



ORDER zobowiązuje!

Ostatnie lata charakteryzują się bojem w rozwinięciu naszej gospodarki, nastąpił bardzo poważny wzrost dochodu narodowego i do chwał ludności. Okres nowego gospodarowania, które przede wszystkim ma na celu zaspokajanie stałe rosnących potrzeb materialnych i duchowych społeczeństwa, ujawnił się w jak najzręczniejszym zaangażowaniu i działaniu wszystkich ludzi pracy na rzecz dobrej roboty.

Dodatkowe efekty gospodarcze i dochód narodowy wypracowane przez społeczeństwo, co umożliwiło przeznaczenie dodatkowych środków na podwyższenie płac i rozszerzenia różnych świadczeń socjalnych.

Siad należy przyrzec się, jak w ostatnim czasie gospodarowali w naszych zakładach.

W roku 1973 Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze wyprodukowały ponad plan 4000 t. papieru i 1500 t. celulozy bielonej.

Wartość nowych wyrobów przetwórstwa papierniczego wyniosła ok. 10 mln zł. Obniżka kosztów produkcji 12,5 mln zł. Wartość po nadplanowej produkcji wyniosła 75 mln zł, zaś zatrudnienie w stosunku do 1972 r. zmniejszyło się o 170 osób.

Równocześnie uprządkowano gospodarkę materiałową, zbudowano rampy i magazyny na surowce podstawowe i pomocnicze, co równocześnie dało podstawę do wprowadzenia pełnej paletyzacji i mechanizacji prac transportowych. Uprządkowano w zakresie organizacyjnym i fachowym pracę w magazynach.

Na szczególne podkreślenie zasługuje działalność w zakresie poprawy warunków socjalno-bytowych załogi.

- Uroczono:
- nowy bar na Wykoźnialni,
- bar w byłym Domu Kultury,
- urządzenia socjalno-sanitarne na oddziałach: Remontowo-Bu dołanym, Wykoźnialni, Przetwórstwa, Elektrycznym, Energetycznym,
- nowa pralnia,
- zaplecze Klubu Młodzieżowego,
- sklep masarski,
- zasadzono 20 tys. krzewów i drzew.

W wyniku wspomnianych wyżej osiągnięć, załoga Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych została wyróżniona za wyniki współzawodnictwa międzyzakładowego, Sztandarem Przewesa Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Rozwój - czynnikiem stałym

Ruch racjonalizatorski w sposób twierdzący wpływa na rozwój postępu technicznego, organizację pracy, modernizację produkcji i poprawę jej jakości, a co ważniejsze, angażuje załogę do podnoszenia gospodarczości.

Udział racjonalizatorów w rozwoju zwanym licznymi problemami zakładu na rzecz jego rozwoju jest znaczący i wykazuje tendencję dalszego wzrostu.

Wśród naszych racjonalizatorów na czoło wystąpił m. in. Albert Ostrowski i Władysław Automatycki. Pomiarów jego dziewięć wniosków racjonalizatorskich zrealizowanych zostało w bieżącym roku przyznając załogom 46 mln zł oszczędności.

Na uwagę zasługuje też wzniosły wniosek racjonalizatorski dotyczący produkcji emulsji asfaltowanej sto-

Dobra praca zatem zawsze jest wysoko oceniana i stanowi ona wartość najwyższą w obecnych czasach.

Pomysłami realizujemy zadania 1974 r. Wyniki produkcyjno-ekonomiczne za 10 miesięcy tego roku pozwalają stwierdzić, że zadania zostaną zrealizowane z nadwyżką. Przewiduje się wzrost wartości produkcji do zadań planowych o 52 mln zł, przy czym najwyższy wzrost odnotowuje się w produkcie papieru (314 t.).

Przepracujemy także plany dostaw rynkowych, które wyniosą ok. 167,441 tys. zł (wzrost do zadań o 8,1 proc.).

Przed nami stoją już ambitne zadania roku 1975, które winny wzrosnąć o ok. 5 proc. w stosunku do wykonania roku 1974 i stanowią temat nakreślenia własnych zadań przez poszczególne komórki organizacyjne a także, stanowią treść działania organizacji społeczno-politycznych.

Należy stwierdzić, że nasza załoga stała na równanie do najlepszych załóg fabrycznych naszej Ludowej Ojczyzny, tym bardziej, że przyznanie jej na wniosek Biura Politycznego KC PZPR przez Radę Państwa, Orderu Sztandaru Pracy II klasy zobowiązuje do najlepszej pracy.

Siad przed nami stoi, szczególnie zadania, które z jednej strony pozwolą stworzyć coraz lepsze warunki pracy i bytu załogi, zaś z drugiej strony, pozwolą wypracować wyższą wartość produkcji we zasady, więcej, lepiej i taniej.

Od 1 stycznia 1975 r. Zakłady nasze wejdą do systemu gospodarstwa obrotowego miast WOC-u. W systemie tym dobra praca szczególnie procentuje i pozwala osiągnąć wyższe zarobki załogę.

Do najważniejszych bieżących zadań należy zaliczyć:

1. Stworzenie klimatu dobrej roboty, która jest wartością najważniejszą (liczą się efekty pracy, a nie gadanina i deklaracje bez pokrycia).
2. Stworzenie warunków do pełnej realizacji prac każdego członka naszej załogi.
3. Poprządkowanie szerokiego oddziaływanie na szerokie kształtowanie się wśród załogi wysokiej moralności społecznej.
4. Włączanie się czynnie w pełni swoich możliwości i umiejętności do realizacji zadań produkcyjnych, postępu technicznego i programu socjalno-bytowego.

sowanej do produkcji płyt dachowych. Jest to wniosek zespołu inż. Antoniego Szepeńskiego z KZP-Zakład w Drezdenku. Wniosek ten pozwoli zwiększyć produkcję - poszukiwanych na rynku - płyt dachowych. Cenne użycie w realizacji tego wniosku miały też Marek Jucha, Benedykt Polarek, Władysław Jakowczuk i inni.

Dzięki takim racjonalizatorom jak oni, oraz wielu innym, rozwój postępu technicznego w zakładzie jest czynnikiem trwałym. Nasi racjonalizatorzy przyczyniają się tym samym do zwiększania efektów o dużym znaczeniu społecznym i ekonomicznym, możliwości pracy, ochrony środowiska, zapobiegania wypadkom, poprawie warunków pracy, rozwoju przetwórstwa papierniczego.

Celuloza

ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH
ODZNACZONYCH ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY I ODZNAKĄ „ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA ZIELONOGÓRSKIEGO”

Rok IV, Nr 19 (56) KOSTRZYŃ, 14 - 28 XI 1974 R. Cena 50 gr

Order Sztandaru Pracy II klasy Kostrzyńskim Zakładom Papierniczym

W trzydziestą rocznicę powstania Polski Ludowej - dając wyraz uznania dla wkładu w rozwój Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz za osiągnięcia w budownictwie socjalistycznym - Rada Państwa na wniosek Biura Politycznego Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej nadała:

ORDER SZTANDARU PRACY II KLASY Kostrzyńskim Zakładom Papierniczym

W chwili kiedy sztandar naszego zakładu, zakładu-laudesa, wysokiego odznaczenia, będzie dekorowany Orderem Sztandaru Pracy II klasy, wybiegnijmy myślą w przeszłość - do czasów wielkiej budowy, heroicznego czasu pionierów-robotników, techników i inżynierów - osiągniętych wyników ponadprzeciętne. Wybiegnijmy do spraw przyspieszenia dochodzenia do pełnej wydajności produkcyjnej zakładu, do spraw doskonałości produkcji, doskonałości wiedzy, pomnażania majątku - do spraw ludzi dobrej roboty.

Uprzemyślijmy sobie motywy, które tymi ludźmi kierowały, a jasnym będzie osiągnięcie przez nich dużych efektów społecznych i osobistych. Oni po prostu realizowali program partii, program zaspalający interes ogólnokrajowy z ich osobisty

mi aspiracjami, marzeniami i wyobrażeniami. W naszym zakładzie to już tradycja, współczesne pokolenia pracownicze podejmują ją w trakcie pokonywania codziennych trudności.

Sięganie po wyniki ponadprzeciętne, stawianie sobie ambitnych obowiązków, przynosi nie tylko dodatkowe efekty materialne, ale zarazem wpływa na wszechstronny, intelektualny rozwój człowieka, sprzyja podnoszeniu jego kwalifikacji za wodowych, wzbogacaniu wiedzy, kultury. W trzydziestolecie Polski Ludowej równania do najlepszych, stoczenia w odniesieniu do siebie zadań najwyższych, doskonalenia form i metod pracy, wywyższania się z odpowiedzialnych zadań politycznych i ideowo-wychowawczych.

Order Sztandaru Pracy II klasy otrzymuje za kład, w którym pracują ludzie światli, ambitni, zaangażowani w socjalistyczne budownictwo. Trzydziestolecie Polski Ludowej otwiera nowy etap w życiu naszego narodu. Realizujemy obecnie przyspieszony program rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, który gruntownie przeobraża ci oblicze Polski. Temu historycznemu zadaniu podporządkowujemy całą działalność naszego środowiska, widząc w niej istotny czynnik wyzwalający twórczych sił na rzecz urzeczywistnienia wizji Polski - kraju rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego.

Dalszy rozwój, przetwórstwa

Ruszyła produkcja papierów kredowanych

Wielkie zawrotnym tempie, 14 listopada br. w KZP uruchomiono maszyny do produkcji papierów kredowanych dwustronnie - na własnym podłożu. Zakłada się, że roczna produkcja tego poszukiwanego na rynku towaru wyniesie około 450 ton (czyli około 1,5 tona na dobę).

Takie szybkie uruchomienie produkcji papierów kredowanych było możliwe dzięki ofiarnej pracy wszystkich przy tym zadaniu zatrudnionych, w szczególności zaś mistrzów - Stanisława Dryndy i Michała Gabrulię oraz ich ludzi: Józefa Ormickiego, Frederka Siedlera, Stanisława Wilę, Henryka Guzięzka, Jana Kontowicza i Jana Kozakiewicza.

Oni nie tylko racjonalnie wniesli racjonalizatorskie koleżeń - tworząc nowe maszyny przetwórcze - ale sami wypracowali je o nowe i w pełni techniczne. To oni to m. in. stworzyli maszynę do produkcji papieru światłoczułego, multikolorowego kalendry - nieprzekrawanej i maszynę do post-oblaczenia kredowanych.

Trzeba stwierdzić, że przetwórstwo naszego zakładu w tym czasie przeszło i przekroczyło granice techniczne i organizacyjne, które osiągnęło w przeszłości.

Maszyny te są produktem nauki i techniki, a nie tylko obeluzją pracowników. Wnioskami i pracami Zakładów Wyrobów Papierniczych.

W czynnie społecznym

Mini - sanatorium

Ogromnym wysiłkiem kostrzyńskiego społeczeństwa, a w szczególności pracowników Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych, w Miejskim Ośrodku Rekreacji i Wypoczynku powstaje Zakład Rehabilitacyjno-Rekreacyjny.

W składzie ośrodka wyłóżonej w Ośrodku uwidoczniono setki nazwisk - pracowników poszczególnych wydziałów KZP, członków partii i ZMS, którzy przetracowali przy tym obiekcie setki godzin. Do prac włączyli się też pracownicy innych kostrzyńskich przedsiębiorstw - Instytutu Rejonowej Szpitalni Zoopatrzni i Zbetu, Transbudu, Sanatorium, MPKGK, PKP i ZREMB-u, ofiarnie pomagają żołnierze W P.

Na budowie pracowała brygada cieleń - Karbowińskiego, siad pracownicy Zakładu: Henryk Gryllak, Józef Płoch, Sylwester Pokora, Józef Dalski, Jan Żalik, Bogusław Krawiec, nadzorem mistrza Zbigniewa Okonia.

