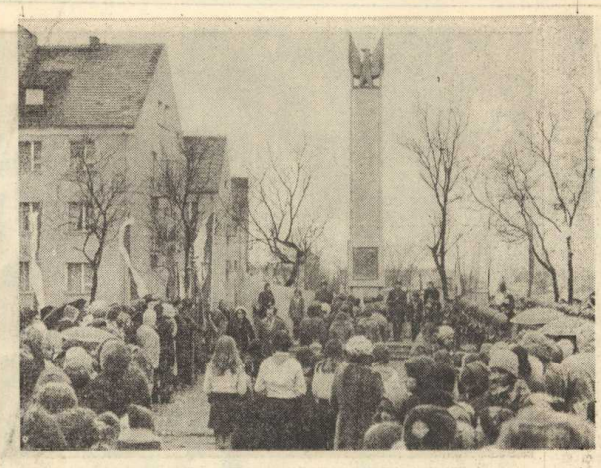


Akt przekazania obelisku

TOW. JÓZEF ŻARSKI PRZEWODNICZĄCY MIEJSKIEJ RADY NARODOWEJ, I SEKRETARZ KM PZPR w KOSTRZYNIE N/O.

Załoga Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych w Kostrzynie nad Odrą przekazuje za Waszym pośrednictwem społeczeństwu miasta Kostrzyna w 60-tą Rocznicę Wielkiego Października, obelisk poświęcony pamięci wielkiego Syna Narodu Polskiego, Komunisty i Żołnierza gen. Karola Świerczewskiego - Waltera.

Generał Walter, żołnierz Wielkiej Rewolucji Październikowej, bohater walk w obronie Republiki Hiszpańskiej, wybitny dowódca Ludowego Wojska Polskiego, w jego szeregach wraz z Niezwyciężoną Armią Czerwoną niósł wolność umęczonemu jarzmem hitlerowskim Narodowi Polskiemu w tragicznych latach II wojny światowej.

Obelisk upamiętniający imię i czyny gen. Karola Świerczewskiego jest społecznym przedsięwzięciem załogi Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych. Obelisk powstał z inspiracji „Rodziny Waltereców".

— projekt plastyczny — **Jerzy Kręplewicz**
— projekt techniczny — **Leon Machowiak**
— wykonawstwo — Wydział Wykonawstwa Inwestycyjnego KZP
— kierownik budowy — **Roman Kołodziejczyk**

prace specjalistyczne wykonali:

— **Jerzy Kręplewicz** — plastyk
— **Ryszard Karwowski** — cieśla
— **Stanisław Sajdak** — cieśla
— **Marian Michułka** — zbrojarz
— **Jan Andrzejewski** — ślusarz
— **Andrzej Malczewski** — ślusarz

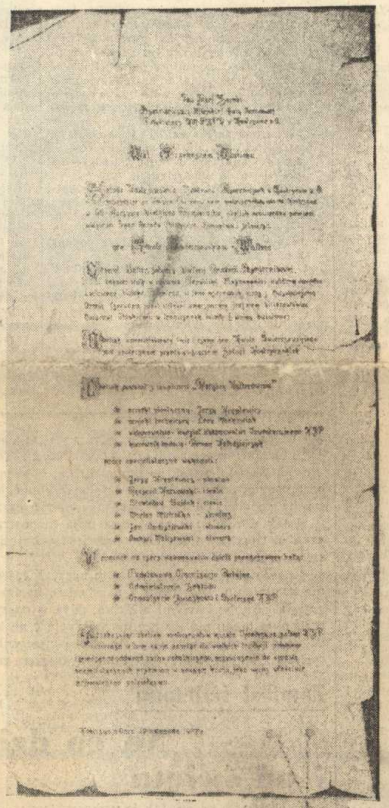
W pracach na rzecz wykonawstwa dzieła zaangażowane były:

— Podstawowa Organizacja Partyjna
— Administracja Zakładu
— Organizacje Związkowe i Społeczne KZP.

Przekazując obelisk społeczeństwu miasta Kostrzyna załoga KZP wyraża w tym swoją pamięć dla wielkich tradycji polskiego i międzynarodowego ruchu robotniczego, przywiązania do sprawy socjalistycznych przemian w naszym kraju, jako wyraz właściwie pojmowanego patriotyzmu.

Kostrzyn nad Odrą, 19 listopada 1977 r.

Relacje z uroczystości odsłonięcia zamieszczamy na str. 3.



Celuloza

ORGAN PRASOWY SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH
ODZNACZONYCH ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY
GAZETA ODZNACZONA ZŁOTĄ ODZNAKĄ HONOROWĄ
„ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA GORZOWSKIEGO"

24—25 (131—132) KOSTRZYN, 24. XII. 1977—10. I. 1978 r. Cena 1 zł

Miejska Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza PZPR w Kostrzynie

24 listopada br. obradowała Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza Miejskiej Organizacji Partyjnej w Kostrzynie n/O. W Konferencji udział wzięli m. in. Sekretarz KW PZPR w Gorzowie Wlkp. tow. **Liliana Jaraszkiewicz**, Starszy Inspektor KW PZPR tow. **Zenon Spirydowicz**, Dyrektor Zarządu Wojewódzkiego LOK tow. **Stanisław Burda**, dyrektorzy kostrzyńskich zakładów pracy, sekretarze POP.

Konferencji przewodniczył I sekretarz KZ PZPR w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych tow. **Mirosław Kijanka.**

Sprawozdanie z działalności Komitetu Miejskiego w latach 1974 — 1977 złożył I sekretarz KM PZPR tow. **Józef Żarski.**

Dyskusja nad sprawozdaniem ustępujących władz partyjnych, prowadzona w atmosferze partyjnej odpowiedzialności, ugruntowała ocenę pracy w minionym okresie, pozwoliła wytyczyć kierunki działania na następną kadencję, stała się okazją do omówienia szeregu istotnych problemów nurtujących nasze środowisko.

Sprawozdanie przedstawione delegatom przez ustępujące władze partyjne, dyskusję oraz przedłożone [illegible] realizacji [illegible] VII Zjazdu PZPR, a także V, VI i IX Plenum KC PZPR Konferencja stwierdziła, że kierunki działania w pracy partyjnej instancji miejskiej oraz jej organizacji partyjnych były słuszne i dobrze służyły rozwojowi społeczno - gospodarczemu naszego środowiska.

Zasadniczym celem polityki partii jest i będzie w dalszym ciągu kontynuowanie strategii wytyczonej przez VI i VII Zjazd Partii, jej plenarne posiedzenia, a wyrażające się w dalszej systematycznej poprawie materialnego, społecznego i kulturalnego poziomu życia rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego.

Konferencja potwierdziła przekonanie, że do pełnego wykonania nakreślonych zadań społeczno gospodarczych i ideowo - politycznych niezbędne jest dalsze umocnienie kierowniczej roli partii we wszystkich środowiskach, skuteczne wypełnianie jej inspiratorsko-kontrolnej funkcji, podnoszenie indywidualnej dyscypliny i odpowiedzialności wszystkich członków i kandydatów partii za prawidłowe wcielanie w życie uchwał i polityki partii.

W trakcie trwania Konferencji zostały wręczone legitymacje kandydackie nowoprzyjętym w szeregi PZPR Uroczystego aktu wręczenia legitymacji kandydackich dokonała Sekretarz KW PZPR w Gorzowie tow. Liliana Jaraszkiewicz wraz z I sekretarzem KM PZPR w Kostrzynie tow. Józefem Żarskim.

Konferencja wybrała nowe władze partyjne. I Sekretarzem KM PZPR w Kostrzynie został wybrany ponownie tow. Józef Żarski.

W skład Komitetu Miejskiego PZPR weszli następujący towarzysze:

tow. **Jerzy Wanat** — sekretarz organizacyjny KM, tow. **Zbigniew Cedro** — sekretarz ekonomiczny KM, tow. **Mirosława Pezowicz** — sekretarz propagandy KM, tow. **Mirosław Kijanka** — członek egz. KM, tow. **Józef Majchrzak** — członek egzekutywy KM, tow. **Aleksander Markiewicz** — członek egzekutywy KM, tow. **Maria Bierbarz** — członek KM, tow. **Andrzej Bihuniak** — czł. KM, tow. **Tadeusz Dyrynda** — członek KM, tow. **Jan Grobelny** — członek KM, tow. **Stanisław Hołyński** — członek KM, tow. **Tadeusz Iłczyński** — członek KM, tow. **Nikodem Jacieki** — członek KM, tow. **Czesław Karaśkiewicz** — członek KM, tow. **Teresa Konka** — członek KM, tow. **Włodzimierz Kryński** — członek KM, tow. **Józef Maj-**

(Ciąg dalszy na str. 2)

Moment uroczystego wręczania legitymacji kandydackich. Aktu wręczania dokonuje: Sekretarz KW PZPR w Gorzowie tow. Liliana Jaraszkiewicz [illegible] KM PZPR tow. Józef Żarski.

Prezydium Konferencji

Uwaga!

Konkurs na korespondencję do gazety «Celuloza»

Redakcja „Celulozy" ogłasza „Konkurs na najlepszą korespondencję". W konkursie może wziąć udział każdy czytelnik. Nie stawiamy ograniczeń co do formy i objętości nadsyłanych na konkurs korespondencji związanych z życiem zakładu i środowiska.

Mogą to być także wspomnienia o zakładzie jako, że w 1978 r. obchodzić będziemy 70-lecie działalności zakładu. Konkurs będzie trwał od dnia ukazania się niniejszego numeru gazety do 30 stycznia 1978 r. włącznie.

Na kopercie prosimy zaznaczyć: „Konkurs na najlepszą korespondencję".

Oceny nadesłanych na konkurs i zakwalifikowanych do opublikowania korespondencji oraz przyznania nagród dokona jury, którego skład stanowić będą pracownicy Redakcji oraz członkowie Kolegium Redakcyjnego. W konkursie nie mogą brać udziału osoby będące w składzie jury. Oprócz normalnego honorarium za opublikowane konkursowe korespondencje zostaną przyznane następujące nagrody:

I nagroda — 1000 zł
II nagroda — 700 zł
III nagroda — 500 zł

Nagroda specjalna w wysokości 200 zł dla autora największej ilości nadesłanych na konkurs i opublikowanych korespondencji.

Prosimy o przyznawanie korespondencji w maszynopisie lub czytelnych rękopisów.

Zachęcamy naszych czytelników do wzięcia udziału w konkursie i życzymy wygranej.

REDAKCJA

Wesołych Świąt

SWOIM CZYTELNIKOM
ŻYCZY REDAKCJA

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Wapno-problem jakości, ale czy tylko...

W zamkniętym procesie technologicznym kaustyzacji wapna wchodząc w reakcję chemiczną z ługiem zielonym, odtwarza wodorotlenek sodowy, główny składnik ługu białego stosowanego do chemicznego roztwarzania zrębków w celu wyodrębnienia włókien celulozy.

Obiektywnie należy stwierdzić, że proces technologiczny wymaga by wapno charakteryzowało się wysoką reaktywnością i zawartością czynnego tlenku wapnia, znikomą zawartością zanieczyszczeń (związków magnezu, żelaza, glinu itp.) Wymagania jakościowe ujęte są w odpowiednich normach przedmiotowych.

Ważne jest również i to, ażeby wapno po opuszczeniu pieca jak najszybciej zostało zastosowane w procesie kaustyzacji, a zatem wymagał rytmicznych dostaw w celu unikania dłuższego składowania.

Sygnały o pogarszającej się jakości wapna, a tym samym przekraczaniu wskaźnika zużycia wapna na 1 tonę celulozy, powinny szczególnie uczulić pracowników odpowiedzialnych za rzetelną informację o stanie zapasów tego surowca, aby uniknąć zakłóceń w pracy Celulozowni.

Zdarzyło się w październiku br., że wskutek nierzetelnej informacji w raporcie o stanie zapasów wapna, doszło do zakłóceń w pracy Wydziału Celulozowni.

Próby interwencyjnych dostaw wapna złagodziły problem, lecz całkowicie nie zapobiegły „wpadce" produkcyjnej.

Odnotowaliśmy postój Celulozowni, straciliśmy niepotrzebnie wiele ton celulozy.

Społeczny koszt tego postoju jest bardzo wysoki. Straty w wykonaniu zadań planowych praktycznie nie do odrobienia. Dyrekcja zakładu podjęła szereg praktycznych przedsięwzięć w celu zapobieżenia w przyszłości podobnym wypadkom.

My ze swej strony poszliśmy również śladami tej sprawy. Przeprowadziliśmy rozmowy z pracownikami Wydziału, jak też komórek zainteresowanych problemem wapna w zakładzie. Oto ich wypowiedzi:

Ob. **Julian Mazur** — Zaopatrzenie:

„Planowane dostawy wapna wynoszą 2.600 ton na miesiąc. Wytypowanym dostawcą wapna do KZP są Zakłady Cementowo - Wapiennicze w Wojcieszowie. Na każdy miesiąc ustala się harmonogramy wysyłkowe dostaw wapna uzgodnione z naszym Wydziałem Produkcji. Dzienne dostawy wapna winny wynosić ok. 80 ton. Awizacja dostaw wapna następuje na przyszły dzień po wysyłce u producenta. Lecz dzienne dostawy wapna są zmniejszane ze względu na trudności wagonowe. Równocześnie kolej komasuje wagony w wyniku czego te dostawy dzienne wahają się od 1 do 8 wagonów. W wyniku pogarszającej się jakości wapna Wydział Celulozowni zażądał zwiększenia dostaw do 100 ton na dobę, czego dostawca w pełni nie zrealizował. Stąd w Biurze Zbytu Wapna w Krakowie zalatwiono dodatkowe dostawy w ilości 100 ton z Zakładów Wapienniczych Górażdże. W przypadkach krytycznych zakupiono 200 ton wapna ze Strzelec Opolskich. Kiedy jednak i te dostawy nie były realizowane sprowadzono wapno z GS i Kółek Rolniczych.

W sprawie jakości wapna były liczne wyjazdy do dostawców i Biura Zbytu w Krakowie. Otrzymano jednoznaczne odpowiedzi, że to wapno najczęściej jakościowo odpowiada wapnu budowlanemu i innemu wapnu nie będzie. Ponadto należy stwierdzić, że poważną dezorientację w zakresie ilości zapasów wapna wprowadził raport Wydziału Produkcji z dnia 8. X br. podający stan wapna 305 ton, zaś z dnia 9. X. br. — stan 55 ton".

