa) powinien wówczas zgłosić swój pomysł w j.g.u. właściwiej ze względu na przedmiot wynalazku. Przyjęcie takiej oferty przez j.g.u. powoduje zmianę statusu prawnego twórcy. Jest on odtąd traktowany jako wynalazca pracowniczy.

Przeniesienie na rzecz Państwa do projektu w myśl art. 94 ust. 1 pr. wyn. obejmuje nie tylko wynalazki i wzory użytkowe, lecz także projekty racjonalizatorskie wniosek ten wynika stąd, że ustawa używa w tym przepisie pojęcia „pracowniczy projekt wynalazczy", co sugeruje, że również pomysł odpowiadający definicji projektu racjonalizatorskiego może powstać jako projekt wolny (nie pracowniczy).

Obowiązki twórcy pracowniczego projektu wynalazczego: Prawo wylazcze nakłada na twórcą lub osobę podejmującą pracę nad rozwiązaniem zagadnienia technicznego, które może doprowadzić do zrealizowania pracowniczego projektu wynalazczego następujące obowiązki:

1. Obowiązek zawiadomienia bezpośredniego zwierzchnika o podjęciu i przebiegu prac (§ 6 uchwały nr 74).

2. Obowiązek nieujawniania przebiegu i wyniku tych prac na zewnątrz w przypadkach określonych przez zwierzchnika.

3. Obowiązek zgłoszenia i ewentualnie opracowania dokonanego projektu (§§ 7—9 uchwały nr 74).

4. Obowiązek wzięcia udziału w pracach nad oceną przydatności i realizacją projektu w j.g.u.

Największe chyba znaczenie dla praktyki ma bliższe określenie obowiązku zgłoszenia projektu. Twórca powinien dopełnić tego obowiązku w ciągu miesiąca od chwili dokonania projektu w j.g.u., w której rozwiązał swój pomysł, a ponadto powiadomić o tym fakcie jednostkę, w której jest zatrudniony (§ 7 ust. 2 uch. nr 74).

Praktyków nurtuje pytanie jakim warunkiem formalnym powinno od powiadać zgłoszenie. Z § 9 uch. nr 74 wynika, że projekt powinien być zgłoszony na piśmie; zgłoszenie nie może ograniczyć się do wskazania koncepcji bez podania jej rozwiązania, a nawet zawierać wystarczająco zrozumiały opis techniczny. Jeśli jednak twórca nie może zadośćuczynić tym wymaganiom, państwowa jednostka organizacyjna obowiązana jest udzielić mu stosownej pomocy (§ 9 ust. 3 uch. nr 74). W pewnych przypadkach twórca może zgłosić swój projekt ustnie (np. w wypadku, gdy twórca nie umie lub nie może pisać).

Warunkiem uznania zgłoszenia za ważne jest także to, by zostało ono dokonane albo wobec organu państwowej jednostki organizacyjnej (np. dyrektora przedsiębiorstwa) lub innego upoważnionego pracownika, np. z działu wynalazczości

Tak więc ustne zgłoszenie projektu wynalazczego jest także prawnie doniosłe, o ile ujawnia dane potrzebne do stosowania projektu i zostnło dokonane wobec osoby upoważnionej do przyjmowania takich oświadczeń woli. Z drugiej jednak strony twórca, który nie dopełnił obowiązku pisemnego zgłoszenia ryzykuje utratę swych uprawnień w sporze o autorstwo projektu z kimś, kto dokona identycznego zgłoszenia później i dopełni wymaganych formalności.

Opr. W.Z.

Lekarz zakładowy radzi

Higiena jamy ustnej

Właściwa higiena jamy ustnej, która polega na systematycznym czyszczeniu zębów, jest bardzo ważnym czynnikiem w profilaktyce próchnicy. W wielu badaniach przeprowadzonych w tym kierunku, przekonano się, że wystarczą 3 tygodnie zaniedbania tej czynności, aby pojawiły się pierwsze ślady próchnicy.

Istnieją cztery zasadnicze sposoby oczyszczania uzębienia:

1) płukanie jamy ustnej
2) spożywanie pokarmów oczyszczających
3) szczotkowanie zębów,
4) oczyszczanie przestrzeni międzyzębowych.

Płukanie jamy ustnej usuwa blisko połowę resztek pokarmowych. Dłuższe płukanie (ok. 15 min.) może rozpuścić oraz usunąć cukier z jamy ustnej.