W budownictwie Zakład Rehabilitacyjno-Rekreacyjny pomniejsza się m. in. rehabilitacja leżni, kretelnic, sala gier malych warsztaty „Praktycznego Pana”, kawiarnia, oraz inne pomniejszenia zaplecza.

W Zakładzie Rehabilitacji Lecznicy, składającego się z zespołów no mieszczących zabiegowych i zabieża - będą prowadzone takie zabiegi lecznicze jak: gimnastyka, światłolecznictwo, elektrolecznictwo, inhalacje, leczenie ruchem, wodolecznictwo.

W zakresie elektrolecznictwa będą wchodziły okłady i kąpiele parafinowe oraz naświetlenia światłolecznictwa będzie polegało na stosowaniu lamp kwarcowych, elektrolecznictwo - na leczeniu prądami diadymnymi, galvanizacjami, diatermii, krótkofalowej, ultradźwiękami, inhalacji stosowanej są będzie użytkownik i ultradźwiękowe. Leczenie ruchem polega na gimnastyce leczniczej i masażu. Wodolecznictwo - na balneoterapii, w skład której wchodzi różne formy ćwiczeń ruchowych (w socjalnych kąpielach) i na masażach a ponadto na tzw. błęskach szklanych.

Jak w powyższym wnioskach, zadaniem Zakładu Rehabilitacji Lecznicy będzie świadczenie usług w formie zabiegów balneologicznych i fizjoterapeutycznych.

Z usług tego mini-sanatorium będą korzystały społeczeństwo Kostrzyńskie i w szczególności pracownicy KZP.

Tej szansy nie możemy zaprzepaścić

Przy ogromnym zaangażowaniu załogi, powstał jedyny w swoim rodzaju program działalności społeczno-wychowawczej KZP, wynikający z odznaczenia Zakładu Orderem Sztandaru Pracy II klasy. Zakład staje się szkołą socjalistycznego wychowywania obywateli. Celem pracy ideowo-politycznej i wychowawczej w zakładzie jest m. in. kształtowanie aktywnych i zaangażowanych postaw załogi w realizacji zadań produkcyjnych, tworzenie klimatu dla twórczej pracy, możliwości aktywnego współzawodnictwa załogi w zarządzaniu zakładem, systematyczna praca warunków pracy i wypoczynku, oraz kształtowanie socjalistycznych stosunków między ludźmi.

Z tak sformułowanego programu wynikały oczywiście określone obowiązki zakładu i pracowników o których piszemy niżej.

OBOWIĄZKI ZAKŁADU:

- Stworzenie warunków do pełnej realizacji zadań produkcyjnych.
- Zabezpieczenie pracowników pracy i pracy zgodnych z posiadanyimi kwalifikacjami, umiejętnościami i zaangażowaniem.
- Wypracowanie i podawanie do publicznej wiadomości systemu sprawidliwej i obiektywnej oceny pracowników będącej podstawą do awansowania, odznaczeń, wyróżnień i nagród, typowania do rezerwowego kadry kierowniczej.
- Stworzenie każdemu pracownikowi bezpiecznego i estetycznego stanowiska pracy.
- Zabezpieczenie załogi możliwości stałego dokształcania zawodowego i rozwoju osobistych zainteresowań.
- Umocnienie organizacjom społeczno-politycznym i całej załodze bieżące reprezentowania

się z gospodarczymi i społecznymi problemami zakładu.

Rozwijanie inicjatywy i aktywności zawodowej załogi, stwarzanie klimatu do satysfakcji z dobrej roboty i integracji celów osobistych pracowników z celami zakładu.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW:

- Pracownik KZP, jako członek społeczności zakładowej, zobowiązany jest przede wszystkim do poszanowania dotychczasowego dorobku zakładu i aktywnego tworzenia nowych wartości, a ponadto do:
- rzetelnego wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy,
- stałej troski o powierzony stanowisko pracy i wspólny majątek zakładu,
- dbania o ład i porządek na stanowisku pracy, wydziale i zakładzie,
- aktywnego uczestniczenia w pracach społecznych na rzecz zakładu i środowiska,
- twórczego stosunku do pracy - przez usprawnianie organizacji pracy i procesów wytwarzania,
- ciągłego doskonalenia umiejętności zawodowych,
- udziału w socjalistycznym współzawodnictwie pracy,
- aktywnego uczestniczenia w życiu organizacji społecznych i politycznych działających na terenie zakładu,
- poszanowania godności osobistej współpracowników,
- godnego reprezentowania zakładu.

Od nas wszystkich zależy, czy szansa jaka daje nam powyższy program, będzie w pełni wykorzystana, i czy nie zostanie zaprzepaszona.



Praca dokładna, rzetelna - na Wydziale Mechanicznym potrzebna jest precyzja. Ostatek gotowości w KZP 3-osobowa delegacja Samorządu Robotniczego z Fabryki Maszyn Papierniczych w Ciepluchach. N.Z.: Delegacja w czasie zwiedzania Ośrodka rekreacyjnego.



Edward Frackowiak — sekretarz Rady Zakładowej. Fot. J. Szalibier

Zasłużeni dla KZP Edward Frackowiak

Twierdzą, że najbardziej zorientowanym w problemach pracowników naszego zakładu jest Edward Frackowiak. Do niego to, jako do sekretarza Rady Zakładowej, przychodzić codziennie ludzie ze swymi potrzebami, problemami, oczekiwaniami. Swym sposobem załatwiania spraw zyskał ich zaufanie. A ludzie już dobrze poznali drogę do Rady Zakładowej — przychodzą tu z problemami socjalnymi, bytowymi, hbo-owskimi, produkcyjnymi, a często i prywatnymi. Szukają tu pomocy, często ją znajdują. Szukają porad i otuchy. Jest tu miejsce i czas na dyskusje. To wszy sko świadczą, że sekretarz Rady Zakładowej wychodził naprzeciw potrzebom załogi.

A zaczęło się jeszcze w 1945 r. kiedy front dochodził do Odry, a w Szamotułach kompletno zalogę pierwszego pociągu teletelegraficznego. Z zalogą tego pociągu dotarł aż do Kesztrzyca, to było jego pierwsze zetknięcie z kostryńszczykami.

Po pewnym czasie przedzwonił z Szamotuł do ówczesnego szefa kadru w KZP — Bolesława Wiśniewskiego. Praca była, i to najwciążniejsze — było mieszkanie.

Prace rozpoczął w SOWI — jako murarz, budował zakład. Kiedy budowa weszła

W toku realizacji celów przedsiębiorstwa, niezależnie od ich ważności oraz terminów, w których przyjęte zadania powinny być wykonane, musi obowiązywać zasada, w myśl której naczelna wartość jest człowiekiem. Nie człowiekiem dla produkcji, ale produkcją dla człowieka. Mając to na uwadze, zaprosiliśmy przedstawicieli mistrzów — organizatorów produkcji w naszym zakładzie — do reakcyjnej dyskusji na temat działalności społeczno-wychowawczej zakładu. W dyskusji wzięli udział: Michał Gabrukiewicz — mistrz z Warsztatów Mechanicznych, Wiesław Sokolowski — mistrz z Działu Obróbki Papieru, Maciej Kwiatkowski — mistrz z Papieru i Kazimierz Lewicki — mistrz z Działu Przetwórstwa Papierniczego. Oddajemy głos mistrzom:

Maciej Kwiatkowski
— Form wychowania i kształtowania człowieka jest w zakładzie wiele, ich stosowanie zależy m. in. od mistrzów. Obowiązują oczywiście ogólne zasady, wypracowane przez załogę i ujęte w stworzonym ostatnio programie działalności społeczno-wychowawczej. Każdy z nas stosuje te zasady trochę inaczej.

Jest to kwestia indywidualnego podejścia mistrza do każdego z jego pracowników. Każdy z nas — mistrzów, śmiem twierdzić, posiada inny system tego podejścia. Mało tego, każdemu z nas się zdaje, że jego sposób jest najlepszy. Zgadzać się, że można te systemy, oczywiście krytykować i poprawiać.

W miarę upływu lat, w miarę nabywania praktyki zawodowej, w miarę „ociężania się” o ludzi, o środowisko i w powiązaniu z rzeczywistością, zmieniają się nasze systemy oddziaływania na współpracowników.

Każdy z nas — mistrzów, kieruje grupą ludzi 23, 30 czy nawet 35 osobową. Stara się kierować tak — aby z jednej strony pracownicy byli zadowoleni z przelozonych, z drugiej strony, żeby on sam był zadowolony ze swoich pracowników. Do ludzi trzeba podchodzić jednak z szacunkiem i z ich ambicjami: jednym wystarczy wytłumaczyć na czym dana rzecz czy zadanie polega, innym trzeba powiedzieć kilka ostrych słów. Ważnym jest, żeby grupa mająca się podjąć jakiegoś konkretnego zadania, w konkretnej sytuacji — sama doszła do ich wspólnego wniosku najszybszego i najlepszego sposobu wykonania tego zadania. Je dnym słowem, w takiej sytuacji mistrz musi się oddziaływać na całą grupę pracownika jednocześnie.

W miarę wydłużania się okresu współpracy z ludźmi, coraz lepiej mistrz poznaje ich charakter i w zasadzie wie już później, w jaki sposób do danego człowieka ma podejść.

Michał Gabrukiewicz
— Moim zdaniem, najłatwiej współpracować z fachowcami o dłuższym stażu pracy w zakładzie. Młodzież? — owszem, to są w większej swej części dobrzy pracownicy. Mam ich dość dużo. Do niektórych z nich trzeba podchodzić jednak szczególnie umiejętnie, a to nie zawsze się udaje.

Pierwsze pytanie niektórych z tych nowych — to: za ile? Z taką postawą młodych pracowników trzeba walczyć od samego początku ich pracy. Mając określone kłopoty z takimi młodymi pracownikami, stępotam się je rozwiązywać z nimi rozmawiając, starając się ich uspokoić, przemówić im do rozsądku. Mówię im np. tak: młody człowieku, nie jesteś tu od okazywania swojego „ja”, masz pracować tak, jak pracuje cała twój brygada — nie rob sobie i sobie na złość. W przypadku, kiedy nie do niego nie przemawia, zwracam się do niego do ZMS. Jego kłopoty z ZMS potrafią z takim się dogadać, a jeżeli nie, sprawę przedkładam dalej, do kierownika. Są to jednak przypadki bardzo rzadkie, naj częściej rozmowy mistrza z pracownikiem odnośnie pożądanego skutku.

Uważam, że ta metoda postępowania jest lepsza od metody tzw. twardej ręki. Tyle jest charakterów, 10 jest ludzi — dlatego do każdego z nich trzeba znaleźć drogę trochę inną, indywidualną — że tak powiem. Szablonu stosować tu nie można, bo i nie zdaje on egzaminu.

Wiesław Sokolowski
— Uważam, że do wydajniejszej pracy mobilizuje ludzi najlepiej współzawodnictwo pracy. My w swoim dziale mamy już 4 Brygady Pracy Socjalistycznej, pracują one na pakarkach zwoi i belownicach. Problemy, których powstaje przecież немало, rozwiązuje cała brygada. Do pracownika opuszczającego się np. w pracy mówię: „my pracujemy, to i ty musisz się do nas podciągnąć!”

Kazimierz Lewicki
— Na Wydziale Przetwórstwa Papierniczego problemem jest bardzo dużo, wiadomo — pracuje tu dużo nowo przyjętych, praca niektórych z nich jest w ogóle pierwszą pracą w ich życiu. Są to przede wszystkim kobiety. Kobiety — jak wiadomo — mają dużo kłopotów domowych. Niejednokrotnie niezdolne są do myślenia w czasie pracy i o niczym innym jak tylko o kłopotach rodzinnych, domowych.