Ob. **Adam Masiukiewicz** — starszy oddziałowy na kaustyzacji:

„Pracuję w KZP 15 lat. Kiedyś w ciągu zmiany zużywałem tylko 15 ton wapna, a obecnie 30 ton i więcej przy nieco zwiększonej produkcji. W wyniku tego otrzymuje się bardzo dużo szlamu, ług źle się klaruje i niskie jest jego stężenie. Ług biały nie odpowiada wymaganiom jakościowym dużo tracimy przez tę złą jakość wapna i związków sodowych kierowanych ze szlamem na hałdę. Takie złe wapno było nawet przyczyną awarii. Mówimy bardzo dużo o poprawie jakości naszych wytworów, lecz nie ma to odzwierciedlenia w wapnie, które jest coraz gorsze. Na pewno taka produkcja więcej nas kosztuje za co musimy płacić. Sprawa winna być jak najszybciej rozwiązana".

Inż. **Józef Klaptocz** — kierownik Wydziału Kontroli Jakości i Badań:

„Jakość wapna dostarczanego do naszego zakładu zupełnie nie odpowiada normie przedmiotowej, stosowanej do potrzeb naszej produkcji. Dostajemy wapno w II i III gatunku, a nawet około jednej trzeciej — to wapno budowlane. Pertraktacje z dostawcą wapna nie dały żadnych pozytywnych rezultatów pomimo różnych zapewnień. Zakłady Wapiennicze intensyfikując produkcję, dokonały zmiany technologii, uzyskując wapno „ostro palone", które charakteryzuje się długim czasem lasowania w stosunku do wapna normalnie palonego.

Interwencje w formie reklamacji spowodowały kiedyś wstrzymanie dostaw wapna, a więc i postój naszej Celulozowni. W tej sytuacji prosiliśmy o dostawy jakiegokolwiek wapna. Stąd też w sprawie jakości wapna tylko interweniujemy lecz nie występujemy z formalnymi reklamacjami"

Mgr inż. **Zdzisław Bruś** — kierownik Wydziału Celulozowni:

(Ciąg dalszy na str. 4)

Spójrzmy inaczej...

Stosunkom międzyludzkim w zakładzie pracy poświęcono wiele naukowych opracowań. Jest to temat, który przewija się w dyskusjach załogi.

O doniosłej roli tego zagadnienia świadczy fakt, że jest ono wciąż aktualne i żywe. Dlatego też wiele miejsca w naszej gazecie poświęcamy problemowi stosunków międzyludzkich wśród naszej załogi. Jest to przecież czynnik, który ma duży wpływ na atmosferę pracy. Z kolei odpowiednia, twórcza atmosfera wyzwala pozytywne postawy, powoduje rzetelne wykonywanie przez pracownika powierzonych mu zadań.

Obecnie wśród naszej załogi można zauważyć „ciekawe" zjawisko. Sytuację, w której próbujemy rozliczać i oceniać pracę innych. Robimy to dosyć wnikliwie nie szczędząc słów krytycznych.

Można by sobie zadać w tym momencie pytanie: skąd wzięła się taka nieprawidłowość? Widzę tu jedyną sensowną odpowiedź.

Oceniając innych szukamy usprawiedliwienia dla swojej pracy, nierzetelności jej wykonania. W ten sposób asekurujemy się, aby baczne spojrzenie obserwatora nie dostrzegło naszych niedociągnięć. Jest to postawa we wszech miar godna potępienia i społecznie szkodliwa. Co trzeba więc zrobić, aby tego typu rozpowszechnionej wśród naszej załogi postawie przeciwdziałać? Odpowiedź zdaje się być prosta.

Trzeba takie postawy eliminować. Wiele do zrobienia mają tutaj kierownicy działów, mistrzowie.

Oni to właśnie winni na co dzień oceniać, rozliczać wyniki pracy podległych im pracowników, ażeby nie dopuszczać do sytuacji by czyniły to osoby do tego niepowołane i nie znające specyfiki pracy na danym stanowisku. Wytworzy się wtedy prawidłowa sytuacja, w której oceniać będą ludzie do tego powołani.

Ponadto dużo do zrobienia w tej sprawie mają sami członkowie naszej załogi. I to także mogą uczynić w bardzo prosty sposób. Winni tylko rzetelnie i z dużym poczuciem odpowiedzialności wykonywać powierzone im obowiązki na swoim stanowisku pracy. Nie znaczy to jednak, że nie obchodzą nas problemy całego zakładu. Lecz świadomość, że swoją pracą przyczyniamy się do wyników uzyskiwanych przez zakład, powinna nam towarzyszyć i być naczelną dewizą w codziennej pracy.

Każdy pracownik pomimo, że oceniają go przełożeni powinien spróbować oceniać samego siebie. Dokonywać analizy swego dnia pracy, czy był on efektywnie przepracowany i czy powierzone mu zadanie zostało dobrze wykonane.

I jeżeli uzyskamy pozytywne odpowiedzi na te pytania, to na pewno nie staniemy w sytuacji, gdzie będziemy szukać potwierdzenia własnej nieudolności, brakoróbstwa u innych. Taka właśnie postawa doprowadzi do wytworzenia się zdrowej atmosfery pracy, prawidłowych stosunków międzyludzkich wśród załogi.

Podana tu „recepta" nie jest zapewne niczym nowym. Jest to właściwie tylko powtórzenie starych prawd, o których niestety czasem zapominamy. I to może będzie przetekstem do szerszej dyskusji na łamach naszej gazety. Zachęcam czytelników do wzięcia w niej udziału.

(l.s.)

Zwycięzcy otrzymują nagrody wręczane przez Z-cę Dyrektora d/s Pracowniczych mgr M. Najdasza i Z-cę Dyrektora d/s Produkcyjno-Technicznych inż. F. Statkiewicza

Finał II Olimpiady Bezpieczeństwa Pracy w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych

Podstawowym celem Olimpiady była masowa akcja ujawniania i likwidacji zagrożeń — miała ona za główne zadanie zgłoszenie potencjalnych zagrożeń i ich likwidacji przez jej uczestników. Ponadto Olimpiada miała osiągnąć następujące cele:

— **rozwinąć inicjatywę wśród załogi w zakresie wykrywania i likwidacji zagrożeń,**
— **zainteresowanie załogi problematyką bezpieczeństwa pracy, pogłębienie wiadomości teoretycznych jak i nabywanie praktycznych umiejętności,**
— **przeciwdziałać wszystkim niekorzystnym zjawiskom zagrażającym zdrowiu i bezpieczeństwu macierzystym zakładom,**
— **uczynić pracę we wszystkich zakładach bezpieczną i przyjemną poprzez podnoszenie kultury pracy.**

W wyniku przystąpienia pracowników poszczególnych wydziałów naszego zakładu do Olimpiady, w okresie od 15 maja do 15 października br., wykryto 314 zagrożeń, z czego dotychczas zlikwidowano 240. Największą liczbą uczestników biorących udział w Olimpiadzie może poszczycić się Oddział Obróbki Papieru.

Finał II Olimpiady Bezpieczeństwa Pracy jaki odbył się w dniu 23 listopada br. w sali sportowej Zespołu Szkół, był podsumowaniem 6 miesięcznej pracy jej uczestników.

Przebieg finału II Zakładowej Olimpiady Bezpieczeństwa Pracy wraz z kierownictwem zakładu obserwowali: mgr inż. **Bogumiła Kowalska** członek ZG ZZCh, mgr **Ewa Szejko** — przedstawiciel Ministerstwa Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego, inż. **Jan Tokarski** — naczelnik Wydziału BHP Zjednoczenia PP.

W wyniku eliminacji finałowych pierwsze miejsce zajął **W. Szuszczewicz** z Wydziału Remontowo-Budowlanego. Następne miejsca zajęli w kolejności: **E. Chiliński** — Przygotowanie Drewna, **E. Bogunia** — Przetwórstwo, **S. Chiliński** — Przygotowanie Drewna, **J. Gura** — Aparatura, **B. Nikrotowicz** — Celulozownia.

Finaliści otrzymali cenne nagrody: wczasy nad Bałatonem, radioodbiornik, śpiwory, materace jedno i dwuosobowe.

Przebieg eliminacji wydziałowych i finał Olimpiady Bezpieczeństwa Pracy wykazał duże zaangażowanie jej uczestników w sprawy porządku, ładu i bezpieczeństwa na poszczególnych stanowiskach pracy i Wydziałach oraz dużą znajomość zagadnień związanych ze sprawami BHP.

Miejska Konferencja sprawozdawczo-wyborcza w Kostrzynie

(Ciąg dalszy ze str. 1)

chrzak — członek KM, tow. **Jan Mierzejewski** — członek KM, tow. **Czesława Małachowska** — członek KM tow. **Józef Pawela** — członek KM, tow. **Franciszek Poberecki** — członek KM tow. **Roman Rachwalski** — członek KM tow. **Stanisław Suski** — członek KM, tow. **Nikodem Zieliński** — członek KM.

W skład Miejskiej Komisji Rewizyjnej weszli następujący towarzysze:

tow. **Stanisław Przywara** — przewodniczący, tow. **Irena Chmielewska** — członek, tow. **Jan Dybka** — członek, tow. **Feliks Gola** — członek, tow. **Franciszek Janiak** — członek, tow. **Halina Klysz** — członek, tow. **Edmund Kubiak** — członek tow. **Mieczysław Tkaczenko** — członek, tow. **Elżbieta Tomczuk** — członek.

Konferencja dokonała wyboru delegatów na Wojewódzką Konferencję Partyjną w Gorzowie. Mandaty delegatów otrzymali towarzysze:

tow. **Maria Bierbarz**
tow. **Bolesław Florczak**
tow. **Halina Klysz**
tow. **Edmund Kubiak**
tow. **Zofia Krzyżanowska**
tow. **Piotr Młynarczak**
tow. **Józef Żarski.**

Rzeczowa, partyjna dyskusja nad całokształtem problemów naszego środowiska, konkretne wnioski i postulaty znalazły wyraz w podjętej uchwale wytyczającej kierunki partyjnego działania na okres nowej kadencji.

CEZARY ŚLIWIŃSKI

Sala obrad — uczestnicy Konferencji

Zamiast felietonu

Na co dzień i od święta

Święta — to dni nietypowe, gdyż występują one dość rzadko w szeregu dni szarych, zwykłych. Te zwykłe dni wypełnione są po brzegi pracą, obowiązkami, przeróżnymi zadaniami, które trzeba wykonać, którym trzeba podołać, na które możemy znaleźć czas.

I tak wśród wiru zajęć czas mija niepostrzeżenie szybko. Umyka wiosna, lato przechodzi w jesień, jesień w zimę i tak „na okrągło".

Znów nadchodzą święta. Rytm naszych zajęć ulegnie zwolnieniu. Dla wielu z nas będzie to okazja do zajęcia się sobą i swymi bliskimi, gdyż w naszym codziennym biegu nie zawsze można znaleźć na to czas. W każdym razie — święta to dni wypoczynku dla tych wszystkich, którzy zatrudnieni są poza zmianowym systemem pracy. Jak je wykorzystamy — zależy wyłącznie od nas samych.

Różne są formy spędzania wolnego czasu, różne też są formy wypoczynku. Dla niektórych wypoczynek to całkowity relaks, spędzanie długich godzin w wygodnym fotelu z książką lub przed srebrnym ekranem. Są tacy, którym w długich spacerach nie jest w stanie przeszkodzić tęgi mróz a nawet deszcz. Inni organizują spotkania towarzyskie.

Rozwijanie życia twarzystkiego to właściwie sprawa wielce pozytywna, ale... tylko wtedy, gdy nie przeszkadza to innym. Często bowiem tak bywa, że organizowane w prywatnym mieszkaniu przyjęcia przy suto zastawionym stole, zakłócają spokój, nie pozwalając spać lokatorom sąsiednich mieszkań do godziny trzeciej, czwartej nad ranem. Jest to sprawa przykra szczególnie w dużych blokach mieszkalnych, gdy echo starych pieśni ludowych i batalistycznych lub głośnej muzyki, towarzyszącej tańcom z przytupem niesie się po całej okolicy.

Gdy mamy ochotę hucznie się bawić, najlepiej skorzystać z lokalu dancingowego lub wziąć udział w zabawie tanecznej (przecież w Kostrzynie takie możliwości istnieją). A jeżeli przyjmujemy gości w domu, trzeba pomyśleć o tym, by tak zorganizować towarzyskie spotkanie, aby nie przeszkadzało ono w nocnym wypoczynku sąsiadom, którzy muszą rano stanąć przy warsztacie pracy.

Wymaga to jedynie trochę dobrej woli i zwykłej ludzkiej życzliwości, tej na co dzień i od święta, z której przecież Polacy słyną, a której wszystkim miłym Czytelnikom —

życzy **URSZULA**

Gdzie bawimy się w Sylwestra?

Jak co roku Rada Zakładowa organizuje dla naszej załogi tradycyjne bale sylwestrowe. Długo dumano nad tym, by mogła z nich skorzystać jak największa liczba chętnych pracowników. I tak też rozsądzono, że bale odbywać się będą w trzech placówkach zakładowych. Na hali stadionu będzie się bawiła największa grupa pracowników, bo aż 180 par. Z kolei młodzież organizuje bal w kawiarni „Mors" dla 100 par.

W świetlicy przystani „Delfin" będzie miało okazję bawić się 40 par.