Płukanie nie jest skuteczną metodą utrzymania właściwej higieny jamy ustnej. Jako metoda wyłączna może być polecana tylko, gdy niemożliwe jest szczotkowanie zębów, np. w przypadku ostrego zapalenia dziąseł. Płukanie jamy ustnej jest pożyteczne jako sposób dodatkowy utrzymania higieny jamy ustnej, np. po obiedzie jeśli do szczotkowania zębów pozostaje jeszcze dużo czasu.

Stwierdzono, że pewne produkty żywnościowe skutecznie usuwają z zębów miękkie naloty. W ten sposób działają: jabłka, marchew rzodkiewka, seler, pomarańcze, orzechy, chleb razowy. Nie należy jednak przeceniać ich roli w higienie jamy ustnej. Może to być polecane jako dodatkowy sposób oczyszczania zębów po posiłku, gdy nie ma możliwości użycia szczoteczki do zębów.

Szczotkowanie zębów jest najskuteczniejszym sposobem utrzymania higieny jamy ustnej. Skuteczność szczotkowania zębów zależy przede wszystkim od:

a) jakości i stanu szczotki
b) sposobu i częstotliwości szczotkowania
c) środków dodatkowych, pasty i proszku.

Szczotka do zębów nie powinna być gęsta. Zbyt gęsta niedokładnie oczyszcza zęby w przestrzeniach międzyzębowych, a ponadto jest mało higieniczna, gdyż trudno ją oczyścić. Między pęczkami włosia powinien być wyraźny prześwit. Na szerokość szczotki powinno przypadać 2 do 8 pęczków, a na długość 6 do 8 Włosie szczotki powinno być równo ścięte. Szczotki z włosia sztucznego, prawidłowo wykonane, są lepsze niż z włosia naturalnego. Są bowiem bardziej higieniczne, twardsze i trwalsze. Osoby o zdrowych dziąsłach powinny używać szczotki nylonowej średnio twardej. Szczotkę należy zmieniać co 3 miesiące.

Bardzo duże znaczenie posiada sposób szczotkowania zębów. Jedną z metod jest metoda ruchów okrężnych Fonesa. Polega ona na dokładnym oczyszczaniu wszystkich powierzchni zęba drobnymi ruchami okrężnymi. Szczotka ustawiona jest do powierzchni oczyszczonej pod kątem 90 stopni. Inną z metod jest metoda ruchów obrotowych (roll), zalecana w przypadku zdrowych dziąseł. Szczotkę ustawia się pod kątem 45 stopni do powierzchni policzkowych zębów, włosiem skierowanym do dziąseł. Tak ustawioną szczotkę wywija się koronowo ku dołowi (a w żuchwie ku górze) ruchem wymiatającym, z tym, że w połowie tego ruchu wykonuje się dodatkowo kilka drobnych ruchów drgających — poprzecznych. Metoda ta pozwala na jednoczesne lekkie masowanie dziąseł.

Aby utrzymać higieniczny stan jamy ustnej i uzębienia należy szczotkować zęby najmniej dwa razy dziennie tzn. po śniadaniu i przed spaniem (po kolacji). Jednak z punktu widzenia profilaktyki najbardziej korzystne jest szczotkowanie po każdym posiłku.

Bardzo ważne jest prawidłowe oczyszczanie przestrzeni międzyzębowych. Szczególnie korzystne warunki dla rozwoju próchnicy i stanów zapalnych międzyzębowych brodawek dziąsłowych powstaje w przypadkach zatrzymywania się resztek pokarmowych w przestrzeniach międzyzębowych. Usunięcie tych resztek jest możliwe tylko za pomocą wykałaczki lub mocnej, cienkiej nitki.

Dokładna higiena jamy ustnej jest niewątpliwie bardzo ważnym czynnikiem w profilaktyce próchnicy.