Wiele z nich przychodzi z tymi kłopotami do mistrza, wtedy w miarę możliwości staram się im pomóc. A trzeba zaznaczyć, że już sama rozmowa z mistrzem, przekaza-

Mistrzowie dyskutują Naczelną wartością jest CZŁOWIEK

W toku realizacji celów przedsiębiorstwa, niezależnie od ich ważności oraz terminów, w których przyjęte zadania powinny być wykonane, musi obowiązywać zasada, w myśl której naczelna wartość jest człowiekiem. Nie człowiekiem dla produkcji, ale produkcją dla człowieka. Mając to na uwadze, zaprosiliśmy przedstawicieli mistrzów — organizatorów produkcji w naszym zakładzie — do reakcyjnej dyskusji na temat działalności społeczno-wychowawczej zakładu. W dyskusji wzięli udział: Michał Gabrukiewicz — mistrz z Warsztatów Mechanicznych, Wiesław Sokolowski — mistrz z Działu Obróbki Papieru, Maciej Kwiatkowski — mistrz z Papieru i Kazimierz Lewicki — mistrz z Działu Przetwórstwa Papierniczego. Oddajemy głos mistrzom:

Maciej Kwiatkowski
— Form wychowania i kształtowania człowieka jest w zakładzie wiele, ich stosowanie zależy m. in. od mistrzów. Obowiązują oczywiście ogólne zasady, wypracowane przez załogę i ujęte w stworzonym ostatnio programie działalności społeczno-wychowawczej. Każdy z nas stosuje te zasady trochę inaczej.

Jest to kwestia indywidualnego podejścia mistrza do każdego z jego pracowników. Każdy z nas — mistrzów, śmiem twierdzić, posiada inny system tego podejścia. Mało tego, każdemu z nas się zdaje, że jego sposób jest najlepszy. Zgadzać się, że można te systemy, oczywiście krytykować i poprawiać.

W miarę upływu lat, w miarę nabywania praktyki zawodowej, w miarę „ociężania się” o ludzi, o środowisko i w powiązaniu z rzeczywistością, zmieniają się nasze systemy oddziaływania na współpracowników.

Każdy z nas — mistrzów, kieruje grupą ludzi 23, 30 czy nawet 35 osobową. Stara się kierować tak — aby z jednej strony pracownicy byli zadowoleni z przelozonych, z drugiej strony, żeby on sam był zadowolony ze swoich pracowników. Do ludzi trzeba podchodzić jednak z szacunkiem i z ich ambicjami: jednym wystarczy wytłumaczyć na czym dana rzecz czy zadanie polega, innym trzeba powiedzieć kilka ostrych słów. Ważnym jest, żeby grupa mająca się podjąć jakiegoś konkretnego zadania, w konkretnej sytuacji — sama doszła do ich wspólnego wniosku najszybszego i najlepszego sposobu wykonania tego zadania. Je dnym słowem, w takiej sytuacji mistrz musi się oddziaływać na całą grupę pracownika jednocześnie.

W miarę wydłużania się okresu współpracy z ludźmi, coraz lepiej mistrz poznaje ich charakter i w zasadzie wie już później, w jaki sposób do danego człowieka ma podejść.

Michał Gabrukiewicz
— Moim zdaniem, najłatwiej współpracować z fachowcami o dłuższym stażu pracy w zakładzie. Młodzież? — owszem, to są w większej swej części dobrzy pracownicy. Mam ich dość dużo. Do niektórych z nich trzeba podchodzić jednak szczególnie umiejętnie, a to nie zawsze się udaje.

Pierwsze pytanie niektórych z tych nowych — to: za ile? Z taką postawą młodych pracowników trzeba walczyć od samego początku ich pracy. Mając określone kłopoty z takimi młodymi pracownikami, stępotam się je rozwiązywać z nimi rozmawiając, starając się ich uspokoić, przemówić im do rozsądku. Mówię im np. tak: młody człowieku, nie jesteś tu od okazywania swojego „ja”, masz pracować tak, jak pracuje cała twój brygada — nie rob sobie i sobie na złość. W przypadku, kiedy nie do niego nie przemawia, zwracam się do niego do ZMS. Jego kłopoty z ZMS potrafią z takim się dogadać, a jeżeli nie, sprawę przedkładam dalej, do kierownika. Są to jednak przypadki bardzo rzadkie, naj częściej rozmowy mistrza z pracownikiem odnośnie pożądanego skutku.

Uważam, że ta metoda postępowania jest lepsza od metody tzw. twardej ręki. Tyle jest charakterów, 10 jest ludzi — dlatego do każdego z nich trzeba znaleźć drogę trochę inną, indywidualną — że tak powiem. Szablonu stosować tu nie można, bo i nie zdaje on egzaminu.

Wiesław Sokolowski
— Uważam, że do wydajniejszej pracy mobilizuje ludzi najlepiej współzawodnictwo pracy. My w swoim dziale mamy już 4 Brygady Pracy Socjalistycznej, pracują one na pakarkach zwoi i belownicach. Problemy, których powstaje przecież немало, rozwiązuje cała brygada. Do pracownika opuszczającego się np. w pracy mówię: „my pracujemy, to i ty musisz się do nas podciągnąć!”

Kazimierz Lewicki
— Na Wydziale Przetwórstwa Papierniczego problemem jest bardzo dużo, wiadomo — pracuje tu dużo nowo przyjętych, praca niektórych z nich jest w ogóle pierwszą pracą w ich życiu. Są to przede wszystkim kobiety. Kobiety — jak wiadomo — mają dużo kłopotów domowych. Niejednokrotnie niezdolne są do myślenia w czasie pracy i o niczym innym jak tylko o kłopotach rodzinnych, domowych.

Wiele z nich przychodzi z tymi kłopotami do mistrza, wtedy w miarę możliwości staram się im pomóc. A trzeba zaznaczyć, że już sama rozmowa z mistrzem, przekaza-

nie mu swoich załóg, wpływa na pracownicię co dodatnio — po prostu robi im się lżej. Zaczynają pracować wydajniej, bo myślą już tylko o pracy. Zdarzają się też pracownicy niezadowolone, rozmawiam wtedy z nimi nie raz i nie dwa — kilka razy. Zazwyczaj pomaga.

Michał Gabrukiewicz
— Z każdym nowym pracownikiem rozmawiam o jego obowiązkach, każdemu daję do ręki regulamin pracy — naklaniam do przestrzegania. (Przy okazji chcę zaznaczyć, że regulaminów tych brakuje, a te które są, mają teksty przestarzałe).

Moim skromnym zdaniem, wszystkie obowiązki pracownika są równie ważne, ale za najważniejszy uważam obowiązek tworzenia stosunku do pracy. Pracownik musi swoją pracę ciągle udoskonalać, wprowadzać do niej nowe elementy, usprawniać.

Mamy przecież komórkę racjonalizacji, każdy z nas ma prawo złożyć tam swój wniosek racjonalizacyjny. Po co? Po to, żeby nasza praca była coraz wydajniejsza, lepsza, przyjemniejsza.

Kazimierz Lewicki
— Zyczyłbym sobie, żeby każdy pracownik widział nie tylko swoje stanowisko pracy, ale i sąsiednie. Każdy — pracując powinien — że się tak wyrażę — myśleć wybiegając ciągle naprzód. Tak stosunek do pracy pomaga i pracownikowi i zakładowi.

Nie pomaga natomiast sytuacja, kiedy do pracownika trzeba docierać z każdą najmniejszą nieraz rzeczą, z każdym najmłodszym szczegółem pracy. A dzieje się to wtedy, kiedy pracownik żadnej twórczej myśli w swojej pracy nie przejawia. Takie postępowanie jest nieuczciwe, i nie może mieć miejsca.

Maciej Kwiatkowski
— Najważniejszą rzeczą jest, żeby pracownik miał chęć do pracy — od tego się zacząć. Jeżeli będą chęci, dojdzie świadomość i inwencja twórcza, to po zgraniu tych elementów powstaje odpowiedni klimat do pracy. Nie wyobrażam sobie pracownika dobrego, który widzi tylko swoje stanowisko pracy i nie obchodzi go sytuacja dwa czy trzy metry dalej od niego. Takiego, który byłby obojętny na to, co dzieje się obok niego. Dobry pracownik to taki, który podniesie nawet kawałek papieru leżącego w drugim końcu hali i rzuci go do kosza.

Dobry pracownik unika np. beztrzęsiego zachowania się w szatni, pomieszczeniu socjalnym, a i chęć odwrotną, albo o te elementy i ich czystość i funkcjonalność. Z takim pracownikiem przyjemnie pracować, przyjemnie pracować z taką brygadą. To są brygady, z których inni powinni brać przykład.

Michał Gabrukiewicz
— Oczywiście, brygady te stawia się bałaganiarzom za przykład i wzór. Brygady takie uduwniają bałaganiarzom, że nie tylko dobrze można wykonać robotę, ale można przy tym utrzymać porządek w miejscu pracy.

Kazimierz Lewicki
— Pracownikom, którzy wybijają się w pracy i utrzymaniu porządku, wybijają się na czoło zespołów pracowniczych staram się ich trud jakos wynagrodzić. Otrzymują np. premie, otrzymują nagrody z funduszu mistrzowskiego, i robie to tak, żeby pozostawić pracownika widzieli, kto i za co otrzymał nagrodę. Nie są to oczywiście tylko nagrody pieniężne. Chwałę ich i stawiam za wzór wszystkim.

Michał Gabrukiewicz
— W swoim zespole mam 35 pracowników, czterech z nich wyraziło chęć nauki w technikum. Ciężko było ale jakoś to załatwić — ludzie mają chęć, niech się uczą. Zauważyłem, że ludzie mający chęć do pracy, mają też chęć do nauki. Ci którzy się uczą, starają się też lepiej pracować. W każdym razie, są lepsi od tych, którzy do szkoły nie chodzą. Pomagam im jak mogę, rozumiem ich kłopoty, sam kiedyś uczyłem się i zarządzałem pracownikiem. Wiem, że nie łatwo pogodzić pracę, naukę i obowiązki domowe. Do tych ludzi trzeba odnosić się z całym naleśym im szacunkiem.

Kazimierz Lewicki
— Z mojej własnej nauki w technikum podjęły dwie panie, pomogłymi im i się uczą, bardzo podkreślić, że te które chodzą do szkoły, starają się wynagradzać zakład swoją lepszą pracą — myślę, że za umożliwienie tej nauki.

Wiesław Sokolowski
— Są i drobne całkiem problemy, np. nasi nabijacze przez 3 lata nie mogą otrzymać z narzędziownią materiału...

Kazimierz Lewicki
— Zmienia się struktura organizacyjna naszego wydziału, ale pracownicy nie przedtem współpracują między poszczególnymi wydziałami jak istniała tak istnieje.

Maciej Kwiatkowski
— Spodziewamy się, że nowo powstały pion do spraw osobowych skoordynuje nasze wysiłki i dążenia do coraz lepszych warunków pracy i bytu załogi, i że te wysiłki będą przynosić wciąż nowe w tej dziedzinie efekty.

Dyskusję prowadził: W. Z.

Brygada Stanisława Dybki

O tej brygadzie mówią, że jest przodująca. Ale na czym polega to przodowanie? Tadeusza Lukaszewicza, Miroslawa Krawczyka, Bronisława Falszewskiego, Ireneusza Suchomola.

Przodowanie to polega — jak zrozumieliśmy — na stałym, systematycznym, wzorowym i rzetelnym wypełnianiu obowiązków zawodowych. To są ludzie zaangażowani, pełni inwencji, pomysłowości, iniejaływy, którzy cechuje także kultura osobista i koleżeńskość.