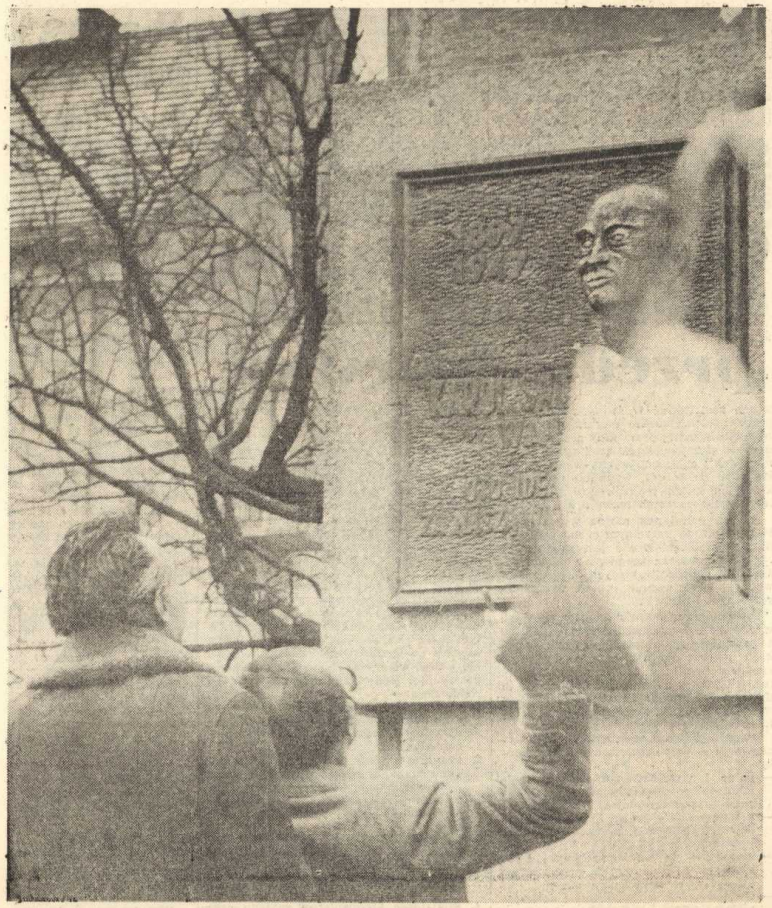
Tak więc poczyniono wszystko, aby lokale zostały maksymalnie wykorzystane ku zadowoleniu wszystkich chętnych do wzięcia udziału w balu sylwestrowym.

Należy więc tylko życzyć wszystkim uczestnikom udanej zabawy sądząc, że w tym szczególnym dniu humory będą dopisywały.

W grudniu z okazji Świąt pracownicy Rady Zakładowej odwiedzają rodziny pracowników wobec, których zakład ma zobowiązania. Dzieci tych pracowników otrzymują świąteczne upominki.

Pracownicy przebywający w tym okresie w szpitalu są także przy tej okazji odwiedzani. Jest to akcja podyktowana humanitarnymi pobudkami, a mająca już swą wieloletnią tradycję.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN



Odsłonięcie obelisku generała Waltera

Miasto wzbogaciło się o nowy element. Jest nim obelisk Gen. Waltera. 19 listopada nastąpiło jego uroczyste odsłonięcie. Było to wielkie święto dla uczniów i gro na pedagogicznego Szkoły Podstawowej nr 1 im. Gen. Karola Świerczewskiego, a także całej społeczności naszego miasta.

Społeczeństwo Kostrzyna dało jeszcze raz wyraz swego głębokiego szacunku dla tradycji naszego kraju i jego wybitnych osiągnięć. Jest to hołd złożony przez obywateli naszego grodu bohaterowi narodowemu gen. Walterowi. Piękna inicjatywa młodzieży walterowskiej uzyskała potwierdzenie w trwałym symbolu pamięci dla historii naszego kraju. Gospodarzem uroczystości była młodzież szkoły. Goście przybyli na uroczystości związane z odsłonięciem obelisku, mieli także okazję do zapoznania się z różnymi formami działalności młodzieży walterowskiej.

Jednym z przykładów jest Izba Tradycji Narodowej, która otwarto w tym dniu. W Izbie zgromadzone zostały pamiątki z okresu wojny, które dostarczyli kombatanci. W tym miejscu należy jeszcze podkreślić ścisłą współpracę Walterowców z członkami ZBoWiD-u. Izba ponadto w dużej swej części poświęcona została gen. Walterowi. Na tę okazję młodzież szkolna przygotowała montaż słowno - muzyczny ukazujący życie i walkę gen. Waltera.

Za całokształt wkładu pracy szkoły, wkład pedagogów w socjalistyczne wychowywanie młodzieży opartego na wielkich tradycjach historycznych, z inicjatywy Redakcji „Za Wolność i Lud" przyznany został szkole Medal Komisji Edukacji Narodowej. Na to zaszczytne wyróżnienie szkoła zasłużyła sobie długoletnim okresem wzorowej pracy dydaktycznej i wychowawczej z młodzieżą.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Jakość pracy

Na pytanie, od czego zależy poprawa efektywności gospodarowania, można najogólniej odpowiedzieć: od jakości pracy. Pojęcie jakości pracy jest jednak szersze od pojęcia efektywności i znacznie trudniejsze do zdefiniowania. Składa się bowiem z wielu cech wymiernych i niewymiernych. Zwróćmy uwagę na niektóre z nich.

Jakość pracy jest przede wszystkim cechą indywidualnego działania każdego z nas. Ma więc niejako charakter jednostkowy. Składa się na nią świadoma dyscyplina pracy, aktywny, twórczy stosunek zarówno do swoich własnych obowiązków, jak i do rozwoju zakładu, regionu i całego kraju. Równocześnie jednak na jakość pracy jednostkowej ogromny wpływ mają takie cechy osobowe, jak uczciwość i rzetelność, życzliwy stosunek do towarzyszy pracy, twórcza ambicja, umiejętność rozróżniania interesów jednostkowych i interesu ogólnego.

W chwili obecnej o efektach coraz częściej decyduje nie jakość pracy jednostkowej, lecz jakość pracy zbiorowej. Nawet w dziedzinie nauki konieczne jest tworzenie kolektywów badawczych. W pojęciu jakości pracy zbiorowej mieści się przede wszystkim układ stosunków międzyludzkich w procesie produkcji, w miejscu pracy. Są to stosunki podporządkowane pewnym zależnościom formalnym, ale o jakości pracy decyduje nie tylko formalne zaszeregowanie poszczególnych ludzi, lecz także układ zależności nieformalnej. Ogromnego znaczenia nabierają tutaj: zrozumienie i umiejętność podporządkowania się celom kolektywu, sprawiedliwość, umiejętność właściwej oceny siebie i innych, jawność ocen, wyróżnień itp.

Zarówno jakość pracy jednostkowej, jak i jakość pracy zbiorowej kształtowana jest w wyniku pracy ideowo-wychowawczej, w procesie organizacji pracy oraz dzięki tworzeniu ekonomicznych i pozaekonomicznych motywacji dla osiągania nadrzędnego celu społecznego. W tym ostatnim wypadku zasadnicze znaczenie ma system ekonomiczno-finansowy, w jakim pracuje gospodarka. Tworzy on bowiem płacowe i inne materialne bodźce dla poprawy jakości pracy. Temu celowi m. in. służy zmodyfikowany ostatnio system „wogowski", który uzależnia wzrost płac o poprawy efektywności gospodarowania.

Znaczenie rozwiązań ekonomiczno-finansowych jest bardzo duże, nie należy ich jednak przeceniać. Niejednokrotnie przecież mamy do czynienia z wypadkiem, że ktoś rezygnuje z wysoko płatnej pracy na rzecz lepszych stosunków międzyludzkich czy też zatrudnienia zgodnego z osobistymi zainteresowaniami i ambicjami. Dla jakości pracy ma więc ogromne znaczenie tworzenie motywacji pozaekonomicznych, właściwa ocena ludzi, stworzenie takiej organizacji, aby każdy czuł się właściwie wykorzystany i sprawiedliwie oceniany.

Poprawa jakości pracy zbiorowej wymaga i wymagać będzie udoskonaleń w dziedzinie prawnej, oświatowej i innych. Wszystkie one będą służyć poprawie efektywności, ale nie tylko efektywności ekonomicznej, wyrażającej się zwiększonym strumieniem dóbr i usług, z jakich korzystać może społeczeństwo. Będą również dawać pełnię zadowolenia z wykonywanej pracy, poczucie bezpieczeństwa społecznego, możliwości rozwoju kulturalnego i intelektualnego, prowadząc do wysokiej jakości życia.

Jubileuszowe spotkanie członków NOT

W klubie „Mors" odbyło się jubileuszowe spotkanie członków samodzielnego koła Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Papierniczego przy Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych z okazji 25-lecia działalności NOT w Kostrzynie.

W posiedzeniu wzięli udział: z-ca przewodniczącego Zarządu Głównego SITPP mgr inż. **Zdzisław Duda**, dyr. naczelny KZP mgr inż. **Kazimierz Rapacz**, przewodniczący Rady Zakładowej **Stefan Sawicki** oraz byli członkowie koła NOT w Kostrzynie, pracujący obecnie w innych zakładach naszego przemysłu.

Otwarcia spotkania dokonał z-ca dyrektora inż. **Wincenty Gałczak** omawiając historię działalności Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Papierniczego na terenie Kostrzyna i aspekty pracy organizacyjnej i zawodowej dnia dzisiejszego, której celem jest zabezpieczenie społecznego zapotrzebowania w papier i jego przetwory. Dyrektor W. Gałczak podkreślił te wartości naszej pracy, które służą rozwojowi naszego zakładu, a tym samym rozwojowi gospodarczemu kraju w myśl właściwego pojmowania polityki Partii i Rządu przedstawionej na VI i VII Zjeździe.

Mgr inż. Zdzisław Duda przekazał gratulacje i życzenia od Zarządu Głównego SITPP z okazji ćwierćwiecza istnienia koła NOT w KZP, które przez cały ten okres służyło krzewieniu kultury polskiej myśli technicznej i integracji kadry technicznej na naszym terenie.

Z. Duda wręczył honorowe odznaki i dyplomy NOT przyznane decyzją Zarządu Głównego aktywistom Stowarzyszenia. Złotą odznakę otrzymał inż. Józef Klaptocz, srebrne odznaki — Krystyna Statkiewicz i inż. Franciszek Gardzielewicz. Dyplomami wyróżniono: inż. Mieczysława Bukowskiego, inż. Zygmunta Zieleniewskiego, mgr inż. Zdzisława Brusia i mgr inż. Kazimierza Olejniczaka.

Dyrektor KZP Kazimierz Rapacz wręczył listy pochwalne i symboliczne nagrody pieniężne przyznane decyzją kierownictwa KZP wyróżniającym się w pracy zawodowej i społecznej działaczom koła NOT w Kostrzynie.

Zebrani wysłuchali z dużym zainteresowaniem referatu naukowo-technicznego mgr inż. Z. Dudy na temat nowych rozwiązań w konstrukcji i technologii kotłów sodowych. Referującemu zadawano mnóstwo pytań związanych z tym zagadnieniem, gdyż jest to temat niezwykle aktualny w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych ze względu na konieczność renowacji kotłów sodowych bądź budowy jednej większej nowoczesnej jednostki.

W dalszej części zebrania wygłoszony został referat dr inż. **Czesława Leszczyńskiego** pt. „Postęp w gospodarce wodno-ściekowej w przemyśle celulozowym".

Jubileuszowe zebranie kostrzyńskich papierników przebiegało w roboczej atmosferze. Rozmowy na temat postępu technicznego, technologii i dalszych zadań koła SITPP w Kostrzynie kontynuowano także na spotkaniu towarzyskim, które odbyło się w godzinach wieczornych.

Na zdjęciu: Sala zakładowego Ośrodka — uczestnicy jubileuszowego spotkania

Prawnik odpowiada

W sprawie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.

Zgodnie z przepisami art. 42 par. 1 kodeksu pracy, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wśród innych przepisów dotyczących wypowiedzenia mają tu zastosowanie także przepisy zapewniające ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy, w tym także przepisy zapewniające ochronę wzmożoną. W tej sytuacji pracownicę w okresie ich macierzyństwa chronione są również przed wypowiedzeniem przez zakład pracy warunków pracy lub płacy. Ochrona ta jest jednak zróżnicowana.

Ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy jest najsłabszą w okresie urlopów bezpłatnych na opiekę nad małymi dziećmi. W tym czasie pracownice chronione są jedynie przed wypowiedzeniem przez zakład pracy warunków pracy i płacy, przy czym nie jest to ochrona bezwzględna.

Z uwagi na to, że zapewnia ją przepis par. 5 uchwały nr 13 Rady Ministrów z 14 stycznia 1972 r. w sprawie urlopów bezpłatnych dla kobiet wychowujących małe dzieci (MP nr 5, poz 26), tj. przepis szczególny, znajduje tu zastosowanie art. 43 par. 1 kodeksu pracy.

W okresie urlopów bezpłatnych dopuszczalne jest zatem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, gdy stało się ono konieczne: na skutek wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zakładu lub określonej ich grupy albo ze względu na likwidację działu pracy, w którym pracownica jest zatrudniona, a także na skutek stwierdzonej orzeczeniem lekarskim niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo na wskutek nie zawinionej przez pracownicę utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Również w okresie przerw opiekuńczych pracownice chronione są jedynie przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy. Ponieważ jednak mamy tu do czynienia z ochroną zapewnioną przez art. 41 kodeksu pracy, jest to ochrona bezwzględna. W sytuacjach tych nie znajduje bowiem zastosowania art. 43 par 1 kodeksu pracy dopuszczający w wymienionych wyżej sytuacjach wypowiedzenie przez zakład pracy warunków pracy i płacy.

Najdalej idąca ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy zapewniona pracownicom w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Z mocy art. 177 kodeksu pracy pracownice w okresach tych chronione są nie tylko przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, lecz także przed skutkami wypowiedzenia dokonanego przed okresem ochronnym, jeżeli upływałoby ono już w okresie ciąży pracownicy. W takiej sytuacji wcześniejsze wypowiedzenie staje się bezskuteczne.

Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że również w okresach ciąży i urlopów macierzyńskich ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy jest ochroną bezwzględną, gdyż także w tych sytuacjach nie ma zastosowania art. 43 par. 1 kodeksu pracy.

(oprac. L.S.)

Cele i płaszczyzny wychowawczego działania przedsiębiorstwa

Cele wychowawcze przedsiębiorstw były wielokrotnie formułowane przez przedstawicieli życia społeczno - politycznego oraz przez teoretyków i praktyków wychowania. Można je sprowadzić do stwierdzenia, że treścią pracy wychowawczej przedsiębiorstwa jest kształtowanie socjalistycznej osobowości człowieka — współgospodarza swego zakładu pracy i kraju, jego właściwego stosunku do pracy i własności społecznej, upowszechnianie socjalistycznych zasad współżycia w stosunkach międzyludzkich. W myśl tych postulatów przedsiębiorstwo powinno kształtować w świadomości swych pracowników głębokie zrozumienie potrzeby socjalistycznej dyscypliny pracy niezbędnej do efektywnej realizacji zadań ekonomicznych i społeczno-wychowawczych, motywować do dobrej, wydajnej pracy, bez której nie sposób realizować programu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju.