Jednak w każdym przypadku należy podkreślić, że pewnym sposobem zapobiegania jej jest wczesne zgłaszanie się do lekarza stomatologa (co 3 miesiące), oraz leczenie zębów.

lek. stomatolog
ANNA GULATOWSKA

Sprawy i sprawki

Orzeczenie Sądu Rejonowego

Z Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. (Wydział II Karny) otrzymaliśmy wypis wyroku ze sprawy dotyczącej byłego pracownika GPBP Bogdana Turka, z poleceniem podania wyroku do publicznej wiadomości przez ogłoszenie jego treści na łamach „Gorzowskiej Przemysłówki" — co niniejszym czynimy:

„Sąd Rejonowy w Gorzowie Wlkp., Wydział Karny w dniu 18. 10. 1978 r. rozpoznał sprawę Bogdana Turka, ur. 29. 04. 1944 r. syna Aleksandra oskarżonego z art. 199 § 1 kk to, że w styczniu i lutym 1978 r. w Gorzowie Wlkp., działając wspólnie z Januszem Kaczorem wyłudzili na szkodę GPBP kwotę 6.200 zł w ten sposób, że na kartach pracy dopisał wyżej wymienioną kwotę, i za to na zasadzie art. 199 § 1 kk w związku z art. 36 § 3 kk i art. 10 § 3 kk skazany został na karę dziesięciu miesięcy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem kary na dwa lata, i 15000 zł grzywny. Nadto obciążono oskarżonego kosztami sądowymi w kwocie 4800 złotych".

Przewodniczący
Wydziału Karnego
mgr Bogdan Paduch

Uwaga na przenośniki!

Swojego czasu w Szczecińskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego nastąpił śmiertelny wypadek pracownika obsługującego przenośnik. Około godziny 9.10 nawęglarz, wbrew ustaleniom brygadzisty, samowolnie przystąpił do przygotowania taśmociągu nawęglania kotłów oddziału energetycznego Zakładu Produkcji Pomocniczej i Usług. Czynność ta była utrudniona nagłym spadkiem temperatury do —18 st. C.

W tym celu włączył przycisk na tablicy elektrycznej, który w ciągu 30 sekund uruchamiał taśmociąg. W międzyczasie wszedł do pomieszczenia zasypu przenośnika i prawdopodobnie stwierdził, że na dolnej taśmie są grudy węgla, które zamierzał usunąć lewą ręką.

W tym momencie ruszyła taśma, wciągając rękę między taśmę a bęben zwrotny, wskutek czego poszkodowany został przygnieciony lewą stroną klatki piersiowej do konstrukcji przenośnika Długotrwały ucisk piersi spowodował zgon w miejscu wypadku.

Przyczynami wypadku było: po chwycenie przez taśmę ręki na bęben zwrotny, brak osłony bębna zwrotnego oraz części rolek nośnych i taśmy, brak wyłącznika awaryjnego taśmociągu w pomieszczeniu zasypowym, brak instrukcji obsługi, wadliwy projekt włączania taśmociągu w budynku kotłowni (bez sygnału dźwiękowego i wzrokowego w pomieszczeniu zasypowym), samowolna zmiana technologii nawęglania.

W związku z tym wypadkiem w przedsiębiorstwach ZBP „Zachód" — także w naszym, omówione zostały okoliczności i przyczyny wypadku, przeszkolono pracowników obsługujących przenośniki, taśmowe, przeprowadzono kontrole bezpieczeństwa pracy przy wszystkich stosowanych w przedsiębiorstwie przenośnikach.

Uwaga na przenośniki!

W. Z.

ZBP „Zachód"

Trend systematycznego zmniejszania udziału inwestycji netto w dochodzie narodowym obowiązuje również w ZBP „Zachód", które realizuje inwestycje na terenie 9 województw.

W 1977 r. na plan produkcji i usług 14.042 mln zł, przerób wyniósł 12.663 mln zł. Nieco większy plan roku ub. wykonano w 96,5 proc., przy czym zakres robót budowlano-montażowych był mniejszy o 442 mln zł w stosunku do planu.

W 1978 r. realizowano 8 inwestycji priorytowych. Pięć z nich oddano w terminie: JZS „Jelcz", huta „Głogów II", zakłady górnicze „Rudna" i „Polkowice" oraz „Komes" w Słubicach.

W tym roku, co wynikło z NPSG, plan robót budowlano-montażowych ZBP „Zachód" został określony na 6.700 mln zł, ale prawdopodobnie wzrośnie do 8 mld zł. Wynika to z konieczności dokończenia kilku ważnych obiektów, jak np. Zakładu Wzbogacenia Rud w Lubinie, Fabryki Domów w Gorzowie, Zakładów Uzdatniania Wody we Wrocławiu, czy wreszcie rozszerzenie zakresu robót w ZCh „Police II".