Brygadziści — Stanisław Dybka, pracujący w zakładzie od 18 lat, to człowiek, który cieszy się sympatią i szacunkiem swoich towarzyszy pracy. A ta sympatia i szacunek nie zrodziły się z jednej wspólnej akcji, tylko z ciągłości doskonałej pracy. Od niego w dużej mierze zależy, czy brygada będzie miała dobre wyniki. A w brygadzie od kilku lat do tego się zmieniało na lepsze. Jego zasługa polega na tym, że wykazał inicjatywę, pokierował brygadą tak jak należało. On i jego najbliżsi pracownicy, jak np. Stanisław Toczek, interesowali się tymi sprawami, razem zdobywali doświadczenia za wodowe. Razem wprowadzają na swoim Wydziale Energetycznym nowe rozwiązania techniczne, usprawniają. Stanisław Dybka posiada np. świadectwo racjonalizatora zdobyte jeszcze 7 lat temu, i dyplom mistrza w zawodzie spawacza i ślusarza.

Do ostatnich jego pomysłów, które realizowała cała brygada, należy wykonanie nie specjalnych rynien do stopu ładu, z grubych rur, oraz zastainstalowanie specjalnych nakładek gumowych na bębny taśmociągów, (nie ślizgają się teraz, mogą pracować normalnie nawet w niesprzyjających warunkach atmosferycznych).

Ci wspaniali, doświadczeni fachowcy potrafili sobie radzić z przestarzałą technika; stale coś ulepszą, pogłębiają, udoskonalają. Ludzie ci, nie rozpychają się łokciami, nie szukają uznania i sławy, lecz solidnie, wzorowo pracują. Stale, rytmicznie i jednakowo doskonale. Wykazali to również ostatnie prace remontowe. A przecież, myśle, jest bardzo trudno być wzorem, przykładem w robotniczo na co dzień.

Są tacy, co potrafia okresowo pracować bardzo dobrze. Oni pracują tak zawsze. W sytuacjach awaryjnych, wtedy właśnie ujawniają się jako świetni fachowcy. Bez rysunków, bez dokumentacji, a jedynie na podstawie ustnych wskazówek potrafia usunąć wadę techniczną.

Do wymienionych już w poprzednich artykułach brygadziści należą dodatek, a mianowicie, nie zanajaz spokoju, dopóki jakieś urządzenie jest niesprawne, czy robota nie skończona. Zostają po godzinach, nie myślą o tym, czy jedli, czy są zmęczeni. Dopiero gdy skończą pracę, chodzą i trwająca kilkanaście godzin — przypominają sobie o domu, o odpoczynku.

Cała brygada myśli o przystąpieniu do socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Wierzą, że do tego współzawodnictwa przystąpią, zasługują na to.



Brygada Stanisława Dybki. Fot. J. Szalibier

Cała załoga zadeklarowała wpłaty na NFOZ

Od 1 września 1974 roku cała załoga Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych wpłaciła na Narodowy Fundusz Ochrony Zdrowia. Wszyscy zadeklarowali wpłatę w wysokości 60 procent.

Obywatelska postawa każdego z naszych pracowników dowodzi, że z całym sercem i zrozumieniem przyjęli oni ogólnokrajową akcję pomocy społeczeństwu dla rozwoju materialnej bazy służby zdrowia. Wiedzą przecież, że służba zdrowia dobijająca o cały naród polski, o każdego obywatela z osobna, ma również do zdrowia każdego pracownika KZP.

Tak skłoniłową postawę naszej załogi trzeba ocenić bardzo wysoko.

DRZAZGI

A TY SIĘ NA TYM ZNASZ?

Otrzymałmy sygnał o przypadku wywiezienia z zakładu słupków, wraz z innymi elementami kompletnego ogrodzenia. Świadczy o tym wydziałem zainteresowała jakość i materiał z jakiego to ogrodzenie wykonano.

Do dokładnym przyczyn nie się — pisze nasz korespondent — że zdumieniem można było stwierdzić, że ogrodzenie to wykonano z całkowicie nowych rur. Na swoją głowę wypowiedziana uwaga — świadek otrzymał „wyjaśnienia” odpowiednio, że jakoby nie zna się na tym, i nie rozumie.

Myślimy, że ktoś na tym jednak się pozna i po trafi ukrócić beztrzęskie stawianie cennym materiałem. Jak wiadomo, rury takie, o średnicy około 80 mm, są materiałem deficytowym i reglamentowanym. Zdaniem miłośnika „drzazgi” wykonanie około godziny szesnastej.

ENERGETYKA MOŻE ZABOLEĆ SERCE...

Ostatnio ulica biegnąca między Celulozowia, a Koltowina Sadowa, ciągle jest oświetlona. Ulica nie jest jedynym bez przerw oświetlonym miejscem, towarzyszą jej — obłąki oświetlony plac wzdłuż ulicy, oświetlona wina, i inne. Kierując naprzód może zaboleć serce...

Integracja służb pracowniczych Nowa struktura

1 października 1974 r. zmieniono w naszym zakładzie strukturę organizacyjną. Stało się to w ponad pół roku od ukazania się odpowiedniej Uchwały Rady Ministrów. Ogólnie mówiąc, zmiana struktury organizacyjnej polega na wprowadzeniu w zakładzie służb pracowniczych.

Jestemy więc jednym z nielicznych zakładów, które służą ideę zintegrowania wszystkich komórek organizacyjnych i stanowisk pracy zajmujących się problematyką człowieka w zakładzie w jedną mocną i sprawną służbę pracowniczą podjęły i realizują.

Wiadomo, że służba pracownicza podobnie jak każda inna struktura, nie narodzi się od razu i bezboleśnie w kształcie idealnych. Znaków zapytania było i będzie jeszcze sporo. W zarządzeniu dyrektora mówi się o tym wyraźnie: „zmiany organizacyjne nie traktujemy jako ostateczne i najlepsze. Stanowią one zamknięcie pewnego etapu prac prowadzonych od szeregu miesięcy, a zarazem otwierają nowy okres w ich doskonaleniu”.

Zakres zadań służby pracowniczej jest ogromny — 53 pozycje określające podstawowy obszar działania służby w zakresie spraw osobowych, kształcenia, doświadczenia i doskonałości kwalifikacji pracowników, zatrudnienia i plac, socjalnych i bytowych, analiz społecznych i informacyjnej. Jest to więc ogrom spraw, których realizacja przyniesie odczuwalną poprawę szerokiej gamy warunków pracy i życia w zakładzie. Usprawnienie organizacji i funkcjonowania służby zajmującej się sprawami pracowniczymi, których przecież do tej pory w zakładzie istniała, pomoże te cele osiągnąć.

Zintegrowane służby pracownicze grupują zagadnienia poruszane dotychczas po różnych pionach. Użytkowały one szerokie uprawnienia. W pionie z-cy dyrektora do spraw pracowniczych, którym został mgr Michał Hajdasz — skupione dzisiaj: Socjalno-Administracyjnej, Organizacyjnej, Zatrudnienia, Kadry i Plac (w tym sekcje: Zatrudnienia i Plac, Organizacji Pracy i Normowania, Kadry i Szkolenia), Działu Humanizacji Pracy i Informacji, Oddziału Zwycięstwa Zbiornego, Warsztatu Szkolnego. W ten sposób objęto w jednym pionie prawie całe kłopoty i sprawy ludzkie w zakładzie. Nie wyidealizowano jeszcze do jakiego pionu należy Zakładowa Przychodnia Lekarska?

Inne ważniejsze zmiany w strukturze organizacyjnej, to:

- włączenie Ośrodka Postępu Technicznego do pionu dyrektora naczelnego,
- podporządkowanie Wydziału Transportu z-cy dyrektora dla technicznych,
- skierowanie z-cy ds ekonomicznych,
- Wydz. Kontroli Jakości i Bagań Produkcji z-cy dyr. ds produkcji.

W miejsce Wydziału Przetwórstwa powstają: Oddział Tereb Hanfłowich, Oddz. Papierów Powlekanych i Galanterii Papierniczej, Oddział Poligrafii i Papierów Kretlowanych.

Z „Trybuną Ludu” na co dzień



„Prometeusz”



Drużyna „B” — Działu Mechanicznego — M. Kosiński, Cz. Lankowski i A. Dziakowicz walczyli o pierwsze miejsce z drużyną „A” z Celulozowal, nieznacznie jej ustępując. Z 23 punktami zdobyli II miejsce.



Włodzimierz Szypuła i Tadeusz Cegielski dyskutują zapewne nad największym wydaniem „Trybuny Ludu”.



Spiewa solistka zespołu „Aplauz”



Redaktor „Trybuny Ludu” — Jerzy Nogiel, wręcza nagrody drużynie z Wydziału Mechanicznego.

Zwycięska drużyna z Celulozowal zdobyła aż 20 punktów. Nagrody, gratulacje, uznanie, kwiaty i okłaski.

W trzeciej dekadzie października br. odbyła się finałowa rozgrywka konkursowa imprezy „Z Trybuną Ludu na co dzień”. Finał konkursu z wiedzy o wydawnictwach, o których informowała „Trybuna Ludu” — wygrała drużyna Celulozowal w składzie: T. Łysiak, L. Zdunik, J. Suski. Otrzymali oni od fundatorów RSW „Prasa — Książka — Ruch” i Preseksplotwa Upowszechnienia Prasy i Książki w Zielonej Górze nagrodę w wysokości 2700 zł oraz nagrody ufundowane przez KZ PZPR i Radę Zakładową KZP.

Drugie miejsce zajęła drużyna Wydziału Mechanicznego — M. Kosiński, Cz. Lankowski, A. Dziakowicz. Nagroda 2100 zł, plus nagrody rzeczowe ufundowane przez zakład.

Trzecie miejsce przypadło drużynie z Wydziału Transportu w składzie: H. Janik, W. Baradziej, E. Gajda. Nagroda 1500 zł, plus nagrody zakładu.

W konkursie wystartowało 16 drużyn, a poziom odpowiedzi uczestników rozrywek finałowych był niemal doskonały. Konkurs finałowy prowadził red. Tadeusz Cegielski z Rozgłośni Polskiego Radia w Zielonej Górze a w jury zasiadał m.in. Jerzy Nogiel red. „Trybuny Ludu”.

Przed finałem przeprowadzono w zakładzie ankietę o „Trybunie Ludu”. Do organizatorów wróciło 269 dobrze wypełnionych ankiet. Spośród respondentów tego mini-konkursu, nagrody rzeczowe ufundowane przez zakład wylosowali Franciszek Gardziejewicz, Bogdan Jendrzejewski i Maria Niedźwiedz.

Dodatkowo, w czasie imprezy finałowej organizatorzy ogłosili błyskawiczny konkurs na hasła o „Trybunie Ludu”. Hasła, które zdobyły uznanie u jurorów publikujemy w niniejszym numerze gazety. Autorami dwóch hasel są: W. Kryński i D. Bukowski, pozostałe hasła są anonimowe.

Imprezie uświetniły występy zespoły „Aplauz”, „Prometeusz” i kabaret „Hak”. Na sali znajdowali się — oprócz załogi KZP — zaproszeni goście, przedstawiciele władz i zainteresowanych przedsiębiorstw z Zielonej Góry i Gorzowa. Warto dodać, że wzięli oni udział w spotkaniu z uczestnikami „Trybuny Ludu” i aktywnie KZP.

C cały konkurs i impreza finałowa należały do przedsięwzięć udanych i potrzebnych w przyszłości. Pomagała ona zainteresować szerzej niż dotychczas całe czesze czytelników „Trybuny Ludu” tematyką prezentowaną na jej łamach. Tym większe uznanie należy się organizatorom tej imprezy.



Jeszcze jeden autograf dalsi...



Komu ławek — rzuć się w pułapkę uroczą piśmiokarską z zespołu greckiego.