Z tych przesłanek można wyprowadzić twierdzenie, że naczelnym celem wychowania w przedsiębiorstwie jest zapewnienie rozwoju człowieka zgodnego z ideami socjalizmu, u podstaw których musi znajdować się kształtowanie postaw twórczych, aktywnych i ideowych.

Prezentowana definicja celów ogólnych wychowania w przedsiębiorstwie wychodzi z podstawowego założenia, że w warunkach ustroju socjalistycznego występuje zgodność pomiędzy celami społecznymi i indywidualnymi. Realizując w nim cele indywidualne, jednostka uczestniczy zarazem w realizacji celów społeczeństwa jako całości.

Za najważniejsze cele szczegółowego wychowania w przedsiębiorstwie uznać należy:

— **pełne i wszechstronne przygotowanie młodych pracowników do działalności produkcyjno-zawodowej i społecznej,**
— **kształtowanie poczucia dyscypliny zawodowej i społecznej, poszanowania ładu i porządku,**
— **rozwijanie aktywności społecznej i politycznej w zakładowych organizacjach i instytucjach samorządowych,**
— **systematyczne dokształcanie i doskonalenie zawodowe pracowników,**
— **kształtowanie kultury życia społecznego i umiejętności współżycia z ludźmi,**
— **kształtowanie więzi racjonalnych i emocjonalnych z przedsiębiorstwem,**
— **kształtowanie etyki zawodowej,**
— **kształtowanie kultury wykorzystania czasu wolnego pracowników.**

Główne kierunki działalności wychowawczej przedsiębiorstwa wynikają z celów, możliwości i samej istoty jako środowiska wychowawczego. Ma ono znaczne możliwości wychowawczego oddziaływania na załogę. Wynikają one przede wszystkim z następujących przesłanek:

— **przedsiębiorstwo stanowi swoistą organizację społeczną (system społeczny), która realizuje określone cele społeczne, kierując się w swym działaniu ściśle ustalonymi zasadami, wartościami i normami postępowania ludzi,**
— **przedsiębiorstwo odgrywa w życiu pracowników rolę pierwszorzędną, gdyż nie tylko dostarcza niezbędnych środków utrzymania im i ich rodzinom, ale także dysponuje szerokimi możliwościami zaspakajania ich potrzeb socjalnych i psychicznych, mających szczególne znaczenie dla kształtowania pozytywnych motywacji,**
— **w przedsiębiorstwie pracują ludzie dorośli. Wykonują oni pracę na rzecz społeczeństwa. W produkcyjnym działaniu przejawia się ich więź społeczna i społeczna użyteczność ich pracy. Proces pracy jest zarazem procesem samorealizacji osobowości ludzkiej, jak również procesem kształcenia i rozwoju człowieka, a twórcza praca dostarcza pracownikowi satysfakcji moralnej.**

Możliwości spełnienia funkcji wychowawczych przez przedsiębiorstwo są określone przez wiele złożonych czynników, jak np. charakter pracy, jakość czynnika ludzkiego, warunki psychologiczne itp. Te czynniki wpływają pozytywnie lub negatywnie na wartość przedsiębiorstwa jako środowiska wychowawczego. Istotną rolę w tym względzie spełnia specyfika przedsiębiorstwa. Stąd, zdaniem wielu pedagogów, wynika możliwość realizacji procesu wychowawczego m. in. poprzez stosowanie znanych pedagogice zasad.

Możliwości osiągania tych efektów polegają w przedsiębiorstwie z jednej strony na podnoszeniu walorów jako środowiska wychowawczego, z drugiej zaś — na rozwijaniu różnorodnych i wielokierunkowych form intencjonalno - wychowawczych. Tak więc, doskonaląc procesy produkcji, jej warunki techniczne i psychospołeczne, jej organizację itp. oraz rozwijając socjalistyczne stosunki społeczne można uzyskiwać coraz lepszą atmosferę do działań intencjonalnych. Wzbogacając zaś zakres działań intencjonalnych, podnosząc ich efektywność uzyskujemy postęp w ogólnym poziomie wychowania w przedsiębiorstwie.

Z tego nader skrótowego określenia możliwości wychowawczych przedsiębiorstwa wynika, że zagadnienia wychowawcze nie mogą być sprowadzone wyłącznie do jego wąsko pojmowanych funkcji wychowawczych — jako jednej z funkcji pozaprodukcyjnych. Są one niewspółmiernie szersze. W swej istocie socjologiczno-pedagogicznej problematyka wychowawcza zakładu pracy odnosi się do całokształtu jego działalności. Wszystkie funkcje zakładu pracy, w tym także produkcyjne, zawierają w sobie aspekty społeczno-wychowawcze. Szczególnie jednak walory wychowawcze zawierają następujące płaszczyzny działalności przedsiębiorstwa:

1. **organizacja, kierowanie i funkcjonowanie zakładu pracy, jego komórek funkcjonalnych, organizacji formalnej i nieformalnej,**
2. **sam proces pracy, szczególnie dobrze zorganizowanej w bezpiecznych i higienicznych warunkach, właściwe do niej wprowadzenie, kształtowanie pozytywnego stosunku do pracy, poszanowania ładu i porządku,**
3. **stosowanie bodźców i zachęt w postaci materialnej i pozamaterialnej kształtujących aktywność, satysfakcję zawodową i społeczną, uznanie i samorealizację,**
4. **działalność kierownictwa zakładu oraz średniego i niższego dozoru, jego pozytywny przykład osobisty, poszanowanie pracownika, sprawiedliwe postępowanie i ocena, wysokie wymaganie wobec siebie i innych,**
5. **kształtowanie kultury pracy i szeroko rozumianego współżycia, a zwłaszcza poszanowanie dyscypliny zawodowej i technologicznej etyki zawodowej, sumienności oraz krzewienia w pełni socjalistycznych zasad w stosunkach międzyludzkich,**
6. **działalność samorządu robotniczego, uczestnictwo pracowników w jego organach i ogniwach kształtujące poczucie współgospodarza zakładu pracy, uczące myśleć kategoriami społecznymi.**
7. **uczestnictwo w zakładowych organizacjach społeczno-politycznych — w partii, związku zawodowym, organizacji młodzieżowej, stowarzyszeniach naukowo-technicznych,**
8. **organizacja życia kulturalnego, upowszechnienie oświaty, sportu i turystyki jako czynników rozwijających osobowość człowieka, a zarazem integrujących go z zakładem pracy,**
9. **realizacja funkcji socjalno-bytowych, zapewnienie pracownikom pomocy materialnej, rozwijanie różnorodnych form opieki nad pracownikiem.**

W każdej płaszczyźnie wyżej wymienionej w toku realizacji zadań przedsiębiorstwa mogą być uzyskiwane określone efekty wychowawcze, oczywiście różne w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników. Powyższe rozróżnienie ma znaczenie o tyle, o ile z samej istoty wymienionych płaszczyzn celów, jakie w ich obrębie są osiągane, wynikają różne możliwości wychowawczego oddziaływania. Należy pamiętać, że poszczególne grupy społeczno-zawodowe, a nawet indywidualni pracownicy w różnorodny sposób reagują na działanie podejmowane w związku z realizacją celów osiąganych w poszczególnych płaszczyznach.

Wapno - problem jakości, ale czy tylko...

(Ciąg dalszy ze str. 2)

„Na temat wapna powiem krótko, tylko tyle, że za 10 miesięcy tego roku wskaźnik zużycia wapna wynosi 420 kg na tonę celulozy, zaś w październiku 520 kg. Kiedyś wskaźnik ten wynosił 280 kg na 1 tonę".

Z wypowiedzi tych wynika, że jakość wapna, rytmiczność jego dostaw jest sprawą niezmiernie ważną, lecz nie powinno to przesłaniać bardzo ważnego zagadnienia, które wstydliwie pominięto w wypowiedziach. Chodzi mianowicie o najszerzej pojmowaną odpowiedzialność za własną pracę. Jej brak spowodował znane wszystkim skutki. Pracownicy Kaustyzacji ponoszą bezpośrednią winę za postój Celulozowni.

Lekcja, jak nie powinniśmy pracować drogo nas kosztuje i myślimy, że będzie ostatnią. Wnioski na przyszłość nasuwają się same. Trzeba krytycznie spojrzeć na własną pracę, trzeba zdać sobie sprawę z tego, że jedno zaniedbanie, zlekceważenie własnych obowiązków, nierzetelna informacja może stać się przyczyną zakłóceń w procesie technologicznym, wymiernych strat w produkcji.

Zawinił konkretny człowiek na konkretnym stanowisku pracy. Nie podejmujemy próby rozliczania personalnego, chcemy tylko na przykładzie wapna przypomnieć wszystkim o konieczności rzetelnego wykonywania obowiązków zawodowych. Nie stać nas na luksus płacenia społecznymi pieniędzmi za indywidualną beztroskę, lekceważący stosunek do własnych obowiązków.

W odczuciu społecznym tego typu postawy zawodowe zasługują na dezaprobatę. Należy je bezwzględnie eliminować, nie dopuszczać do powtarzania tego typu błędów również na innych stanowiskach pracy.

Leży to w naszym wspólnym interesie.

S. B. i C. S

—*—

Minimalizacja odpadów papieru czynnikiem poprawy gospodarowania

W KZP dokonano inwentaryzacji odpadów produkcyjnych z Wydziałów Przetwórstwa i Papierni. W ujęciu wagowym w skali roku ilość odpadów papieru wynosi ponad 6,5 tys. ton. Dodając do tego odpady powstające w przetwórstwie otrzymujemy blisko 7 tys. tn. Łączna wartość odpadów (liczonych jako asortyment w I gat.) przekracza 120 mln zł.

Pewna ilość odpadów w procesie produkcji jest nieunikniona. Jednak ich wielkość wynosząca w zakładzie Kostrzyn blisko 8 procent ogólnej wartości sprzedaży jest zbyt duża. Sprzedaż odpadów jest rozwiązaniem połowicznym i powinna w zasadzie dotyczyć odpadów powstających przy produkcji obrusów i papieru introligatorskiego. Natomiast gospodarczo nieuzasadniona jest sprzedaż odpadów papieru. Cena odpadu sprzedażnego bowiem nie rekompensuje wartości celulozy, której zresztą braku je w kraju.

Pozostaje więc rozwłóknianie, ale to z kolei przy dużych odpadach powoduje obniżenie bądź ograniczenie możliwości produkcyjnych maszyn papierniczych.

Najbardziej właściwym rozwiązaniem jest działanie na rzecz obniżenia strat międzyoperacyjnych i braków, co stanowi jeden z czynników wzrostu produkcji papieru (sprzedaż odpadów nie jest liczona do wartości sprzedaży produkcji). Problem ten stanowi jedno z wielkich zagadnień, które oczekuje rozwiązania.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

FORUM MŁODYCH

Miejska Konferencja Sprawozdawczo - Wyborcza ZSMP

W sali MMDK odbyła się Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza ZM ZSMP. Zebranie otworzył tow. **Stanisław Suski** — przewodniczący ZM ZSMP, witając przybyłych gości: tow. **Danutę Modrzewską**, —wiceprzewodniczącą ZW ZSMP tow. **Marka Pośpiesznego** — lektora ZW ZSMP, tow. **Waldemara Sokoła** — KW PZPR, tow. **Józefa Żarskiego** — I sekretarza KM PZPR, tow. **Jana Czerskiego** — Sekretarza Urzędu Miejskiego.

Wybrano Prezydium Konferencji, któremu przewodniczył tow. **Tadeusz Romański**. Po przyjęciu porządku Konferencji i powołaniu komisji prob nowych przystąpiono do obrad. Sprawozdanie z działalności złożył przewodniczący ustępującego Zarządu Miejskiego ZSMP tow. Stanisław Suski. Program działania na lata 1978—79 przedstawił tow. **Bogusław Dadok**.

W dyskusji, w której brali udział przedstawiciele instancji miejskiej poruszane były sprawy wszystkich kierunków działań organizacji młodzieżowej Kostrzyna.

Dla pełnej realizacji nakreślonych celów ideowo-wychowawczych, I Miejska Konferencja ZSMP uznała za najważniejsze następujące kierunki działania:

— **wzbogacanie wiedzy ideowo-politycznej członków ZSMP, zaznajamianie młodzieży z programem i polityką PZPR,**
— **mobilizowanie młodzieży pracującej do wykonywania i przekraczania ambitnych zadań społeczno - gospodarczych, współtworzenie kultu solidarności, nowoczesnej organizacji i wysokiej kultury pracy,**
— **podnoszenie wiedzy i kwalifikacji młodzieży sprzyjających osiąganiu przez nią mistrzostwa w obranym zawodzie, oraz rozwijanie twórczego stosunku do każdej pracy,**
— **współtworzenie socjalistycznego modelu kultury, organizowanie młodzieży do aktywnego udziału w sporcie i turystyce,**
— **reprezentowanie praw i potrzeb młodzieży, twórcze uczestnictwo w rozwiązywaniu najistotniejszych jej spraw.**

I Miejska Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza wyraziła przekonanie, że twórcza realizacja programu działania ZSMP służyć będzie rozwijaniu najlepszych cech charakteru i postaw młodzieży, kształtować jej ideowość, uczciwość, sumienność i aktywność, uczyć pokonywania trudności, umacniać wiarę w człowieka, dobro i sprawiedliwość, zespalać młodych w pracy dla socjalistycznej Polski.

W wyborach zostały wybrane nowe władze ZM ZSMP z tow. **Stanisławem Suskim**, który będzie pełnił w nowej kadencji funkcje Przewodniczącego Zarządu Miejskiego ZSMP w Kostrzynie.

Prezydium Konferencji

Uczestnicy Konferencji — fragment sali obrad

I Rajd Andrzejkowy

W dniach 26—27 listopada 1977 roku odbył się I Rajd Andrzejkowy zorganizowany przez Komisję Turystyki, Sportu i Rekreacji przy Zarządzie Zakładowym ZSMP. Był to pierwszy jesienny rajd, który jak sądzimy zapoczątkuje tradycję tego rajdu.

Siedemnastu wytrwałych piechurów, członków zakładowej organizacji ZSMP, znalazło się na trasie rajdu Kostrzyn — Moryń — Kostrzyn. Moryń był półmetkiem rajdu, oraz dał nocleg w Ośrodku Wypoczynku Sobotnio-Niedzielnego MPGKiM dla rajdowców.

Dobre humory, wspaniałe ognisko i pyszne pieczone kiełbaski oraz kilkanaście kilometrów w nogach rajdowców, były wspomnianne podczas zakończenia rajdu w klubie związkowym DMR.