Przedsiębiorstwa ZBP „Zachód" rozszerzają w tym roku eksport usług. Ich wartość w ub. r. głównie na Węgrzech, w NRD i Czechosłowacji, wyniósł 110 mln zł dew., w tym zaś wzrastają do 180 mln zł dew. Zwiększa się również udział tych przedsiębiorstw w budownictwie mieszkaniowym.

W ubr. oddano np. 64 tys. m. kw. powierzchni, w tym zaś plany przewidują wybudowanie 80 tys. m. kw.

Ten generalnie znacznie mniejszy zakres budownictwa przemysłowego w tym roku spowodował ograniczenie zatrudnienia o 2.500 osób W.Z.

Przestrzegaj przepisy BHP
WiMBP
GORZÓW WLKP.

Humoreska

Niespodziewana odsiecz

Dochodziła dwudziesta trzecia, gdy ujrzałem wreszcie zarys nowego osiedla, w którym od niedawna mieszkam. Domy ustawione w równych rzędach trzymały straż nad samochodami, opatulonymi pieczołowicie w brezentowe pokrowce. Gdzieniegdzie błysnęło światło, znak, że obezwładniający sen nie wszystkich zdołał zniewolić.

Wracałem z teatru. Sztuka była dobra, spacer udany, czułem się radośnie. Chciało mi się po prostu żyć. Do czasu jednak gdy zauważyłem tamtych dwóch wyłaniających się jak cienie. Wyższy trzymał w ręku metalową rurkę, artykuł bardzo dziś deficytowy, niższy zadawalał się tradycyjną cegłą, która w jego potężnej dłoni wyglądała jak pudełko zapałek.

— Do sprzedania! — wychrypiał, podsuwając mi cegłę pod nos.

— Za... za ile? — zapytałem drżącym głosem, choć wiedziałem z góry, że targować się raczej nie będę.

— Za wszystko, co masz w portfelu! — wyższy przełożył rurkę do prawej ręki. — No, na co czekasz? Czas to pieniądz.

W tym momencie poczułem przypływ złości i odwagi. Nie ze mną takie numery.

— Na pomoc! Mili-i-icja-a-a! — rozdarłem się nagle w mrok nocy.

Wyższy chuligan skręcił się ze śmiechu i aż przysiadł na trotuarze.

— Ludzie, trzymajcie mnie, bo pęknę!

Niższy wtórował mu dzielnie, porykując basem.

Popatrzyłem na nich ze zdziwieniem.

— Krzycz sobie, ile dusza zapragnie — powiedział wreszcie wyższy ocierając łzy. — Co ty, zwariowałeś? Pomocy szukasz? Myślisz, że Polak będzie nadstawiał karku ot tak sobie, za nic?

I miał rację. Wszędzie głucha cisza i ciemność. Nawet pojedyńcze światła w oknach pogasły.

Zacząłem myśleć gorączkowo. Pomocy znikąd, a czas ucieka. Chuligani przestali się już śmiać i zaczeli dobierać się do mnie serio.

Do dziś nie wiem, skąd mi przyszedł ten zbawienny pomysł do głowy. Nabrałem powietrza i wykrzyknąłem co sił w płucach:

— Złodzie-e-e-eje! Auta kradną!

Jak za dotknięciem czarodziejskiej różdżki zabłysły światła we wszystkich domach. Usłyszałem tupot wielu nóg. Pierwszy przykłusował do mnie sąsiad z nożem kuchennym w ręku.

— Gdzie oni są, sukinsyny? — zapytał zdyszany.

Rozejrzałem się. Po napaśnikach ani śladu. Poprawiłem krawat i spokojnie skierowałem się w stronę domu.

A. A.

Z dziejów budownictwa

W OKIENNYCH RAMACH

Od wczesnych wieków starożytności po późne średniowiecze, a w wielu regionach świata i dłużej, otwory okienne w budynkach wypełniane były najprzeróżniejszymi materiałami, które dość słabo chroniły użytkowników przed wpływami atmosferycznymi i przepuszczały niewielką ilość światła dziennego do wnętrza. Używano w tym celu błon zwierzęcych, pergaminu, woskowanego papieru i płótna, słomianych mat, płytek alabastru, miki i rogu. W budownictwie stylu romańskiego stosowano natomiast w oknach tzw. przeźrocza, wstawiając w ościeżnice ażurowe płyty z kamienia, a we współczesnym mu budownictwie islamu — z drewna.