MUZEUM
TWIERDZY KOSTRZYŃ

Nasi o „Trybunie Ludu”

My z „Trybuna” za pan brat, niechaj żyje nam sio lat

Kto „Trybuna Ludu” czyta — ten nie błądzi i nie pyta.

Czy to sam minister, czy zwykły przechodzień — lecz z „Trybuna Ludu” winien żyć na co dzień.

O tym, co w Polsce oraz na świecie z „Trybuna Ludu” najłatwiej się dowiedzieć.

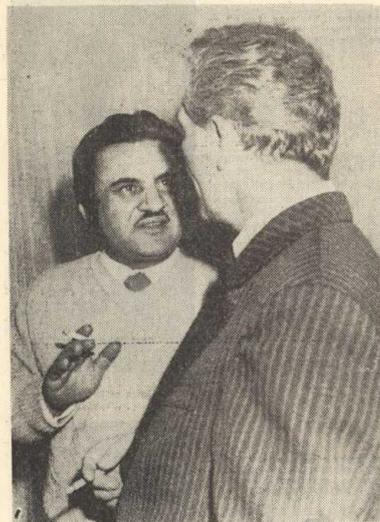
(Hasła, których autorzy zostali wyróżnieni nagrodami w czasie imprezy „Z Trybuna Ludu na co dzień”.)



Nagrody otrzymuje trzecia drużyna konkursu, reprezentacji pracowników Wydziału Transportu.



Programem kabaretu „Hak” — zachwyceni byli wszyscy.



Kiblice rozważają dylemat: która z drużyn wygra? — na pewno nasza, z Celulozowni.



Jeszcze ostatni rzut oka na „Trybuna Ludu”, bo zaraz poproszą na scenę.

Stan OOP Administracji wynosi 62 członków, w tym 1 kandydat. Organizacja nasza obejmuje swym zasięgiem 17 różnych komórek organizacyjnych KZP.

Najmniejsze upartyjnienie występuje w księgowości, w Straży Pożarnej i Dziale Kontroli Jakości i Badań Produkcji. Widzimy możliwość wzrostu, szczególnie tych komórek, trzeba tylko tym sprawom poświęcić więcej uwagi. Podstawowymi programami pracy OOP były:

- zebrania czeskutywy i OOP,
 - zebrania grup partyjnych,
 - rozmowy indywidualne.
- Zebrania odbywałyśmy w miarę możliwości i potrzeb. Zebrania nasze, aczkolwiek było ich za mało, to jednak zawsze były starannie przygotowane i zawierały dużo materiału informacyjnego niezbędnego dla członków OOP w ich pracy zawodowej.
- Z uwagi na liczbowy stan naszej organizacji oraz jej zasięg działania, szczególnie trudno jest dobrać tematykę zebrań, którą w różnym stopniu byłoby zainteresowani. W celu zainteresowania członków złożoną tematyką powołałyśmy 5 grup partyjnych, skupiających członków partii o zbliżonym charakterze pracy.

— Egzekutywa OOP ocenia wysoko pracę poszczególnych grup partyjnych. Praca w grupach — możemy to stwierdzić na podstawie dotychczasowych obserwacji, daje pozytywne rezultaty. W grupach jest większe zainteresowanie poruszaną w danej chwili problematyką, ludzie bardziej się znają, więcej mają do powiedzenia niż na zebraniach OOP. Najwięcej oceniamy pracę grupy partyjnej, której grupowym jest tow. Michał Ślęzak.

— Dużą aktywnością pracy w grupie wykazuje się tow. Tadeusz Naparło. Podkreślamy z całym przekonaniem, że przyszłość pracy grup partyjnych leży w ich operatywności i konsekwentnym działaniu. Koordynację prac poszczególnych grup winna prowadzić egzekutywa OOP.

— Rozmowy partyjne nie spełniły zadania. Złożyło się na to kilka przyczyn:

1. Osoby do rozmów zostały wytypowane przez Komitet Zakładowy. Nie we wszystkich przypadkach rozmowy te były ko niżeczne.
2. Zespół, który miał rozmowy przeprowadzać nigdy nie zebrał się w komplecie.
3. Akcyjny charakter rozmów jest sam w sobie wadliwy i nie spełnia roli wychowawczej. Członek partii wzywany na rozmowę jest przekonany, że idzie na rozliczenie, czy mówiąc językiem potocznym, idzie na dorozną „spowiedź partyjną”.

— Rozmowy winny odbywać się systematycznie, w ciągu całej kadencji i ze wszystkimi członkami — nie stanowić formy rozliczenia, lecz tworzyć więź między członkami a egzekutywą. Stanowiąc źródło poznania problemów ludzkich, niezbędnych dla egzekutywy i sekretarza. Winny stanowić źródło poznania członków OOP z ich złożonością wynikającą z odrębności charakterów, zainteresowań, stosunków w pracy, w domu, w rodzinie.

— Egzekutywa stosunkom międzyludzkim nie poświęciła większej uwagi i to z tego powodu, że organizacja nasza nie skupia członków tylko z jednej komórki organizacyjnej, lecz z wielu.

— Problemy ludzkie, dotyczące nawet członków naszej organizacji rozstrzygane są poza jej zasięgiem. W przyszłości sprawy te jednak winny stanowić przedmiot pracy egzekutywy i grup partyjnych, włączając do rozwiązywania problemów ludzkich mezoów zaufania. Szczególnie w zakresie poprawy warunków pracy, bowiem jakość, miła albo nie chce, albo nie może mówić o warunkach pracy w administracji, a nie są

— one tak dobre jakby się pozornie wydawało.

- Biurokracja rośnie, nie możemy jej zahamować a mechanizacja prac biurowych stoi w miejscu.
- Wiele maszyn liczących jest permanentnie niesprawnych.
- Część pracowników biurowca, żeby złatwić swoje potrzeby fizjologiczne musi obić budynek, lub przejść górą przez cały biurowiec.

Kampania sprawozdawczo — wyborcza OOP — Administracji w działaniu

- W księgowości ciasnota, szafy na korytarzach itp.
- W okresie letnim administracja nie otrzymała napojów chłodzących — upominając się prosto nie wypada. A jednak pragnienie ma każdy, również i referent.
- W biurach jest brudno, oświetlenie wadliwe, a przecież pracujemy i oczami.
- Bardzo nas cieszy, że robotnicy na produkcji mają wszystkie, jesteśmy z tego dumni, ale skoro mówimy, że w pracy jesteśmy sobie wzajemnie potrzebni, lub po prostu niezbędni — to również chęlibyśmy korzystać z naszych wspólnych osiągnięć.

Większość członków naszej OOP otrzymała zadania partyjne. Stwierdzamy, że większość również je wykonała, lub wykonuje. Stawiliśmy przed wieloma członkami partii jako zadanie długoterminowe, uzupełnienie nie wyskazywania:

- dwóch członków ukończyło studia podyplomowe,
- dwóch studiuje na wyższej uczelni,
- dwie osoby uczęszczają do szkoły średniej.

— Opłacalność składek w naszej OOP jest wyjątkowo dobra. Jest w tym dużo zasług tow. E. Tomczuk. Od czasu powołania grup partyjnych znacznie poprawiła się frekwencja na zebraniach OOP. Oznacza to wzrost dyscypliny partyjnej w naszej organizacji.

— W okresie kadencji przeżyliśmy dwa wielkie wydarzenia w życiu narodu, były to: wybory do rad narodowych, — I Krajowa Konferencja Partyjna.

— We wszystkich akcjach członkowie naszej OOP brali aktywny udział w czynach społecznych. 2 członków naszej OOP jest radnymi Miejskiej Rady Narodowej, 2 — Rady Powiatowej.

— Typowany przez nas na radnego Ob. Bardzowski — nie zawiodł naszego zaufania. Jego praca w radzie jest wysoko oceniana. Podobnie wysoko oceniana jest aktywność radnego G. Maronia. Pracujemy w zakładzie, który za wyniki roku ubiegłego otrzymał Sztandar Przechodni Prezesa Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych, jako najlepszy zakład w resortcie. Za całokształt pracy zakład został odznaczony Orderem Sztandaru Pracy II kl.

— Wyniki tegoroczne również są optymistyczne. Nasza organizacja, jej poszczególni członkowie w tym ogólnym dorobku mają swój udział. W realizację zadań przed nami stojących również wszyscy aktywnie się włączamy.

MICHAŁ ŚLĘZAK

Węgiel jest bogactwem naturalnym naszego kraju. Posiadamy większe zasoby tego „daru przyrody” niż inne kraje. Zasoby te jednak nie ma być, i mimo że jest to u nas tani surowiec — musimy nim bardzo oszczędnie gospodarować, zwłaszcza obecnie, przy panują-

z oszczędzona kilowatogodzina energii elektrycznej i każda oszczędzona giga caloria ciepła to w skali ogólnokrajowej dodatkowe tony węgla na eksport — to cenne dewizy, za które otrzymamy artykuły atrakcyjne.

Niejednokrotnie lampa oświetlająca teren kurkuje ze słońcem.

4. Stosowanie nadmiernej ogrzewania pomieszczeń i wietrzenie tych pomieszczeń celem obniżenia temperatury.

Potrzeba racjonalnej gospodarki energią elektryczną i ciepłą

cym powszechnie kryzysie paliwowo — energetycznym otworzy się przed naszym przemysłem węglowym ograniczone rynki zbytu, co roku podniesienie dobrobytu w naszym kraju.

1. Stosowanie silników elektrycznych o większej mocy znamionowej aniżeli urządzenie napędzane tego wymaga.
2. Zbędna praca silników na biegu luzem.
3. Nie włączanie zbędnych oświetleń w ciągu dnia.

Jak ważnym zagadnieniem jest oszczędne gospodarowanie energią elektryczną i ciepłą niech świadczą fakt, że w naszym kraju powołano została Państwowa Inspekcja Paliwowo-Energetyczna, której zadaniem, między innymi, jest kontrolowanie gospodarki paliwowo-energetycznej w zakładach przemysłowych, co wykonują przemyślnicy w tej inspekcji.



Fragment wystawy ekspozycyjnej w Bibliotece Technicznej KZP, z okazji Dni Książki i Prasy Technicznej. Wystawę przygotowała p. Alicja Kłapacz.

Fot. J. Szalibierz

Zima nas nie zaskoczy

Zakład Oczyszczania Miasta, Miejskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Kostrzynie w oparciu o doświadczenia z lat ubiegłych, przygotował się do walki ze śniegiem i gołoledzią w okresie nadchodzącej zimy.

Opracowano graficzny plan kolejności oczyszczania ulic, wytyczono trasy mechanicznego i ręcznego zaarniania śniegu, trasę mechanicznego zwalczania ślizgawicy, plan posypywania ulic piaskiem.

Zakład zaopatrzył się w dwa plugi odśnieżania, piaskarkę, ciągniki oraz samochód Star-25. Ponadto posiada odśnieżarko-ladowarkę, używaną do usuwania dużych zasr śnieżnych, a w razie potrzeby załadowującą śnieg na przyczepę, albo odrzucającą na odległość do 16 metrów.

Przygotowano także sprzęt podręczny: szufle, obdajki do lodu, saneczki do przewożenia piasku. Zgromadzone około 300 ton piasku w rejonie wysypiska miejskiego oraz 60 ton przy ul. Boh. Stalingradu. Piasek ten zostanie rozwieziony w okolice skrzyżowań dróg, oraz miejsc występowania gołoledzi.

Do zwalczania gołoledzi nie będzie się używało soli, ponieważ z doświadczeń wiadomo, że wpływa ona ujemnie na rozwój roślin oraz powoduje korozję pojazdów mechanicznych.

Wzorem lat ubiegłych, udział w akcji zimowej w razie konieczności, wezmą załogi kostrzyńskich zakładów pracy.