—★—

Pomoc dla młodych małżeństw

Zgodnie z Uchwałą Rady Ministrów Nr 52 z dnia 7 marca 1975 roku w sprawie udzielania pomocy materialnej dla młodych małżeństw z zakładowego funduszu socjalnego, jest udzielana przez kierownictwo zakładu na wniosek Zarządu Zakładowego Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej bezzwrotna pomoc pieniężna na umorzenie częściowe pożyczki bezgotówkowej udzielonej przez PKO na wyposażenie mieszkania.

Na każdym posiedzeniu Zarządu Zakładowego ZSMP są rozpatrywane wnioski o bezzwrotną pomoc, które składają młodzi pracownicy naszego zakładu.

Do tej pory w roku 1977 udzielono pomocy w wysokości 50.100 zł. Skorzystało z tej pomocy 9 młodych pracowników, wyróżniających się w pracy zawodowej i społecznej. Prawie wszyscy otrzymujący pomoc w postaci umorzenia części pożyczki to członkowie zakładowej organizacji ZSMP.

Zakończenie rajdu andrzejkowego w klubie młodzieżowym

„Młodzież dla Postępu"

Program Turnieju „Młodzież dla Postępu" jest programem działania młodzieży pracującej we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej. Jest on odpowiedzią młodzieży na uchwały VII Zjazdu PZPR. Działania podjęte w ramach tego programu są zgodne z zainteresowaniami całej młodzieży pracującej, dlatego też prawidłowa realizacja programu „Młodzież dla Postępu" przynosi krajowi wiele konkretnych, wymiernych efektów przyczyniając się do pomnażania dorobku kraju.

Zespoły młodzieżowe realizując ten program zyskują sobie uznanie wśród współtowarzyszy pracy. Może on być uzupełniony przez działania, które wynikają z potrzeb środowiska, organizacji, zakładu. Dzięki temu staje się on elementem zakładowego programu ideowo-wychowawczego.

W warunkach naszego zakładu członkowie organizacji winni kierować swe działania w najbliższym okresie czasu na dodatkową produkcję dla rynku i na eksport. Winniśmy rozwijać myśl techniczną, dążyć do lepszej organizacji pracy, do wykorzystania nowych technologii w produkcji.

We wszystkich tych działaniach głównym tematem jest wysoka efektywność i jakość pracy. Program „Młodzież dla Postępu" zawiera w sobie już sprawdzone formy takie jak: „Turniej Młodych Mistrzów Techniki", „Turniej Młodych Mistrzów Gospodarności", współzawodnictwo pracy, adaptacja społeczno-zawodowa, Fundusz Akcji Socjalnej Młodzieży.

Obok wymienionych już kierunków działania, program „Młodzież dla Postępu" w ostatnim czasie został wzbogacony o nowe formy, do których należą m.in.: „Polskie znaczy doskonale", zmodernizowane założenia Turnieju Młodych Mistrzów Organizacji. Ambicją Związku Socjalistycznej Młodzieży Polskiej jest objęcie swoim działaniem jak najszerszych mas młodzieży pracującej.

Do podstawowych celów Związku należy skuteczność kształtowania szacunku do pracy, do jakości wykonywanej pracy.

Program „Młodzież dla Postępu" zawiera następujące kierunki działań:

1. **Aktywizacja społeczna i produkcyjna młodzieży.**
2. **Techniczne wychowanie młodzieży.**
3. **Młodzieżowy patronat nad budownictwem.**
4. **Działalność ZSMP na rzecz poprawy sytuacji socjalnej młodych pracowników.**
5. **Kodeks wyróżnień programu „Młodzież dla Postępu".**

Wszystkie te główne postulaty posiadają w swoim zakresie tematy, do których należą:

1. **Aktywizacja społeczno-zawodowa.**
— **Socjalistyczne współzawodnictwo pracy**
— **Turniej Młodych Mistrzów Gospodarności**
— **„Polskie znaczy doskonale"**
2. **Techniczne wychowanie młodzieży:**
— **Turniej Młodych Mistrzów Techniki wraz z formami uzupełniającymi,**
— **Giełdy projektów wynalazczych,**
— **Sztafeta spraw użytecznych,**
— **Rady Młodych Specjalistów,**
— **Turniej Młodych Mistrzów Organizacji,**
— **Powszechny Przegląd Stanowisk Pracy „Człowiek-Technika-Organizacja".**
3. **Młodzieżowy Patronat nad budownictwem.**
— **Patronacki Bank Materiałów dla budownictwa,**
— **Budowa mieszkań poza planem,**
— **Akcja „Sygnał".**

Działalność ZSMP na rzecz poprawy warunków socjalno-bytowych młodzieży pracującej:

— **adaptacja społeczno-zawodowa młodych pracowników,**
— **współzawodnictwo o tytuł „Młody Fachowiec",**
— **Plebiscyt na „Najlepszego Mistrza — Nauczyciela i Wychowawcę Młodzieży",**
— **zakładowe kluby mistrzów,**
— **ochrona pracy młodzieży,**
— **Fundusz Akcji Socjalnej i Młodzieży.**

W programie wszystkich działań organizacja nasza musi zwracać szczególną uwagę na autentyczność, celowość i społeczny charakter prowadzonych tematów.

Cel współzawodnictwa musimy koncentrować na ważnych potrzebach zakładu, wydziału. Zobowiązania indywidualne i zespołowe muszą być konkretne i celowe. Nie możemy zagubić autentyczności i powszechności naszych działań.

Jest klub i co dalej?

Po wielu perturbacjach, we wrześniu oddany został do użytku Klub DMR, który obecnie działa pod patronatem zakładowej organizacji ZSMP.

Młodzież na początku z entuzjazmem zabrała się do roboty przy pracach związanych z porządkowaniem klubu. Długa przerwa w jego działalności nie wpłynęła dobrze na stan lokalu. Obecnie nawet jest jeszcze wiele do zrobienia, aby mógł być przywrócony pierwotny, ciekawy wystrój klubu. I tu zachodzi pytanie. Czy członkom naszej zakładowej organizacji młodzieżowej wystarczy jeszcze entuzjazmu?

Skąd bierze się taka wątpliwość?

Otóż, gdy klub był jeszcze zamknięty, słyszeliśmy ze wszystkich stron narzekania, że młodzież naszego zakładu nie ma właściwie miejsca do wspólnych spotkań, miejsca gdzie mogła by być prowadzona działalność kulturalna. W tym też czasie co więksi optymiści, snuli już wizje przyszłej, wielce interesującej działalności, w przypadku gdy klub będzie już otwarty.

I jak to w większości bywa, okrutna wręcz jest rzeczywistość w zestawieniu z projektami.

Klub działa prawie 4 miesiące. Palców u jednej ręki wystarczy, aby policzyć entuzjastów, którzy poświęcają swój wolny czas po pracy na działalność w klubie. Ta garstka zapaleńców nie jest niestety w stanie zrobić wszystkiego, mimo że robi co się da. Zorganizowano już w klubie wiele ciekawych imprez. Z frekwencją było różnie. Właściwie sale klubu zapełniła młodzież z terenu miasta. Nie jest to wyrzut w jej kierunku. Wprost przeciwnie. Należy cenić tylko tych, którzy tu przychodzą znajdując dla siebie coś interesującego. Nie pokojący jest tylko fakt, że minimalna ilość bywalców klubu stanowią członkowie ZSMP, z myślą o których urządzono ten lokal.

Czyżby ci, którzy doprowadzili do jego otwarcia na tym chcieli poprzestać?

A może wystarczy im tylko to, że klub jest otwarty i działa? Trudno jest się nam pogodzić z taką postawą. Wynika ona najprawdopodobniej ze zwykłego lenistwa i wygodnictwa. Wiele organizacji młodzieżowych pragnęło by takiego lokalu dla swej działalności.

U nas sytuacja jest odwrotna. Wszystko jest „podane na tacy", a jednak... Jakiś marazm ogarnął członków naszej organizacji. Ja osobiście jestem optymistka i mam nadzieję, że długie zimowe wieczory będą sprzyjać wspólnym spotkaniom w klubie.

Rada klubu na pewno postara się zrobić wszystko, aby ciekawymi akcjami i inicjatywami przyciągnąć młodzież do klubu. Ponadto uważam, że w intencjach Rady Klubu będzie także i to, aby wszelkie imprezy organizowane w klubie były szeroko propagowane. Jak dotąd nie czyniono tego najlepiej. Może właśnie w lepszym propagowaniu i organizacji ciekawych form leży tajemnica sukcesu. I dobrze się też stało, że w programie zamierzeń organizacji na przyszły rok wiele miejsca poświęcono poprawie pracy klubu. W takim razie zależy szam wszystkich członków ZSMP do uczestnictwa w działalności klubu i współpracy z Radą Klubu.

(L. S.)

Z życia organizacji

Wszystkie zebrania listopadowe były poświęcone 60 rocznicy Rewolucji Październikowej. Przeprowadzono szkolenia i seminaria z tego tematu. Wszystkie koła na Wydziałach w swoich gablotkach propagandowych poświęciły dużo miejsca Rewolucji Październikowej.

Do najbardziej interesujących należą kąciki propagandowe: Obróbki Papieru, Transportu, WWI, Przetwórstwa, Aparatury i Celulozowni. Obok głównego tematu zebrań dominowały aktualne problemy Wydziałowe i organizacyjne. Na zebraniu WWI poruszono sprawę dyscypliny, która wg oceny samych członków ZSMP nie wygląda najlepiej. Były przypadki łamania dyscypliny przez naszych członków. Należy stwierdzić, że do tej właśnie sprawy członkowie koło WWI podeszli właściwie i konkretnie.

W zebraniu brał udział kierownik Wydziału, członek egzekutywy OOP oraz przewodniczący Rady Oddziałowej. Zebranie zakończyło się wieloma wnioskami i zobowiązaniami. Jednym z nich jest uzupełnienie i wyremontowanie urządzeń socjalno-bytowych Wydziału przez członków koła ZSMP w terminie do końca grudnia. Podobny temat był poruszany na zebraniu koła ZSMP Obróbki Papieru. Członkowie tego koła w związku z problemami Wydziału zajęli się dyscypliną pracy. To samo można powiedzieć o stosunkach międzyludzkich. Wnioski przyjęte na zebraniach głównie dotyczą poprawy dyscypliny pracy oraz stosunków międzyludzkich. Można stwierdzić, że wszystkie zebrania były dobrze przygotowane. Jedynie na Obróbce Papieru w zebraniu nie uczestniczyli przedstawiciele kierownictwa Oddziału.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Zadania rodziny socjalistycznej

Jeśli struktura rodziny socjalistycznej jest rezultatem przemian społeczno-gospodarczych, jakie dokonały się w naszym kraju (i dokonują nadal), to zadania i funkcje rodziny zawierają postulat pełniejszego uczestniczenia w przemianach socjalistycznych.

Nie można bowiem zbudować społeczeństwa socjalistycznego bez ukształtowania socjalistycznej rodziny, ale nie można tego dokonać bez uczestnictwa samej rodziny w tym procesie.

Dlatego najważniejszym zadaniem rodziny socjalistycznej jest utrwalenie podstawowych wartości socjalizmu: ideowych, społecznych, politycznych, moralnych i obyczajowych. W realizacji tej funkcji nikt nie jest w stanie wyręczyć rodziny. W rodzinie bowiem odbywa się proces przekazywania młodemu pokoleniu postępowych wartości kultury narodowej, a jednocześnie w rodzinie dokonuje się ocena i akceptacja (lub odrzucenie) wartości nowych, napływających z zewnątrz. Idzie więc o to, aby tworzenie i przekazywanie w rodzinie wartości miały głęboko patriotyczny i socjalistyczny charakter, aby właściwie harmonizowały z ideologią socjalistyczną, aby sprzyjały kształtowaniu postaw aktywnego uczestnictwa w realizacji wartości, norm i wzorów socjalistycznych. Rodzina w roli twórcy i „przekaźnika" wartości jest niesłychanie delikatnym i wrażliwym „instrumentem". Wnoszone do niej wartości muszą być autentyczne i rzetelne. Wszelkie pozorne postawy, a zwłaszcza niezgodność słów z czynami, są z reguły wykrywane i przynoszą duże szkody wychowawcze. Natomiast wartości, które wytrzymują próbę „sprawdzianu rodzinnego" i zostaną zaakceptowane, stanowią trwały dorobek, który towarzyszy człowiekowi przez całe życie. Dlatego tak istotną sprawą jest przekazywanie młodzieży ukształtowanych w rodzinie wartości i norm moralnych, jak gotowość do udzielenia pomocy, ofiarność w walce ze złem, szacunek dla człowieka pracy, zgodność słów z czynami, przekonanie o jedności praw i obowiązków.

Realizowanie tych zadań jest niezbywalnym obowiązkiem rodziny socjalistycznej, gdyż nikt i nic nie jest w stanie w tym jej zastąpić.

Kolejnym, nie mniej ważnym zadaniem jest przygotowanie dzieci i młodzieży do życia w socjalistycznym społeczeństwie. Wychowawcza i socjalistyczna funkcja rodziny jest jedną z tych, których znaczenie stale rośnie, w miarę jak rosną zadania związane z budową rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego. Spośród licznych zagadnień związanych z tą problematyką należy podkreślić szczególnie istotne zadanie — przygotowania do życia w rodzinie. Jeśli do zawodu przysposabia młodzież głównie szkoła i zakład pracy, do obowiązków społecznych — organizacje młodzieżowe, społeczne i polityczne, to przygotowanie do pełnienia ról rodzinnych najlepiej (to nie znaczy, że wystarczająco) realizuje rodzina. Wprawdzie obecnie rodzina może liczyć w tym zakresie również na pomoc szkoły, która prowadzi przedmiot „przygotowanie do życia w rodzinie", a także na rozwijającą się sieć społecznych poradni przedmałżeńskich, ciągle jednak rzeczywiście skutecznego przygotowania młodych ludzi do podjęcia ról małżeńskich i rodzicielskich dokonuje rodzina. Tylko bowiem w rodzinie młodzi ludzie mogą osiągnąć wystarczającą dojrzałość do dobrego i właściwego wypełniania tych ról, dzięki czemu mają szansę stworzyć szczęśliwą rodzinę i uniknąć rozczarowań, konfliktów, a nawet rozpadu rodziny. Na rodzicach ciąży więc obowiązek nie tylko zadbania o zdobycie przez dzieci przygotowania zawodowego, ale także przygotowania do założenia rodziny, gwarantującej pomyślną przyszłość małżeństwa i potomstwa.