Mimo iż sztuka wytopu szkła znana była od III—II tysiąclecia p.n.e. (Egipt, Mezopotamia), najstarsze ślady wykorzystywania szkła bezbarwnego i barwnego do szklenia okien zachowały się z czasów cesarstwa rzymskiego (Pompeje — I wiek n.e.). Po upadku imperium przez pięć kolejnych stuleci przeżywały kryzys i warsztaty szklarskie.

Dopiero od X wieku w średniowiecznej Europie do wypełniania okien w budownictwie mieszkalnym zaczęto używać okrągłych szybek (gomółek) z tzw. szkła leśnego — mało oczyszczonego w odcieniu zielonym. W Polsce najstarszy warsztat szklarski (XII—XIII wiek) odkryty został w Kruszwicy, a pierwsza wzmianka o hucie szkła (w Poznaniu) pochodzi z 1310 r.oku.

Równocześnie na przełomie XI i XII wieku pełny rozkwit w zachodniej Europie przeżywa witrażownictwo w budownictwie sakralnym. Barwione w masie szkło, cięte zwykle na małe kawałki — często do 500 sztuk na 1 m kw. — potem zdobiono specjalnymi barwnikami (gryzajem), wypalano, a następnie oprawiano w ołowiane ramki o przekroju w kształcie litery „H" (dwuteówki) i osadzano w żelaznym zbrojeniu okiennym lub bezpośrednio w kamiennych ościeżnicach. Powtórny renesans przeżyły witraże w czasach secesji, tyle że w budynkach świeckich, a projektowali je w Polsce tej miary artyści co Wyspiański i Mehoffer.

Coraz lepsze opanowanie metody wylewania z masy tafli szklanych sprawia, że u schyłku epoki renesansu oraz w baroku pojawia się szkło bezbarwne, zbliżone do przezroczystego. Bardzo popularne stało wówczas oprawianie w drewniane skrzydła futryn szkła wypukłego, które efektownie załamywało promienie światła i pozwalało na wgląd do wnętrza pomieszczenia tylko po linii prostopadłej do szyby. Ta ostatnia zaleta zadecydowała, że szkło wypukłe aż do początków XX wieku było bardzo popularnym materiałem w budownictwie mieszkalnym.

Przezroczyste, bezbarwne tafle szklane nie tylko wyparły z ram okiennych inne, gorsze jakościowo i pod względem użytkowym materiały, ale stały się w niektórych budowlach podstawowym, a nawet dominującym tworzywem. Przełomową datą był rok 1851, kiedy to Joseph Paxton zbudował w Londynie słynny Crystal Palace (Pałac Kryształowy) — wielką halę wystawową długości ponad 500 m, wyłącznie przy użyciu szkła ujętego w szkielet żelaznych i drewnianych ram. Dopiero jednak budownictwo XX wieku zaczęło śmielej stosować w miejsce oszklonych prostokątów okien całe ściany ze szkła w budynkach mieszkalnych i użyteczności publicznej. Tradycyjne otwory okienne nie zostały jednak dotąd zdominowane przez szklane taflescainy. Również próby zastąpienia tradycyjnego szkła okiennego innymi przezroczystymi tworzywami sztucznymi pozostały w sferze bardziej lub mniej udanych eksperymentów jednostkowych. Pomimo swej giętkości i podatności na obróbkę przezroczyste tworzywa sztuczne nie wytrzymują na razie konkurencji z łatwym do stłuczenia, tanim, zwykłym szkłem, które od wielu lat królu je w ościeżnicach okien naszych mieszkań.

Oprac. WIESŁAW PYŻEWICZ

Jerzy Leszczyński

FRASZKI

WAŻNA STRONA

Bez odwrotnej strony medal
do piersi przypiąć by się nie dał.

JAK ODRÓŻNIĆ

Społecznik chętnie służy o g ó ł o w i —
k a ż d e m u gotów służyć karierowicz.