Podziękowania

Dyrekcja, Rada Zakładowa i Rada Robotnicza Zwyczajnych Zakładów Papierniczych w Żywcu — składają gorące podziękowania Kierownictwu Zakładu, Radzie Zakładowej, Komitetowi Zakładowemu PZPR i Stuzbie Socjalnej za umożliwienie pracownikom naszych zakładów odpoczynku nad morzem, w Waszym Ośrodku Wczasowym w Świnoujściu.

Zjednoczenie Przemysłu Papierniczego dziękuje Kostrzyńskiemu Zakładom Papierniczym za pomoc udzieloną przez Brygadę Samodzielnego Oddziału Wykonawstwa Inwestycyjnego, Kieleckim Zakładom Wytwarzania Papierów.

Istnieją bodźce ekonomiczne w postaci nagród i premii za oszczędne użytkowanie energii elektrycznej i węgla. Oczywiście pod poleciem oszczędności węgla to zsumie się nie tylko oszczędne użytkowanie w kotłowni, oszczędność węgla to także oszczędne gospodarowanie parą, kondensatem i ciepłą wodą.

Każdy z członków załogi w zakładzie ma wpływ na gospodarkę energią elektryczną i ciepłą i może przyczynić się do jej poprawy przez:

- 1) utrzymywanie w należyłym stanie urządzeń i instalacji poprzez remonty i konserwacje,
 - 2) właściwą eksploatację urządzeń energochłonnych,
 - 3) oszczędne użytkowanie energii elektrycznej,
 - 4) natychmiastowe zgłaszanie zauważalnych usterek lub uszkodzeń urządzeń czy instalacji osobom zajmującym się usługami w tym zakresie.
- Mgr inż. K. MAJCHRZAK
Inż. I. BURANSKA



W ostatnio otwartym w Kostrzynie sklepie „Goplany” panuje ruch od rana do wieczora.

Dla nich czas sianał w miejscu

Oczywiście, czas sianał w miejscu dla konserwatorów zegarów elektrycznych — zegarów nieczynnych już na amenu. Takie przynajmniej odnosi się wrażenie. Podzielniki przez podniecie kół tych zegarów, i włączenie z przyspieszeniem z magazynu zegarów w nadziei, że a już...

Kariery

Praca trudna ale interesująca

Ważnym elementem nowoczesności produkcji i do skonalenia metod wytwarzania jest opieranie się na zaangażowaniu i umiejętnościach kadry robotniczej i inżyniersko-technicznej. Proce...

Od tego precyzyjnie uzależnione jest utrzymanie się na obecnych rynkach i zdobywanie nowych.

Nowoczesność produkcji wiąże się nieodwołalnie z pełnym wykorzystaniem potencjału twórczych sił i zdolności.

Dokonałymi już wiele — przed nami jeszcze większe zadania.

Potrzebna jest w tym pomimo wysoko kwalifikowanej kadry. Przykładem dobrej roboty, jak i podnoszenia kwalifikacji starym się coraz szerzej popularizować.

Dzisiaj przedstawicieli pragnę na łamach naszej gazety tegorocznego absolwenta Wyższej Szkoły Inżynierskiej (Wydział Zoologii, Mechaniki) w Zielonej Górze inż. Henryka Wójcika.

Pracuje u nas od r. 1960. Najpierw jako лаборant bielarz mas włóknistych. W roku 1968 uzyskuje tytuł Technika Chemika, przechodzi na aparatowego CO, następnie na mistrza zmiany Odziału Przetwarzania DREW. Od 1 lipca 1974 r. pracuje jako specjalista mechanik na Wydziale Papierni.

Praca młoda, trudna, ale interesująca — mówi inż. H. Wójcik — polega na utrzymaniu ruchu maszyn papierniczych.

— Czemu zawdzięcza Pan to, do czego Pan doszedł?

H. W. — Na to pytanie nie bardzo wiem: moja praca upor, życzliwość innych ludzi, zasługi mojej żony, która raz przez te kilka lat przejęła na siebie więcej obowiązków umożliwiają mi systematyczną naukę.

W. M. — Jak w związku z tym miał Pan kłopoty, radości?

H. W. — Kłopoty, to może tylko z kolegami. W piętnastym roku nauki zakład rozzerwał hotel, do tego czasu czyli czterech lat, różnie bywało: w prywatnej kwaterze, noclegi, w Nowej Soli, przyjazdy na noc do domu.

W. M. — Czy słyszał Pan o kursie języka niemieckiego, który organizuje zakład?

H. W. — Owszem, I muszę się przyznać, że zapisałem się na ten kurs. Znałbym język obcego jest ko niestan. Myślę o dostępie do zaawansowanej pracy, o częstym korzystaniu z niej w pracy.

W. M. — Co by Pan chciał przekazać naszym czytelnikom?

H. W. — Podziękować wszystkim, którzy umożliwili mi skończenie studiów. Zachęcałbym także do podejmowania nauki systemem zaocznym.

Trudności są, ale i satysfakcja też nie mała.

W. M. — A teraz, już naprawdę ostatnie pytanie, może trochę niedyskretne. Wiemy już, że ma Pan żonę, a dzieci?

H. W. — Uroczoną córeczkę 3,5 letnią Annę, która ma pięć lat. Jest to dziecko zakładowe przed szkołą.

WIESŁAWA MICHALAK

Nowy Kodeks Pracy (III)

Z zagadnieniami omówionymi w dwu poprzednich artykułach wiąże się bezpośrednio kwestia rozpatrywania sporów o stosunki pracowników, wynikających z rozstrzygnięcia.

Zaistniałe spory rozpatrują:

- 1) zakładowe i powiatowe komisje rozjemcze,
2) powiatowe komisje odwoławcze do spraw pracy oraz
3) okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zakładowe komisje rozjemcze rozpatrują sprawy dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, kwestie sporne dotyczące urlopu i wynagrodzenia za urlop, czasu pracy itp. Ponadto zakładowe komisje rozjemcze rozstrzygają w sprawach dotyczących szczególnych uprawnień, przysługujących kobietom i pracownikom młodocianym, rozpatrują sprawy z zakresu świadczeń przysługujących od zakładu pracy w związku z wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi, ustalają uprawnienia wynikające ze stosunku pracy.

Nie podlegają natomiast rozpatrzeniu przez zakładowe komisje rozjemcze sprawy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. W tych sprawach kompetentne są powiatowe komisje rozjemcze, które oprócz tego rozstrzygają również sporne sprawy dotyczące rozszereżenia pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, gdzie nie ma rozjemczych komisji zakładowych.

Komisje rozjemcze (zakładowe i powiatowe) nie rozpatrują natomiast sporów dotyczących rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę, nawiązania stosunku pracy, sprasowania opinii, ustanowienia nowych warunków pracy i płacy, stosowania norm pracy, mieszkań funkcyjnych itp.

Członków zakładowej komisji rozjemczej powołują wspólnie kierownik zakładu pracy i rada zakładowa. Członkiem może być pracownik, który przepracował w ogóle nie co najmniej 3 lat i od 2 lat jest zatrudniony w danym zakładzie pracy. Członków powiatowej komisji rozjemczej wybiera na okres swojej kadencji powiatowa rada nadzorcza, zaś kandydatów do niej zgłasza w równej liczbie naczelnik powiatu oraz właściwa instancja związków zawodowych.

Mandat członka komisji rozjemczej wygasa z dniem powołania nowej komisji, w razie zrzeczenia się tej funkcji oraz w razie odwołania z komisji. Członkostwo wygasa również w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Sprawowanie obowiązków członka komisji rozjemczej jest funkcją społeczną.

Postępowanie przed komisją rozjemczą wszczynana jest w zasadzie na wniosek pracownika. Jeśli jednak chodzi o świadczenia przysługujące od zakładu pracy zmienia z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową — także na wniosek uprawnione go członka rodziny.

Pełnomocnikami pracowników w postępowaniu przed komisją rozjemczą może być

przedstawiciel rady zakładowej, inny pracownik zakładu pracy oraz członek rodziny. Natomiast w imieniu zakładu działa jego kierownik lub upoważniony przez niego pracownik.

Omówimy jeszcze zakres działania komisji odwoławczych do spraw pracy i tryb postępowania przed nimi.

Otóż, komisje odwoławcze rozpatrują odwołania pracowników od wypowiedzenia umowy o pracę, wnioski pracowników o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w związku z rozwiązaniami lub wygaśnięciem umowy, dalej — wnioski o odszkodowanie związane z niewydanym w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, względnie opinii oraz wnioski pracowników dotyczące nawiązania stosunku pracy.

Przewodniczącym komisji odwoławczej i członkami komisji wybiera na okres kadencji powiatowa rada narodowa. Kandydatów na członków komisji zgłasza w równej liczbie naczelnik powiatu i właściwa instancja związków zawodowych. Mandat członka komisji odwoławczej wygasa z dniem wyboru nowej komisji, w razie zrzeczenia się funkcji członkowskiej bądź odwołania z komisji.

Komisja odwoławcza do spraw pracy rozpatruje sprawy w składzie: sędzia sądu powiatowego lub wojewódzkiego jako przewodniczący oraz dwóch członków, z których jednym jest kandydat zgłoszony przez związki zawodowe.

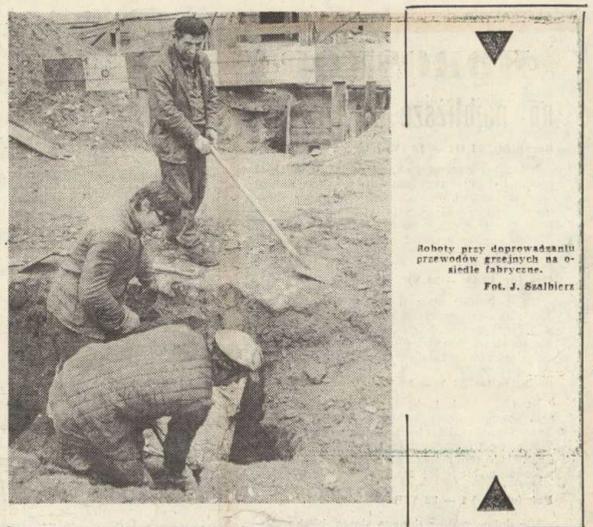
Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do komisji w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Natomiast wniosek o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie należy wnieść w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawisłości o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy.

W uzasadnionych przypadkach komisja odwoławcza może rozpatrzyć odwołanie lub wniosek o spóźnionym terminie, jeżeli opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne.

Po krótko przedstawimy jeszcze sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, które rozpatrują odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych i komisji odwoławczych do spraw pracy. Odwołanie wnosi się do nich strony w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia. Od orzeczenia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych odwołanie już nie przysługuje.

Jednakże od każdego prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej i komisji odwoławczej do spraw pracy oraz sądu pracy i ubezpieczeń społecznych może być wniesio na rewizja nadzwyczajna, jeżeli wydane orzeczenie rażąco narusza prawo lub interes Państwa. Do wniesienia rewizji nadzwyczajnej uprawnieni są: Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Minister Sprawiedliwości, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, Prokurator Generalny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz Centralna Rada Związków Zawodowych.

mgr S. MULEWSKI



Roboty przy doprowadzaniu przewodów grzejnych na osiedle fabryczne. Fot. J. Szalbierz

Od 85 lat na tej samej maszynie Młoda brygadziстка

Biblioteka do papierosów produkowana jest w jednym z wydziałów Fabryki Papieru od 85 lat — stale na tej samej maszynie papierniczej.

Pochodzi ona z wieleokrotnej wytwórni maszyn papierniczych z czasów Franciszka Józefa. Wyśluzona maszyna nadal jest w dobrej technicznej kondycji, czego wyrazem jest produkcja bibułek, wystarczająca na zapotrzebienie krajowych fabryk papierosów. Rocznie zwykłej bibułki używa się do produkcji 18 miliardów sztuk papierosów.