Zadaniem, którego znaczenie również stale wzrasta, jest rozwijanie i kształtowanie więzi emocjonalnej między członkami rodziny jako dominującej formy więzi w rodzinie socjalistycznej i jako wartości szczególnie cenionych przez członków rodziny.

Zadaniem do pewnego stopnia nowym, które dopiero zaczyna nabierać znaczenia, jest kształtowanie stylu życia rodziny socjalistycznej. W warunkach socjalistycznych rodzina (poza rodziną chłopską) nie występuje jako producent, natomiast wszystkie rodziny występują w roli konsumentów dóbr materialnych i duchowych produkowanych przez społeczeństwo. Stąd aktualnym problemem jest kształtowanie w rodzinie socjalistycznej stylu konsumpcji, którego zasadniczą treścią jest podnoszenie jakości życia we wszystkich dziedzinach.

Socjalistyczny model konsumpcji wiąże się coraz częściej z umiejętnością właściwego wykorzystania czasu wolnego. Sprawa jest tym istotniejsza, że doświadczenia i nawyki w tej dziedzinie mamy jeszcze skromne. Skromne są również oferty instytucji rekreacyjnych, turystycznych i kulturalnych, proponujących rodzinie atrakcyjne spędzenie wolnego czasu, choć można odnotować już znaczną poprawę na tym odcinku, zwłaszcza w działalności zakładów pracy. Decydujące jednakże znaczenie ma ukształtowanie obyczaju wspólnego spędzenia czasu wolnego przez całą rodzinę i wspólnego spędzenia czasu wolnego przez całą rodzinę i wspólnego uczestnictwa w zagospodarowaniu tego czasu.

Zadaniem, które uległo w warunkach socjalistycznych znacznym przekształceniom, jest pełnienie przez rodzinę funkcji opiekuńczych w stosunku do dzieci, młodzieży, osób starszych i chorych. Tradycyjna rodzina pełniła szereg funkcji, które obecnie realizują żłobki, przedszkola, szpitale; zapewniała środki do życia niepracującym członkom rodziny, co obecnie w znacznym stopniu realizuje państwo socjalistyczne poprzez system stypendiów, zasiłków, rent i emerytur.

Mimo iż rodzina straciła monopol na funkcje opiekuńcze, zadania, jakie jej w tym zakresie pozostały, są nadal duże, choć nieco inne. Miniej bowiem dotyczą zabezpieczenia materialnego, a bardziej serdecznej troski i życzliwej pomocy. Mniej, to nie znaczy wcale. Dynamiczny rozwój polityki społecznej partii, zwłaszcza po 1970 roku, rozszerzenie świadczeń społecznych na wszystkich mieszkańców kraju oraz znaczne zwiększenie na nie nakładów, nie oznacza zwolnienia rodziny z obowiązku pomocy materialnej na rzecz niepracujących członków rodziny, jak również opieki nad dziećmi i chorymi. W ogromnej większości rodzin obowiązek ten jest realizowany zgodnie z wzrostem socjalistycznego modelu rodziny. Są jednak rodziny, które o tym zapominają. Dotyczy to zwłaszcza opieki nad ludźmi starymi, niezdolnymi do pracy, których zdarzające się jeszcze tragedie przypominają o aktualności problemu. O aktualności problemu przypominają również rozprawy sądowe o zabezpieczenie alimentacji dzieci, a często także rodziców. Są to sprawy nie do pogodzenia z wzorem rodziny socjalistycznej, której jednym z ważnych zadań jest zapewnienie wszystkim członkom rodziny opieki oraz otoczenie szczególną troską chorych i niezdolnych do pracy. Realizacja tego zadania jest sprawdzianem, jak głęboko idee humanizmu socjalistycznego stały się udziałem współczesnej rodziny i jak bardzo rodzina zasłużyła sobie na tytuł rodziny socjalistycznej.

Na zakończenie kilka uwag o ideale rodziny socjalistycznej. Nie stanowi on obrazu oderwanego od całościowej wizji społeczeństwa socjalistycznego i socjalistycznego sposobu życia. „Ważne atrybuty socjalistycznego sposobu życia — czytamy w referacie tow. Edwarda Gierka wygłoszonym na VII Zjeździe partii — to: demokratyzm, takt i skromność w codziennym postępowaniu, szacunek dla człowieka, życzliwość i wzajemne zrozumienie, ludzka solidarność w nieszczęściu i w powodzeniu". Te cechy socjalistycznego sposobu życia odnoszą się również do rodziny. W powszechnym bowiem przekonaniu rodzina socjalistyczna to taka, w której panują przyjazne i demokratyczne stosunki ,w której wszyscy darzą się szacunkiem, w której każdy może liczyć na solidarność, życzliwą pomoc i zrozumienie, a także na wspólne przeżywanie chwil smutnych i radosnych. Jakkolwiek ideały zawsze nieco wyprzedzają rzeczywistość warto tworzyć modele idealne, pomagają nam one dążyć w prawidłowym kierunku, są również punktem odniesienia przy ocenie przebytej drogi.

Przedstawiamy czasopisma fachowe

Najstarszym czasopismem polskim branży mechanicznej jest MECHANIK. Pierwszy numer tego pisma ukazał się z datą 1 stycznia 1909 roku. Zeszyt 1 czasopisma „Mechanik" nosił podtytuł: „Pismo Zu — tygodniowe ilustrowane poświęcone wyłącznie sprawom technicznym w ogólności'.

W czasach powstania „Mechanika" nie mieliśmy własnego bytu państwowego, a rozdzieleni między trzech zaborców podlegaliśmy ogromnemu naciskowi wynarodawiania i ograniczania wszelkiej działalności kulturalnej, oświatowej i gospodarczej, zatem powołanie do życia polskiego czasopisma technicznego było wydarzeniem ważnym nie tylko z fachowego ale i historycznego punktu widzenia.

W bieżącym roku obchodzimy jubileusz wydawania kolejnego 50 rocznika naukowo-technicznego czasopisma, służącego sprawie rozwoju polskiego przemysłu.

Poziom merytoryczny a także objętość i nakład czasopisma kształtowały się na przestrzeni prawie siedemdziesięciu lat od chwili ukazania się pierwszego numeru, lecz przez cały czas istnienia „MECHANIK" był zawsze pismem postępowym, nacechowanym troską o człowieka pracy i doskonalenie jego wiadomości zawodowych, propagującym rozwój nowej techniki i współdziałającym w tworzeniu nowego ładu społecznego.

Przez cały okres powojenny „Mechanik" jest czasopismem naukowo-technicznym o największym nakładzie w Polsce. Jest on organem Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich.

Tematyka jego obejmuje zagadnienia technologii przemysłu budowy maszyn z uwzględnieniem konstrukcji, wykonawstwa i eksploatacji obrabiarek i narzędzi do obróbki skrawaniem, obróbki plastycznej i innych rodzajów obróbki jak również problemy materiałoznawstwa i metrologii warsztatowej w ujęciu teoretyczno-praktycznym.

Treść czasopisma uzupełniają zagadnienia ekonomiki, organizacji produkcji, normowania pracy, normalizacji, wynalazczości, bhp i inne dziedziny interdyscyplinarne w zakresie tematycznym czasopisma.

Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze prenumerują w bieżącym roku siedem egzemplarzy miesięcznika „Mechanik". Sześć z nich docira bezpośrednio do odpowiednich komórek organizacyjnych Zakładu, jeden znajduje się w bibliotece technicznej zoite.

Opracowała, korzystając z artykułu H. Chmielewskiego pt. „Jubileusz czasopisma Mechanik" 9/77.

A.K.

Wpływ czynnika ludzkiego na wypadki przy pracy

Jak wynika z danych statystycznych, liczba wypadków przy pracy w przedsiębiorstwach uspołecznionych w Polsce na przestrzeni jednego roku wynosi około 200 tysięcy, a więc przeciętnie 30 wypadków na tysiąc zatrudnionych.

Równocześnie (wg Rocznika Statystycznego) czynniki techniczne np. takie jak: zły stan urządzeń techniczno-produkcyjnych, brak stanowisk pracy i przejść — stanowiły 23 proc. przyczyn pośrednich wypadków. Natomiast brak przeszkolenia zawodowego i w zakresie bhp, wadliwe metody pracy, brak nadzoru i inne przyczyny (np. niewłaściwa pozycja przy pracy, wadliwość obrabianych materiałów, wpływ alkoholu itp.) — objęty pozostałe 77 proc. przyczyn pośrednich wypadków.

Wymienione wyżej dane pokrywają się z badaniami przeprowadzanymi nad wypadkowością w innych krajach. Liczni autorzy podają bowiem, że procent wypadków spowodowanych przez czynniki czysto techniczne wynosi od 20 do 30 proc., natomiast na pozostałe 70 do 80 proc. ma bezpośredni wpływ człowiek.

Dlatego też w skutecznej walce z wypadkami, nie można ograniczyć się wyłącznie do troski o bezpieczeństwo z czysto technicznego punktu widzenia, ale należy pamiętać również i o czynnikach fizjologicznych i psychologicznych decydujących o sprawnym działaniu człowieka, a występujących u ludzi w różnej sile i w różnych stosunkach.

Zagadnienie bezpieczeństwa pracy w nowoczesnym zakładzie przemysłowym można rozpatrywać pod dwoma aspektami. Pierwszy z nich obejmuje sprawę zabezpieczenia przed wypadkami pracowników już zatrudnionych, oraz przenoszenia na inne stanowiska tych, którym często zdarzają się wypadki, przywracanie zdolności do pracy tym, którzy ulegli wypadkom, a wreszcie zwalnianie z pracy tych wszystkich, wobec których podejmowane środki zawodzą.

Aspekt drugi dotyczy przyjmowania do pracy i ewentualnego wyeliminowania tych z pośród przyszłych pracowników, którzy według wszelkiego prawdopodobieństwa będą powodować wypadki. Ażeby wykryć pracownika podatnego na wypadki, należy go rozpoznać. Do tego celu konieczna jest znajomość trzech kategorii danych o przyszłych pracownikach:

1. **cech psycholizycznych**
2. **cech psychologicznych**
3. **oraz zdrowia i stanu fizycznego**

Przez cechy psycholizyczne rozumiemy: szybkość reakcji, zręczność rąk, sprawność wzroku, które wywierają niewątpliwy wpływ na bezpieczne wykonanie pracy. Równocześnie w wielu przypadkach zdolności tego typu jak. umiejętne przewidywanie, skupienie uwagi, skłonność do męczenia się w zależności od rodzaju pracy — mogą mieć ważniejsze znaczenie niż szybkość reakcji, dobry wzrok czy bardzo zręczne ręce.

Na podstawie szeregu badań stwierdzono, że pomiędzy osobowością pracownika, a wypadkami istnieje ścisły związek. Szczególnie ważna jest tu umiejętność przystosowania się pracownika do warunków życia codziennego, oraz jego łatwość współżycia z otoczeniem. Również ważną rolę odgrywają czynniki sytuacyjne. Pracownik może być psychicznie predysponowany do wypadku, lecz jeśli nie zaistnieje sprzyjająca sytuacja — wypadek może się nie zdarzyć. Niemniej cechy osobowościowe są przyczyną wielu wypadków.

Przystosowywanie się, czyli charakter stosunku danej osoby do innych osób i do otoczenia, sposób w jaki ktoś dostosuje się do wymagań rzeczywistości, rzutuje jak wspomniano — poważnie na wypadki.

Dla umożliwienia pracownikowi przystosowania się do nowego miejsca pracy, niezbędna jest pomoc i współdziałanie ze strony mistrzów, brygadzistów i towarzyszy pracy. Pracownik mający trudności w przystosowaniu się, nie będzie dobrze pracował, na co złoży się również liczba jego wypadków i urazów.

Należy dążyć do wykorzystania początkowego nastawienia pracownika z jakim zazwyczaj rozpoczyna on pracę tj. pragnienie pracowania dobrze. Szczególna odpowiedzialność za „pierwsze kroki" pracownika, oraz za pomoc w tym pierwszym okresie spoczywa na mistrzach i brygadzistach.

Mistrz — jako organizator pracy zespołu ludzi, winien w każdym powierzonym jego dozorowi pracowniku, widzieć odrębne zdolności, upodobania, trudności i wady swojej załogi i uwzwględniać znajomość cech indywidualnych przy podziale planowanych zadań.

Szczególne obowiązki ciążą na mistrzu i brygadziście w zakresie wychowywania i doskonalenia podwładnych im pracowników.

Winni oni zapoznać pokrótce nowego pracownika z działalnością zakładu czy wydziału, aby ta działalność była dla niego zrozumiała, omówić te prace, które mogą wywoływać tzw. napięcie uczuciowe (monotonia, wysoka temperatura, hałas itp.) i podać sposoby ich unikania, poinformować o organizacji godzin pracy, posiłków, przerw odpoczynkowych, wskazać miejsca szczególnie niebezpieczne na wydziale, objaśnić, gdzie znajduje się najbliższy punkt pierwszej pomocy i lekarski.

Właściwe wprowadzenie nowego pracownika w zakres pracy, złagodzi jego obawy i dopomoże do właściwego zaklimatyzowania się w wydziale zapewniając równocześnie dobrą atmosferę współpracy, której towarzyszyć będzie niewątpliwie mniejsza ilość wypadków.

Nie ulega wątpliwości, że pracownicy dobrze wyszkoleni z zakresu metod pracy i zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, pracować będą szybciej i wydajniej, a także rzadziej ulegną wypadkom.

Sprawy te wydają się jasne i oczywiste, jednakże w praktyce spotykamy się często jeszcze z powierzchownym traktowaniem szkoleń okresowych bhp. Zasada, że bezpieczeństwo pracy i wydajność produkcji świadczą o dobrym kierownictwie, o dobrej organizacji pracy, nie na wszystkich wydziałach zakładu znajduje pełne zrozumienie.