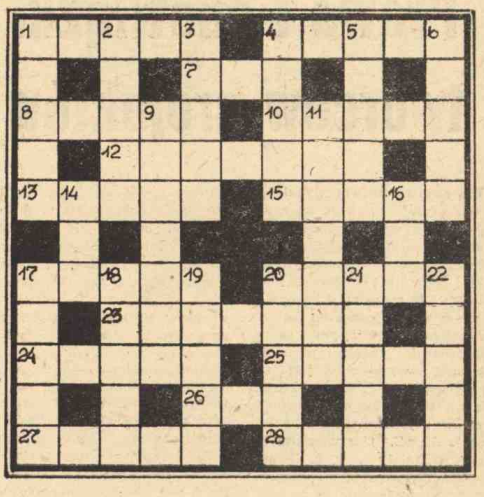
TRUDNOŚCI ZASADNICZE

Wąskie gardła, a przy tym —
n i e w ą s k i e apetyty.

STOPNIE ZAŻYŁOŚCI

Mówimy do siebie normalnie,
potem mówimy zdrobniale,
aż w końcu dochodzi do tego,
że nie mówimy już wcale.

Krzyżówka



POZIOMO: 1) długa i szeroka tarcza drewniana obita skórą, 4) hodowana przez sadowników jako podkładka pod grusze karłowate, 7) stolica Baszkirskiej ASRR, 8) pierwiastek chemiczny o l. at. 63, 10) jacht mieczowy, 12) kostium plażowy, 13) lasso, 15) bezwartościowa sztuka teatralna, 17) archipelag wulkaniczny na Oceanie Spokojnym w Polinezji, 20) czar, wdzięk, 23) brednie, banialuki, 24) geograf, twórca nowoczesnej kartografii polskiej (1871—1954), 25) do zalania za skórę, 26) biega po stepach Australii, 27) list przesłany potajemnie przez więźnia, 28) rodzaj hali.

PIONOWO: 1) np. Julian Tuwim, 2) sprawiedliwy albo surowy, 3) staropolski strojny ubiór męski, 4) błazen, arlekin, 5) metalowa łuska naboju, 6) kwitnie tylko raz, 9) grzbiet w Tatrach Wys., między Doliną Roztoki a Doliną Rybiego Potoku, 11) zabezpieczenie, 14) ...kulszowa, 16) kręci się w oku, 17) hebel, 18) drugie po Śniardwach pod względem powierzchni jezioro w Polsce, 19) na kopercie, 20) przesuwanie się poszczególnych części danej maszyny w pewnym określonym kierunku, 21) zwierzę wodne z rodziny kun, 22) do zapuszczania.

Ułożył **„CWOJER"**

OD REDAKCJI: Rozwiązania prosimy nadsyłać w ciągu 10 dni od daty ukazania się numeru. Do rozlosowania bon książkowy wartości 100 zł.

Kazimierz Furman

Myśli

Kłamca: Nawet na pytanie „czy śpisz" potrafi odpowiedzieć twierdząco.

☆

Pieniądze: Dla jednych są wymiernikiem szczęścia — innym kulą u nogi

☆

Podpora: Nie rzadko podporą człowieka są chwiejne poglądy.

☆

Wiara: Jedni wierzyć potrafią i to jest ich wiara. Inni nie wierzą w nic, właśnie w nic wierzą.

☆

Sztuka: Jakże często sztuka jest pojęciem handlowym.

☆

Cierpliwy: To ten człowiek, który potrafi wysłuchać niemowę do końca, nie przerywając mu gestem.

☆

Problem: Niełatwo przyznać się do kłamstwa swych myśli, będąc zgodnym z własnym sumieniem.

„Gorzowska Przemysłówka" — organ Samorządu Robotniczego Gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego.
Społeczne Kolegium Redakcyjne w składzie: Wiesław Bałecki, Franciszek Gospodarczyk, Władysław Łuczko, Jan Szarejko, Irena Toborek, Włodzimierz Walaszczyk — przewodniczący, Wincenty Zdzitowiecki.
Redakcja: Jadwiga Grabska — korekta, Jan Sowiński — red. techniczny, Wincenty Zdzitowiecki — red. naczelny.
Stale współpracują: Zenon Cichy, Jerzy Cwojdziński, Paweł Dorożko, Jerzy Intek, Jerzy Leszczyński, Wiesław Pyżewicz, Michał Świtalski, Jan Starzyński.
Adres redakcji: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Marchlewskiego 55, pokój nr 123, tel. nr 6001-09, wew. 208.
Skład, łamanie, chemigrafia: Drukarnia Prasowa w Zielonej Górze, ul. Reja 5. Zam 234.
Druk: PZGK-12 1077/Z-859 2000 egz. A3 — L-22.

WiMBP GORZÓW WLKP.