Przechodząc przez wydział przetwórstwa, a ściślej mówiąc przez hale torebekarek zauważyłem młodą krzątającą się tam osobę. Jest nią Danuta Moleczyk — brygadziстка Wydziału Przetwórstwa — oddziału torebekarek na zmianie "C" — pracująca na tym stanowisku od niedawna. Zapytana, w jaki sposób ona, młoda przecież stażem pracownica, radzi sobie na tym stanowisku, odpowiedziała: wiadomo, co się ukrywa, było bardzo ciężko, podjęłam pracę jako stażystka po Technikum Chemicznym. Pracowałam na maszynie — produkującej torby śniadaniowe faldowane. Po rozmowie z kierownictwem wydziału zaproponowano mi stanowisko brygadziстки na tym oddziale.

— Twoje pierwsze kroki na tym stanowisku? — Zdecydować się nie mogłam przez kilka dni. Dużo mogłem zawdzięczać swemu mistrzowi zmianowemu Kazimierzowi Zawadzkiemu, który mnie wiele nauczył, „po prostu wprowadził mnie do zawodu”. Mam w swojej brygadzie 26 kobiet, z którymi współpracuję mi się dobrze. Myślałam, że będzie miała kłopoty, kiedy trzeba będzie osobom starszym coś poradzić, czy czegoś od nich żądać. Z początku nie miałam odwagi, teraz łatwiej mi to przychodzi.

Jestem zadowolona z pracy, stwarza mi ona wiele satysfakcji. W sprawach niejasnych i w razie podejmowania jakiejś ważnej decyzji, wiele dyskutujemy z mistrzem zmianowym.

Bardzo mało pracy, które nie potrafię zaliczyć ja, względnie mistrz, rozstrzyganych jest na szczubie kierownictwa.

— Co możesz jeszcze powiedzieć o współpracy z kierownictwem, czynnikami społecznymi działającymi na Wydziale? — Nie jestem jeszcze tak dalece zorientowana w tych sprawach, po prostu nie miałam na to zbyt dużo czasu. Uważam, że powinienem bardziej interesować się sprawami, którymi zależy żyć na bieżaco, po prostu przekazywać im wiadomości te, które powinienem przekazać jako bezpośrednia przełożona, w celu uniknięcia niedomówień.

Rozmawiał: Ko-Kon



W Kostrzynie powstaje ośrodek szkolenia kadr dla Przemysłu Papierniczego. Fot. J. Szalbierz

Nowsze dzieje Kostrzyna

Po wojnie

Po wojnie dniem wyzwolenia Kostrzyna był 12 (13?) marca 1945 r. Trzeba wspomnieć, że wówczas stępy kilkakrotnie miało sobie odbijały. Obłężenie Kostrzyna rozpoczęło się 4 — 5 lutego, a dopiero 30 marca zostały rozbite załogi ostatnich fortów na Odrze. Miasto zostało zniszczone w 90 procentach. Nie było domów, nie było ulic. Miasto nie było pełne życia, uprzemysłowione, leżało w gruzach. Pozostało jedynie parę domów przy ulicy Dworcowej, Wojska Polskiego, Pietnastolecia, Wodnej. Z zakładów przemysłowych ocalało tylko młyn, z urządzeń komunalnych nie ocalało nic.

Jednym z niezwykle ważnych zadań, jakie stanęły przed administracją polską bezpośrednio po objęciu Ziemi Zachodnich, było ich szybkie i możliwe pełne zasiedlenie.

Większość linii komunikacyjnych była nieczynna, brak było innych środków transportowych.

Na wezwanie Rządu Jedności Narodowej przybywa do Kostrzyna w lipcu 1945 roku pierwsza grupa kolejarzy z Poznania. Są to nieliczni mieszkańcy wyzwolonego Kostrzyna. Zamieszkali w wagonach kolejowych, ponieważ mieszkania były zniszczone. Następnie przybywali pocztowcy, celnicy, milicjanci. Do października 1945 roku władza sprawowała radziecka wojskowa komenda mistrza i polski wojskowy komendant Kostrzyna.

Z władz cywilnych pierwszym burmistrzem był ob. Bogusławiewicz. Siedziba burmistrza mieściła się w Drzewicach. Do jego pierwszych czynności należał rozdział przydzielonej żywności, otrzymywanej ze Starostwa w Chojnie (siedziba w Dębnie

Lubuskim) gdyż administracyjnie Kostrzyn należał do powiatu chejńskiego i dopiero w 1946 r. we wrześniu, został przyłączony do powiatu gorzowskiego.

Okres od kwietnia do października 1945 roku można nazwać okresem wielkiego rozprężenia i chaosu w życiu przybyłej ludności cywilnej. Gmina niedostatecznie kontrolowana umożliwia wizer, handel pokatny mimbrem, obcą walutą itp. Poza minami i gruzem, utrudniającym poruszanie się uniemożliwiający wszelką komunikację kolejową, brak było wszystkiego. Nie było wody, prądu, gazu, nie było przede wszystkim żywności. Pierwsi kolejarze zaopatrywani byli w żywność przez macierzystą jednostkę z Poznania. Najgorzej jednak niebezpieczeństwem były, mimo oczyszczenia przez saperów — rozsiane obficie miny i niewypały. Lista ofiar jest niemała. Ginełi cywile i wojskowi, dzieci i dorośli. Śmierć czyhała wszędzie na drodze, w ogrodzie, na pastwisku, w lesie itd.

Zrozumiałe, że w takich warunkach w pierwszych latach powojennych trudno było myśleć o jakimś większym osadnictwie w Kostrzynie. Przeżywał tu tylko ten, kto był delegowany służbowo, oczywiście starając się jak najprędzej stąd wyjechać. W październiku 1946 r. przybyło Wojsko Ochrony Pogranicza i wówczas wróciło poczucie pewności i bezpieczeństwa. Pierwsi osadnicy mogli przystąpić do pokojowej twórczej pracy.

(Ciąg dalszy nastąpi)

JERZY TRĘPCZYK

HOROSKOP na najbliższe 2 tygodnie

Baran (ur. 21 III - 18 IV)

Nie żałuj straconej okazji wyjazdu, bliskiej osobie byłoby z tego powodu przykro. Zanim zdecydujesz się na rozmowę ze zwierzętnikiem, jeszcze raz wszystko dokładnie przeanalizuj. Nie truć czasu na rozmyślanie o głupich plotkach masł przeciw naprawdę ważne sprawy do załatwienia.

Bek (ur. 19 IV - 20 V)

Na spełnienie marzeń musisz trochę poczekać, ale spodziewaj się w najbliższym czasie kilku przyjemnych chwil. Kłopoty w domu nie powinny wpaść cię w zły humor. Będą miały również dobrą stronę.

Bliźnięta (ur. 21 V - 20 VI)

Zbyt poważnie traktujesz drobiazgi, tymczasem ważną sprawę uchodzą Twojej uwadze. Zajmij się realizacją zaplanowanego dzieła. Ważne się to wprowadzić z pewnymi trudnościami, ale powinno Ci starczy energii na ich pokonanie. Masz jej przecież zawsze nadto.

Bak (ur. 21 VI - 22 VII)

Nie dotrzymujesz danego słowa, bliska osoba na słuszny żal. W krótkim czasie Twoje warunki materialne ulegną znacznej poprawie. Dzięki wytrwałości i pracowitości dojdiesz do celu. — List od rodziny — w drodze.

Lew (ur. 23 VII - 22 VIII)

Początek okresu dość spokojny, ale niech Cię to nie zmylimi. Ostatnie dwa dni mogą obfitować w wiele niespodzianek. Przypomnij sobie o dawnej koleżance, którą od kilku nie sięgają obliczyć odwiedzić.

Panna (ur. 23 VIII - 22 IX)

Musisz koniecznie pomyśleć o odpoczynku poza miejscem zamieszkania. Osoba spod znaku Skorpiona czeka na Twój telefon, aby Ci wiele spraw wyjaśnić. W tym tygodniu masz szansę na wygraną w Totka. Nie zapomnij o imieninach sąsiadki.

Waga (ur. 23 IX - 22 X)

Nie miej za złe Baranowi, że się wtrąca w Twoje sprawy, ale powoduje nim chęć pomocy. Jeśli możesz, zrezygnuj z proponowanej Ci podróży. Możesz przez nią stracić okazję poznać ciekawych osób. Nie przejmuj się małą stratą pieniężną. Zagubiona rzecz szybko się odnajdzie.

Skorpion (ur. 23 X - 22 XI)

List od przyjaciółki nadejdzie później niż przypuszczasz. Ale nie miej tego za złe autorce: ma trochę kłopotów z załatwieniem sprawy, która i Ciebie obchodzi. Wodnik i Bek szykują Ci niespodziankę, z której się bardzo ucieszysz.

Strzelec (ur. 23 XI - 22 XII)

Zaczynaj już przygotowywania do dalekiej podróży. Warto chyba nieco uzupełnić garderobę. Nie naradaj się na gniew i wymówki bliskiej osoby przez swoje złośliwe odezwania. Wprawdzie to dowód inteligencji, ale użyj ją raczej na inne mniej dokuczliwe przedsięwzięcia.

Koziorożec (ur. 22 XII - 20 I)

Sytuacja zaczyna się wyjaśniać. Twoje akcje idą w górę. Niech porażki na drodze do celu Cię nie zrażają. Rak spodziewa się Twojej wizyty i przygotowanie się do decydującej rozmowy. Jeszcze w tym miesiącu możliwa wizyta gości.

Wodnik (ur. 21 I - 18 II)

Na razie nie zatławisz wszystkich zaplanowanych spraw, ale nie martw się, to tylko kwestia czasu. Przyjaciele oczekują na Twój telefon w końcu tygodnia. Przyjmij zaproszenie na kawę w miłym towarzystwie.

Ryby (ur. 19 II - 20 III)

W czasie spotkania z Rakiem — możliwe nieporozumienia. Rozmowa ze zwierzętnikiem może mieć wpływ na realizację Twoich zamierzeń. Nie poddawaj się jednak wątpliwościom, szczęście jest niezwykle blisko.

Odstepując od przyjętej zasady, w bieżącym numerze „Celulozy” odnotowujemy artykuły i notatki z pracy z pominięciem tego, co o nas w ostatnim czasie pisała „Gazeta Zielonogórska”. Spodziewamy się, że Czytelnicy naszej „Celulozy” czytają codziennie „Gazetę Zielonogórską”, więc zamieszczone w niej artykuły dotyczące naszego miasta i zakładu nie uszły ich uwadze.

„Nadodrże” z 11 — 24. 8. 1974 roku — wspomina o odznaczeniu Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych Orderem Sztandaru Pracy II klasy z okazji 30-lecia PRL. „Dziennik Łódzki” z dnia 21. 8. 1974 r. i „Przekrój” z dnia 23. 8. 1974 r.

— pisa o „bankich rybach”, zwołanych w Warszawie przez pracownika KZP Jana Pokorę. „Przekrój” zamieszcza fotografię Jana

nicznych z Fabryką w Schwedt. „Głos Pracy” z dnia 11. 9. 1974 r. — zamieszcza krótki artykuł na temat obrusów i ser-

czne koncerty także w innych miastach Ziemi Lubuskiej m. in. w Gorzowie, Głogowie, Kostrzynie, Kroszynie, Odziejewie, Nowej Soli, Sulchowie.

Just pracę specjalny taśmociąg transportujący żużel. Dzięki realizacji tego projektu (racjonalizatorskiego — przyp. oprac.) zlikwidowano jedno z najgorszych miejsc pracy w KZP”.

„Trybuna Mazowiecka” z dnia 4. 10. 1974 r.