Wydaje się, że w programie szkolenia okresowego na przestrzeni roku winny znaleźć się takie sprawy jak:

1) **Zagrożenia wypadkowe związane z miejscem pracy,**
2) **Przykłady dawniejszych wypadków,**
3) **Rodzaj, sposób użycia sprzętu ochrony osobistej oraz stosowanie osłon i zabezpieczeń,**
4) **Zgłaszanie wypadków, udzielanie pierwszej pomocy i zabezpieczenie miejsca wypadków,**
5) **Przepisy bhp obowiązujące ogólnie na terenie zakładu**
6) **Przepisy bhp obowiązujące w danym wydziale, oddziale,**
7) **Instrukcje bhp dotyczące obsługi danych maszyn i urządzeń,**
8) **Przepisy bhp dotyczące używania narzędzi, sprzętu pomocniczego, utrzymania pomieszczeń socjalnych, higieniczno-sanitarnych itp.**

inż. B. POLAK

Co o nas piszą?

W miesiącu październiku pojawiły się w prasie krajowej wzmianki o Kostrzynie, Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych i naszej załodze. Artykuły mówiły o obchodach rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej i o perspektywach rozwoju KZP.

A co pisze o nas prasa w miesiącu listopadzie?

GAZETA LUBUSKA z dnia 2 listopada 1977 r.

— zamieszcza artykuł pt. „Podsumowanie roku kulturalno-oświatowego w WRZZ w Gorzowie", z którego dowiadujemy się o wyróżnieniu przez WRZZ ob. Wiesława Nazarewicza z KZP dyplomem i nagroda za działalność na rzecz kultury.

Artykuł pt. „Wspólnie rozwijajmy bazę służby zdrowia" informuje nas o zakupie nowoczesnego sprzętu medycznego dla ZOZ w Kostrzynie.

GAZETA LUBUSKA z dnia 3 listopada 1977

przynosi artykuł Zenona Wesołka pt. „GPBP: Wartość słowa". Jest to artykuł z cyklu „Na partyjnym forum". Spotykamy w nim wzmiankę o pracy budowlanych w Kostrzynie.

GŁOS PRACY z dnia 11.XI.

publikuje artykuł pt. „Coraz więcej domków jednorodzinnych", w którym czytamy m. in. o udzielaniu przez nasze Zakłady pomocy w pracach związanych z budową domków jednorodzinnych przez pracowników KZP.

GAZETA LUBUSKA z dnia 11 listopada 1977 r

zamieszcza obszerny artykuł pt. „Gorzowskie patrona ty", w którym Czesław Kwaśny przedstawia współpracę zakładów przemysłowych z gminami. Autor wspomina m. in. o Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych, współpracujących z rolnictwem regionu rzepińskiego. W tym samym numerze GAZETY spotykamy notatkę na temat wystawy - giełdy organizowanej przez nasze Zakłady, a mającej na celu właśnie wykorzystanie odpadów papierniczych.

GAZETA LUBUSKA z dnia 14 listopada 1977 r.

— informuje o tradycyjnych spotkaniach byłych pracowników KZP — emerytów i rencistów z Kierownictwem politycznym i gospodarczym naszych Zakładów. Jedno z takich spotkań, przebiegające w serdecznej atmosferze, odbyło się w listopadzie bieżącego roku.

W ostatnich dniach, w czasie wizyty w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych gości ze Schwedt — NRD, wręczono redaktorom „Celulozy" wrześniowy numer gazety ROTER TREFF (organ kierownictwa zakładowej organizacji partyjnej Zakładów papierniczych w Schwedt).

Zamieszczono w nim artykuł zatytułowany „Goldmedaille für Partnerzeitung", będący relacją ze spotkania przedstawicieli polskiej prasy zakładowej z członkami redakcji gazety ROTER TREFF i Kierownictwem politycznym Zakładów w Schwedt a także ze święta gazety „Celuloza", podczas której odznaczono naszą gazetę złotą honorową odznaką „Za zasługi dla rozwoju województwa gorzowskiego."

Wyróżnienia dla dekoratorów

Jak ważną sprawą są odpowiednie dekoracje sklepów, a co za tym idzie dobra reklama towarów — o tym przekonany jest każdy klient.

Dlatego też, aby zmobilizować dekoratorów Narodowy Bank Polski Oddział Wojewódzki w Gorzowie Wlkp. przy współudziale Wojewódzkiego Związku Spółdzielni Rolnych i Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Handlu Wewnętrznego zorganizowali dla dekoratorów konkurs o najlepszą wystawę sklepową propagującą oszczędzanie w PKO, a także reklamującą towary i usługi handlowe

Konkurs miał na celu między innymi propagowanie sprzedaży artykułów przemysłowych w powiązaniu z upowszechnianiem gromadzenia oszczędności na ich zakup na książeczkach PKO. Oprócz propagowanego charakteru wystaw, winny się one charakteryzować komunikatywnością i odpowiadać wysokim walorom estetycznym i artystycznym.

Jak się okazało wystawa naszego Domu Handlowego „Piast" wykonana przez spółkę **Teresę Olejnik i Henryka Niziołka** spełniła stawiane wymogi bardzo dobrze. Spółka ta zajęła II miejsce, które jest dużym wyróżnieniem, zważywszy na to, że konkurencja w skali wojewódzkiej była duża. Udział w tym konkursie brały wszystkie piony handlowe województwa gorzowskiego.

Trzeba podkreślić, że ta sama para dekoratorów w podobnym konkursie w ubiegłym roku zajęła III miejsce. Należy więc przypuszczać, że w roku następnym pokuszą się o zdobycie pierwszej nagrody.

Dom Handlowy „Piast" zorganizował ponadto 6 grudnia tradycyjnego Mikołaja dla dzieci. Podarki zakupione uprzednio przez rodziców uroczyście rozdawał Mikołaj.

Ze swej strony Dom Handlowy ufundował 200 drobnych upominków. Ta „Mikołajowa impreza" cieszy się dużym powodzeniem zarówno u dzieci, jak i rodziców, którzy mają okazję ofiarować swym pociechom upominki w atrakcyjny sposób.

L. s.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Z wędkarskiego podwórka

Aby proszę kolegów nie było wątpliwości, spieszę wyjaśnić, że sezon wędkarski roku 1977 mamy już za sobą.

Mam na myśli nasz tradycją uświęcony oficjalny ceremoniał pożegnania z wędką, oczywiście tylko na okres zimy.

Mówię oficjalny — bo nieoficjalnie to nie wszystkie wędki odstawiono w kąt.

Wielu co wytrwalszych kolegów nie daje za wygraną i mimo, że to grudzień, za wszelką cenę stara się odbić niepowodzenia lata, spowodowane jak wiemy zupełnie niesprzyjającymi warunkami jakie panowały na wodach nie tylko naszego rejonu ale całego kraju. No cóż, wypada życzyć tym wytrwałym, aby rok kalendarzowy mogli zamknąć lepszymi wynikami, aniżeli to miało miejsce w sezonie. Tak więc sezon został zamknięty, formalnościom stało się zadość, a zorganizowane z tej okazji zawody gruntowe, które odbyły się tym razem na wodach Warty przylegających do naszego Zakładu, zostały uwieńczone takimi oto wynikami:

1 miejsce kol. Józef Lipiec — 1109 pkt.

2 miejsce kol. Bronisław Mrowiński — 945 pt.

3 miejsce kol. Kazimierz Rapacz — 686 pkt.

Ogółem na 32 startujących, złowiono ryb o łącznej wadze , co jak widać z powyższego wcale nie świadczy źle ani o wędkarzach, ani o wodzie. Wszak wszystkim wiadomo, że nigdy woda nie jest zbyt łaskawa dla wędkujących w czasie zawodów. Nie najgorzej, choć chcielibyśmy aby lepiej, powiodło się naszej ekipie, która startowała w tegorocznych Mistrzostwach Chemików.

Na trzynaście pięcioosobowych drużyn z ośmiu województw, nasza zajęła IV miejsce, zdobywając, a raczej wyławiając ogółem 2220 punktów. Lepiej było z klasyfikacją indywidualną, gdyż II miejsce zdobył jak zwykle niezawodny kol. J. Wolny — 1227 punktami.

Dla ścisłości podaję, że pozostałe punkty zdobyli:

kol. E. Frąckowiak 651
kol. J. Tonowicz 285
kol. J. Wójcik 120
a nasz „pierwszy po Bogu" kol. Trala — 87 pkt.

Czytając powyższe, nasuwają się refleksje, jak wyglądałby nasz świąteczny stół, gdyby każdy wędkarz miał prawo do takiej ilości rybki na stół świąteczny jaką sam złowi. Aż się zimno robi co by to było. Bo co to za święta bez ryby. Tradycję diabli by wzięli. Więc póki co, zajmujemy miejsce w kolejce po świątecznego karpia, gdzie z pewnością również spotkacie niżej podpisanego korzystającego z okazji aby w ostatnim tegorocznym „kąciku" życzyć wszystkim byłym, obecnym i przyszłym wędkarzom, ich sympatykom no i oczywiście Centrali Rybnej spokojnych, wesołych i rybnych świąt.

J. KRĘPLEWICZ

Co proponuje MMDK?

Długo już na łamach naszej gazety nie poruszaliśmy tematu działalności Miejskiego Międzyzakładowego Domu Kultury. Obecnie należy przypuszczać, że minął już okres organizowania się tej placówki.

Onegdaj pisaliśmy naszym czytelnikom o tych reorganizacyjnych problemach nowej placówki obiecując jednocześnie, że po kilkumiesięcznym okresie podejmiemy się oceny tych zabiegów. I trzeba przyznać, że mile jesteśmy zoskoczeni formami działalności kulturalnej zaproponowanymi nam przez pracowników MMDK. Jest w czym wybierać i podejrzewam, że każdy chętny mieszkaniec naszego miasta może znaleźć w tej różnorodności form coś ciekawego dla siebie, zgodnego z zainteresowaniami.

Od października rozpoczął się kurs podstawowy języka niemieckiego. Kurs trwać będzie do kwietnia i korzysta z niego 60 słuchaczy.

Drugą ciekawą inicjatywą jest powołanie do życia Klubu Twórców Amatorów, który zrzesza wszystkich kostrzyńskich rzeźbiarzy i plastyków amatorów. Dla ludzi o zainteresowaniach artystycznych jest to okazja do wspólnych spotkań, wymiany doświadczeń. Z kolei MMDK ze swej strony zorganizuje twórcom amatorom spotkania, na które zapraszani będą profesjonaliści oraz pomoc w zakupie materiałów potrzebnych do pracy.

Działalnością tego klubu opiekuje się instruktor **Aleksander Magdal.** Natomiast twórcy przekażą w ciągu roku po jednej ze swych prac, które potem złożą się na stałą ekspozycję.

Ponadto twórcy będą mieli okazję zaprezentowania swego dorobku podczas wystaw w Domu Kultury i plenerów. Jest to inicjatywa bardzo cenna chociażby ze względu na to, że jest w naszym środowisku wielu ludzi, którzy przejawiają zdolności w tym kierunku. Klub daje im więc możliwość zrzeszenia się, co na pewno przyniesie im wiele korzyści.

Dla młodzieży interesującej się fotografią utworzono sekcję fotograficzną prowadzoną przez **Bolesława Cieślika.** Sekcja działa w pracowni fotograficznej w Zespole Szkół i zrzesza 20 członków.

Działają także dwie sekcje plastyczne. Jedna z nich w Szkole Podstawowej nr 1 dla dzieci prowadzona jest przez mgr **Janinę Szymaniuk**, która ma już na swym koncie wiele innych inicjatyw i osiągnięć w zakresie wychowania plastycznego wśród uczniów tej szkoły.

Druga sekcja plastyczna z nastawieniem na pracę z młodzieżą starszą działa w MMDK pod kierunkiem **Aleksandra Migdała.**

Wiele zwolenniczek zyskała sobie sekcja hafciarska. Z efektami pracy tej sekcji nasi czytelnicy mieli okazję zapoznać się na wystawie zorganizowanej przez MMDK w dniu święta gazety. Sekcję od wielu lat prowadzi instruktor **Jadwiga Cierpikowska.**

Ostatnio Dom Kultury we współpracy z Urzędem Stanu Cywilnego zaplanował cykl spotkań pod hasłem „Przygtowanie do życia w rodzinie". Będą to spotkania z lekarzem, psychologiem ,prawnikiem i socjologiem.

Przedstawiliśmy naszym czytelnikom tylkó niektóre przedsięwzięcia Miejskiego Międzyzakładowego Domu Kultury. Jest ich oczywiście o wiele więcej.

Świadomie zresztą nie wspominaliśmy o niektórych, jak wtorki brydżowe, praca kapeli i zespołów muzycznych, gdyż są to formy od wielu lat już egzystujące na terenie Domu Kultury i wszystkim dobrze znane .

Można tylko powiedzieć, że „duchowy przywódca" tych wszystkich działań **Irena Szypuła** wiele zrobiła wraz z pozostałymi pracownikami MMDK, aby różnorodnymi formami działalności kulturalnej zachęcić i przyciągnąć mieszkańców miasta do uczestnictwa, a także współpracy przy ich organizowaniu.

Każdy ma możliwość znalezienia czegoś interesującego dla siebie. Myślimy więc, że niniejszy artykuł zachęci zainteresowanych do odwiedzenia MMDK.

(l. s.)

Przeczytaj dla relaksu

DŁUGOWIECZNI

Eksperci uważają, że już dzisiaj naukowo uzasadniony okres życia człowieka może wynosić 100—120 lat. Żaden jednak z gerontologów jeszcze nie dożył do setki.

Tymczasem współmieszkańcy wioski w radzieckim Azerbejdżanie z trudnością namówili swego sąsiada Miedżida Agajewa by przeszedł na zasłużoną emeryturę, skoro jego staż pracy osiągnął 120 lat. 142-letni pasterz zaledwie kilka dni potrafił spędzić bezczynnie, a potem znowu wrócił do pracy. Zdziwionym oświadczył, iż nie chodzi mu o dodatkowy zarobek lecz po prostu boi się umrzeć z bezczynności. To właśnie przytrafiło się jego ziomkowi 168-letniemu Sziraki Musilimowowi, którego rekord długowieczności zamierza pobić Agajew.

Obecnie w Związku Radzieckim mieszka około 20 tys. ludzi w wieku powyżej stu lat. Gerontolodzy starają się znaleźć sekret ich długowieczności. Ale w tym celu należy określić na czym polega starzenie się organizmu.

Jakie są szanse na przedłużenie ludzkiego życia? Władimir Frolkis, profesor Kijowskiego Instytutu Gerontologii sformułował teorię tzw. adaptacyjnie regularnego starzenia, jedną z najpopularniejszych w gerontologii. Zgodnie z tą teorią, starzenie to nie tylko wygasanie funkcji organizmu, lecz również powstawanie ważnych mechanizmów przyspasabiających, łagodzących ten proces. Poznanie tych mechanizmów doprowadziło radzieckich uczonych do ważnego odkrycia.