— opisuje sprawę indywidualnego budownictwa pracowników Ostrowskich Zakładów Celulozowo — Papierniczych w Ostrołecy w artykule „Własny domek — w zasięgu ręki! — O fragment tego artykułu między innymi aż nad Odrą, w dalekim Kostrzynie, gdzie znajduje się bliźniacza Fabryka Celulozy i Papieru. Chociaż najszybciej z przyjętych form dźwigni można było przeniesić na grunt ostrowski, niemniej niektóre spostrzeżenia przysłały się w późniejszej praktyce”. A. K.

Prasa o Kostrzynie

Pokory ze wspaniałymi okazy zamy rzb. „Wiesiar” z dnia 27. 8. 1974 r. — „Odra łączy — Jońska ze Słubie „chodzi z Klausem z Frankfurtu” — to obszerny artykuł o przyjaźni i współpracy ludzi z nadgranicznych terenów Polski i NRD. Wspomina się w nim także o współpracy Kostrzyńskich Zakładów Papier-

wetek z papierów produkowanych w KZP. „Wyroby te z powodzeniem zastępują białe sztalowe... Gospodynie chętnie je kupują, bo wienem ułatwiają im niedrogo kupić pracę w domu”. „Trybuna Ludu” z dnia 23. 8. 1974 r.

„Justrawany Kurier Polski” z dnia 4. 10. 1974 r. — Poprawa warunków pracy w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych — to tytuł artykułu, w którym czytamy: „13 lutego 1974 r. wywieziono ostatni wózek kolebowy z kotłowni węglowej, przechodząc całkowicie na odzyskanie mechaniczne... Obecnie rozpoczą-

złożyć Wam serdeczne podziękowanie za współpracę w wychowaniu, wzorowego obywatela i żołnierza Polskiej Ludowej. Dowódca

LISTY

Z prawdziwą przyjemnością i satysfakcją zawiadamiamy, że nasz żołnierz, a Wasz pracownik Ob. CZESŁAW PIĄTEK był jednym z najlepszych i zdyscyplinowanych żołnierzy naszej jednostki.

Przekazujemy jego Wam jako dobrego organizatora, kolegi i prodownika, który na pewno będzie przodującym w pracy i w dyscyplinie na swoim stanowisku w pracy.

Z żołnierskim pozdrowieniem

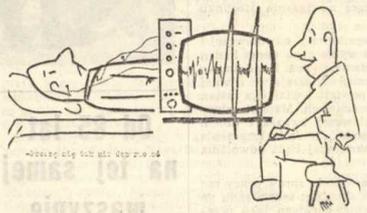
Zawiadamy, że Wasz pracownik Ob. ANDRZEJ PUŁANIK dzięki osobistemu walorom, a szczególnie wysokiemu poczuciu odpowiedzialności, sumienności w pracy i szkoleniu oraz zdyscyplinowaniu zyskał miano przodującego żołnierza naszej jednostki wojskowej.

Za osiągnięcia w szkoleniu oraz niezapaganą służbę wojskową został wyróżniony listem pochwalnym.

Z tej okazji prosimy przysłać nasze wyrazy uznania i serdeczne podziękowanie za trud włożony w wychowanie i szkolenie pracowników dziś naszego żołnierza Ludowego Wojska Polskiego, cieszącym się szacunkiem i uznaniem wśród przełożonych i kolegów.

Jednocześnie przesyłamy dla całego kolektywu zakładu szczerze, żołnierskie pozdrowienia wraz z życzeniami sukcesu w pracy zawodowej i wszelkiej powagi w życiu osobistym. Dowódca

Zjedną na sobie szacunek przełożonych i kolegów, zdobył w naszej jednostce miano przodującego żołnierza. Jednocześnie niech nam będzie wolno



Interesanci z tupetem

I Po godzinie dziesiątej do Urzędu Miejskiego w Kostrzynie wszedł kolejny interesant. Chwiejnie i mierzwiło wspinając się po schodach osiągnął balkon okalający holl urzędu. Tu natknął się na niego naczelnik.

— Panie naczelniku, mieszkanie albo wysoczyć przez balkon i zabije się!

Dla podkreślenia prawdziwości tej groźby zdecydowanie stanął przy balustradzie.

Naczelnik zdziwiony, przywitał się i zaczął rozmawiać od przypomnienia interesantowi, że przecież mieszkanie ma i że dobre. Widząc jednakże, że to nie pomaga, upadł na nowy koncept.

— Wie pan co, skoczę tylko do swego gabinetu, załatwię pilną sprawę i do rozmowy zaraz powrócę.

— Halo! komisarz!

— Proszę o pomoc, prekład!

Urwał. Wyszedł do interesanta. Zaczął go zagadywać, starając się ustawić pomiędzy nim a balustradą. Udało się!

Tymczasem do urzędu weszli dwaj milicjanci i niepostrzeżenie dostali się aż na górę, na balkon.

Podszli do rozmawiających i w tej chwili zostali dostrzeżeni.

Nastąpił skok przez balustradę, interesant zawiązał na nią przytrzymywany rękoma naczelnika i milicjantów.

— Wyrwał się, szarpał, porwał na sobie garderobę, z zamiar samobójstwa został jednak uderemiony.

Po powrocie ze Szpitala Psychiatrycznego, nie pozostało mu nic innego jak przyznać się, że działał pod wpływem alkoholu i podziękować za uratowanie życia.

II Wchodził typ jak kryminalnego filmu i mówił: — Udzielcie mi zapomagi! Nie wyjdę dopóki nie dostanę pieniędzy!

Wyszedłem świeżo z pałki, muszę się urządzić. Na to urzędnik: — Proszę zgłosić się do któregoś z kostrzyńskich zakładów i podjąć pracę, tam panu pomogą.

— Nie! Ja wiem, że zapomogę muszę otrzymać z urzędu.

— Jest pan w błędzie... — Nie!

Rozmowa toczyłaby się w tym tonie jeszcze długo, gdyby nie pomoc znowu funkcjonariuszy milicji. Przywitali bez zdziwienia, nawet z nieukrywaną ciekawością. Wyniżli chęć przejścia z nimi na komisariat i porozmawiania o swojej postawie.

— Po tym incydencie stuch o nim zaginął, odszedł zapewne tam, skąd był do Kostrzyna zawiat.

III Emeryt, a więc dysponujący dużą ilością wolnego czasu, pisał listy. Pisał do wszystkich kolejnych instancji kontrolnych, redakcji itp. Angażował w swoją sprawę wielu ludzi, absorbował ich czas — jak się okazało — nadaremnie i niepotrzebnie. Racji nie miał, ale miał dużo czasu wolnego i... tupet. W.Z.

Jerzy Leszczyński PARAFRASZKI

NAWIASEM MÓWIĄC

Ciekawość (skąd tak późno maź wraca) to pierwszy stopień do piekła (w domu).

ZAKOCHANA BEZ PAMIĘCI

Niezatarte wrażenie na niej zostawia tylko ostatnie glaskanie.

GRZEZNY

Kiedys o rękę prosił panienkę — dziś ona mówi mu: — Weź tę rękę!

BEZ SERC ROBOTA

„Gwałt niech się gwałtem oddiska!” mówią biurokraci, odskakując płaczką na papierzykach.

NIE PIES I NIE ZAJĄC

Robota nie zajac. Faktycznie tak jest dla tego, kto na nią, rzecz jasna, nie pies.

ZAMROCZENIE

Sens „Ody do młodości” nieraz dopiero na starość do nas dochiera.”

DEFINICJA

Automat to maszyna, która sama się zaczyna...

ORYGINAL

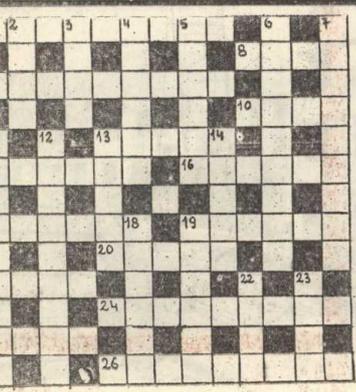
Frowadząc walkę kopie przez kalkę.

PODZIAŁ

Są chorzy obłaznie — i chorzy ostrożnie.

NADZIEJA POMINIĘTYCH

Kiedys brakiem medali będziemy się odznaczać.



KRZYŻÓWKA

Poziomo: 1. ogół kierunków awangardowych w literaturze i sztuce w końcu XIX w., 8. miasto w RFN, 9. półwysp w pld. Grecji, 10. wełna im smakuje, 13. wigilia, 15. sprzymierzeniec, sojusznik, 16. zniewaga, 17. dziesięć materiału budowlany, 19. przełożony klasztoru, 20. październikowa solenizantka, 21. tył okrętu, 24. rodzaj tańszej wędliny, 25. ogon cietrzewia, 26. przybory potrzebne do wykonania czegoś.

Pionowo: 2. klujący chwast, 3. grecki bajkopisarz, 4. młodsza epoka kamienia, 5. glob ziemski, 6. pojazd jednosładowy, 7. przerwa w handlu, 11. pieśń weneckich gondolierów, 12. zewnętrzna, kamienna powłoka ziemi, 13. siła, 14. niejasna sprawa, 18. miasto na Syberii, 19. liana, 22. kolor w kartach, 23. ... Domin.

Rozwiązania prosimy przysłać w terminie 7 dni od ukazania się numeru.

Co słychać w papierniczym świecie?

REPUBLIKA FEDERALNA NIEMIEC

W ostatnim okresie przystąpiono do wykorzystywania komputerów na stosunkowo małych maszynach papierniczych do sterowania i kontroli gramatury oraz wilgotności.

Srednie zużycie papieru na głowę ludności wynosi 130 kg, ale w zależności od miejsca zamieszkania różnicowanie jest bardzo duże. W miastach powyżej 500 tys. mieszkańców zużycie papieru na mieszkańca wynosi około 240 kg na rok, a w miejscowościach poniżej 30 tys. zużycie to wynosi tył ko 73 kg.

W dużych miastach zbioru makulatury na jednego mieszkańca wynoszą około 115 kg a w małych miejscowościach tylko 6 kg.

Sad obwodowy w Kassel wymierzył karę karciownikowi w papieru w Diemelstadcie w wysokości 15 tys marek za „zanieczyszczenie” rzeki niedostatecznie oczyszczony mi ściekami papierniczymi.

WIELKA BRITANIA

Z względu na trudność surowcowe, energetyczne i kadrowe przemysł papierniczy ma zalety produkcyjne w wysokości 2 proc. w porównaniu do analogicznego okresu 1973 r.

W niektórych działach produkcji zalety sięgają nawet 14 proc. (papier gazowy). W związku z tym przewiduje się, że ceny na artykuły papiernicze wzrosną średnio o 40 proc., w tym celulozy o 30 proc., na papiery zawierające ścier drzewny o 45 proc.

FINLANDIA

Firma Oy Wilh. Schumann AB zamówiła w Szwecji całkowite wyposażenie dla celulozowni o wydajności 530 t/24 h. Kontrakt obejmie również automatyczną linię pakowania celulozy. Wartość kontraktu wynosi 30 mln koron szwedzkich.

NORWEGIA

W Norwegii utworzono zjednoczenie producentów celulozy i papieru z siedzibą w Oslo. Zjednoczenie rozszerzy swoją działalność z dniem 1. 10. 74 r. i zrzesza 60 producentów.

Oprac.: J. K.

CELULOZA SAMO

— organ prasowy Zarządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych Redaguje koletium w składzie: Bolesław Floreczak Eugeniusz Bernat Franciszek Garzdziłowicz Janusz Władysław Kazimierz Modliborski — redaktor naczelny Stanisław Borek przewodniczący kolegium. Tadeusz Romański Szecepan Zawadzki Wincenty Zdzitowiecki Skład łamane i elementów: Zielonogórskie Wydawnictwo Prasowe „RSW Prasa” Zam. 1532; 11-7396