Okazało się, że wprowadzenie do organizmu jednego z naturalnych produktów przemiany materii — kwasu bursztynowego, który w późnym wieku normuje regenerację komórek, ma także ogólne działanie wzmacniające organizm. Inne biologiczne, aktywne związki zwiększające długość życia proponuje moskiewski akademik Nikołaj Emanuel. Korzysta przy tym z teorii „wolnych pierwiastków". Uważa, iż starzenie się jest procesem gromadzenia się w organiźmie różnych szkodliwych elementów, które dostają się tam przy zetknięciu człowieka z zewnętrznym jego środowiskiem.

Na skutek oddziaływania szkodliwych cząstek zanieczyszczeń przemysłowych, związków chemicznych służących do ochrony roślin itp, w organiźmie człowieka pojawiają się chemicznie aktywne wolne pierwiastki. Mają one zdolność łączenia się z cząsteczkami i całkowitej zmiany zechodzących reakcji, a tym samym wywierają zgubny wpływ na aparat genetyczny.

Akademik Emanuel doszedł do wniosku, że gdyby wprowadzić do organizmu specjalne „łapacze" wolnych pierwiastków na przykład tzw. antyoksydanty, to wówczas okres życia człowieka można by wydłużyć o 30—40 procent.

Leningradzki profesor Władimir Dilimir nie odrzucając innych teorii starzenia uważa, iż główną przyczyną przedwczesnej śmierci jest nadzwyczajne „przegnanie" niektórych organów i układów człowieka, pojawiające się w podeszłym wieku. Profesor Dilimir twierdzi, aby powstrzymać przedwczesne starzenie, należy w odpowiednim czasie zahamować nadmierną aktywność niektórych organów.

W czasie zjazdu gerontologów w Kijowie, który odbył się w ub roku, demonstrowano i inne teorie starzenia się.

Profesor Nikitin z Charkowa ograniczenie wyżywienia uważa za jedyny, doświadczalnie stwierdzony sposób przedłużania życia. Ten swego rodzaju łagodny stres wpływa przede wszystkim na działanie gruczołów dokrewnych. Zwierzęta karmione wielce ograniczonymi porcjami żyły prawie dwukrotnie dłużej niż ich pobratymcy karmieni według reguł normalnej diety.

W tej dziedzinie charakterystyczny jest przykład znanego Anglika — Thomasa Parra. Pędząc życie włościanina przeżył 152 lata i umarł od nadmiaru jadła i napojów w czasie wizyty na dworze królewskim dokąd go zaproszono.

Światowy rekort długowieczności należy do Chińczyka Li Czung Juna, który przeżył 252 lata. Do ostatnich dni swego życia pracował w górach i lasach zbierając zioła lecznicze. Ludzi, którzy przeżyli dwukrotnie więcej niż wynosi przeciętna ludzkiego żywota spotkać można w wielu krajach. Jednak o długowieczności jako o zjawisku masowym można mówić tylko tam, gdzie nastąpiło połączenie licznych warunków społeczno-ekologicznych. Zdaniem wszystkich znanych specjalistów gerontologów najwięcej takich miejsc istnieje w Związku Radzieckim, gdzie ludzi, którzy osiągnęli dziewiędziesiątkę jest trzykrotnie więcej niż w Anglii czy Francji.

A w jednym z regionów radzieckiego Azerbejdżanu samych stulatków jest więcej, aniżeli w całej Europie.

J. S.

Rozmowa

Nauczony doświadczeniami lat poprzednich, do tegorocznych świąt przygotowywałem się z całą starannością, aby nie dać się zaskoczyć, ani jak to się zwykło mówić „zagiąć" przez mojego psa. Tak, przez psa. Jak zapewne uważni czytelnicy pamiętają od kilku lat przekazuję w tym miejscu specjalne sprawozdanie, czy jak kto woli relację z mojej w noc wigilijną przeprowadzonej rozmowy... z moim psem. Wszak wszyscy pamiętają, że ten jeden raz w roku zwierzaki uzyskują przywilej gadania ludzkim głosem.

Jest to podobno bardzo stara tradycja, ale mnie nie chodzi o wywodzenie skąd się ona wzięła, lecz po prostu o to, że jest to fakt. Fakt o tyle, o ile ktoś ma trochę wyobraźni, dobrej woli no i oczywiście inteligentnego kundla, burka, czy innego sznaucera.

Jednym słowem przygotowałem się jak trzeba, ułożyłem sobie konspekt rozmowy, listę pytań, zarzutów itp. i z niecierpliwością oczekiwałem dnia i godziny, kiedy to mój kundel (raz za to określenie obraził się, miał rację, według rodowodu to nie żaden kundel lecz sky-terier) raczy otworzyć pysk. Czekaj ty pieska mordo, zobaczymy kto w tegorocznej rozmowie będzie górą.

No i wreszcie dzień nadszedł, usiadłem wygodnie na fotelu, przywołałem mego rozmówcę do nogi, dałem mu dla animuszu kawałek kaszanki, sobie też (oczywiście nie kaszanki) i z niecierpliwością zacząłem spoglądać na zegar. Od godz. 23 czas wlókł się jak kisiel aby więc nie zasnąć zaserwowałem jeszcze kawałek kaszanki i.... ale to nie ważne. Po kwadransie obaj spoglądaliśmy raz na zegar, raz na stół, znowu poprawiliśmy sobie ten animusz i po dalszych kilku następnych nareszcie kukułka zaczęła swoje ku-ku, i o ile dobrze liczyłem było ich 12.

Mogłem zaczynać.

Więc zacząłem, najpierw od pochlebstw, że niby ładny (a gdzie tam!) piesek, że dobry, że drugiego takiego nie ma nikt i tym podobne, pogłaskałem go, podrapałem za uchem wziąłem długopis do ręki.... a on? Nic, absolutnie nic, ziewnął, zerknął na stół, na mnie, zwinął się w kłębek i nic. Co do licha, przecież czas ucieka, kaszanka się skończyła i z relacji mogą być nici. Czekaj ty, sobako, przez ciebie mogę nie dotrzymać terminu dostarczenia artykułu. Zacząłem się niepokoić. Co też mu do tego kudłatego łba strzeliło?

Obraził się na amen, czy inne licho?

Nawet ogonem nie zamerdał. A może kaszanka to za mało? Może nie tak rozmowę zacząłem? Mądrala.

Zresztą, pies ci mordę lizał. Zaczynaj ty. Proszę bardzo, ponarzekaj, skarż się, pyskuj, ale do licha zacznij gadać cokolwiek. Chociażby o tym, że denerwuje cię wyczekiwanie na mnie przed sklepem „Piast". Od razu ci powiem, to nie moja wina, że muszę wystawać w kolejce po koszyk, zrozum to, przecież samoobsługowy sklep. A może nie podobają ci się ciemności na ul. 22-go Lipca? Też masz wymagania. Nie wystarczą ci te dwie latarnie naprzeciw stadionu? Dla swoich potrzeb masz ich więcej, cała Świerczewskiego to słup przy słupie, a, że nie świecą? To może i lepiej.

Nikt nie widzi co ty tam pod nimi robisz. Ja skręciłem nogę w pięknej wybetonowanej dziurze w chodniku przy torach i nic nie mówię. Jak widzisz każdy ma swoje, więc czego się boczysz? A może masz żal o tę kałużę przy torach, w której się skąpałeś po same łopatki? Ta pani z wózkiem i dzieckiem też myślała, że to taka zwykła kałuża, a okazało się, że wózek fiknął kozła, pani przez wózek i widzisz?, nie skarży się na nikogo. Ja też do ciebie nie mam pretensji, że dałeś nogę, kiedy chuligani zaczepili mnie wychodzącego z tunelu, też uciekłem, nawet nie wiem ilu ich było, bo było ciemno, ale chyba niewielu, gdyż kilku urzędowało przed dworcem.

Słuchaj, zaraz mija twój czas, rzeknij choć słowo. No'?

Nareszcie!? Nareszcie powiedział?!
Powiedział jedno zdanie:
„Szkoda gadać".

JERKA

Szkolne zawody strzeleckie

Pod koniec listopada Zarząd Szkolny LOK pod przewodnictwem nauczyciela przysposobienia obronnego Wincentego Bekisza przy Zespole Szkół, zorganizował zawody strzeleckie o Puchar Dyrektora Szkoły.

Organizatorzy zainicjowali tym sposobem imprezę, która w ich zamierzeniach odbywać się będzie co roku. W zawodach wzięły udział 6-osobowe drużyny z poszczególnych klas, składające się z 3 zawodniczek i 3 zawodników. Ogółem w zawodach uczestniczyło 70 uczniów.

Konkurencja była więc ogromna. Zawody dostarczyły uczestnikom wiele emocji. Uczniowie mieli okazję do sprawdzenia swoich umiejętności, skonfrontowania ich z innymi zawodnikami. Przysłowiowe „sokole oko" nie zawiodło, a co za tym idzie i wyniki uzyskane przez zawodników były wysokie.

Najlepszym zespołem okazała się drużyna kl. II Liceum Ogólnokształcącego uzyskując 446 punktów. Drugie miejsce zajęła kl. III LO zdobywając 435 pkt., a trzecie miejsce przypadło drużynie z kl. II Technikum z 428 pkt. Zwycięskie drużyny nagrodzone zostały dyplomami, a kl. II LO za zdobycie I miejsca otrzymała Puchar Przechodni Dyrektora Szkoły.

Ponadto indywidualnie wyróżniono po 5 zawodników z grupy dziewcząt i chłopców za uzyskanie największej ilości punktów na 100 możliwych.

I tak, w kategorii dziewcząt najlepszymi okazały się:

1. **Barbara Majda — 98 pkt.,**
2. **Ewa Klaptocz — 97 pkt.,**
3. **Iwona Małachowska — 90 pkt.,**
4. **Brygida Uchmanowicz — 86 pkt.**
5. **Aniela Szeliga — 86 pkt.**

W kategorii chłopców zwyciężyli:

1. **Marek Pijanowski — 99 pkt.,**
2. **Ryszard Rzęsa — 98 pkt.,**
3. **Andrzej Borek — 95 pkt.,**
4. **Andrzej Szydełko — 94 pkt.,**
5. **Robert Stefański — 89 pkt.**

Gratulujemy zwycięzcom dużych umiejętności i celnego oka, dla tych, którym tym razem się nie udało życzymy udanego rewanżu w następnym roku.

Życiowy sukces Romana Rąblewskiego

Na turnieju I ligi indywidualnej seniorów w zapasach klasycznych duży sukces osiągnął zawodnik ZKS „Celuloza" **Roman Rąblewski**, startując w wadze do 90 kg zajął 3 miejsce i został wyprzedzony tylko przez czołowych zawodników Kwiecińskiego i Wrocławskiego. Przypominamy, iż **Kwieciński i Wrocławski** są zaliczani do ścisłej czołówki europejskiej i światowej.

Roman Rąblewski w drodze do III miejsca pokonał czterech renomowanych przeciwników z Kasperowiczem na czele.

Wynik R. Rąblewskiego jest największym sukcesem jaki udało się uzyskać seniorowi z naszego klubu w całej historii kostrzyńskich zapasów. R. Rąblewski urodził się w 1952 roku to jak na zapaśnika jest jeszcze zawodnikiem rozwojowym i niejednego może pokonać. R. Rąblewski wyróżnia się w sekcji pracowitością i sumiennością w wykonywaniu poleceń trenera a to są najważniejsze warunki na drodze do osiągnięcia dobrych wyników w sporcie.

Dalsi zawodnicy występujący w I lidze zdobyli następujące miejsca: 62 kg — A. Koroziński — 9 miejsce, 68 kg — R. Nagórny — 8 miejsce, 100 kg — A. Gejec — 6 miejsce.

H. Gejec zdobywając 6 miejsce pozostał w I lidze na rok 1978, to duży sukces tego zawodnika.

—o—

Zapasy

Bezpośrednio po I lidze indywidualnej odbył się w Katowicach Międzynarodowy Turniej Zapaśniczy o Memoriał Jaśińskiego. Ponownie duży sukces odniósł Roman Rąblewski zdobywając V miejsce wśród czołowych zawodników radzieckich, fińskich, bułgarskich i polskich (waga do 90 kg).

Roman Nagórny zajął w tym samym turnieju w wadze do 68 kg szóste miejsce, co należy także uważać za duży sukces tego zawodnika.

M.D.

—*—

Zakładowa ścieżka zdrowia

Pragnę zachęcić mieszkańców naszego miasta aby odwiedzali zakładową ścieżkę zdrowia, projektowaną przez TKKF, a wykonaną przez zakład. Ścieżka ma jeden ogromny walor, można na niej ćwiczyć indywidualnie w dogodnych dla siebie godzinach.

Według projektu każdy przyrząd zaopatrzony jest w tablicę, na której rysunek wyjaśnia jak powinno ćwiczenie wyglądać oraz informuje o ilości powtórzeń zależnie od wieku i aktualnej sprawności. Tak jak i w „rundzie zdrowia" pozostaje swoboda decyzji. Kto czuje się na siłach ćwiczy więcej, kto odczuwa zmęczenie robi przerwę lub zmienia przyrząd. Ćwiczenia to proste skłony, podskoki, zwisy, podciągania itp.

Ćwiczenia na ścieżce zdrowia, jako uzupełnienie biegu podnoszą ogólną sprawność, hartują organizm. Jeżeli ktoś czuje się na siłach może przećwiczyć jeszcze jedno przejście całej ścieżki lub powtórzyć wybrane z niej elementy. Nacisk należało by położyć przede wszystkim na ćwiczeniach mięśni brzucha.

Ścieżka zdrowia pozwala na urozmaicone treningi, na przećwiczenie wszystkich partii mięśni. Tym bardziej jest to cenne, że niewiele zakładów posiada takie ścieżki zdrowia. Przecież od nas samych między innymi zależy aby było ich coraz więcej.

Na widoczne skutki takiego treningu nie trzeba długo czekać. Dzięki regularnie uprawianym ćwiczeniom fizycznym, biegom następuje nie tylko poprawa funkcjonowania organizmu, ale zachodzą też zmiany w wyglądzie zewnętrznym. Sylwetka staje się młodzieńcza, gdyż traci się zbędne kilogramy.

Często znikają niektóre odczuwalne dawniej dolegliwości o jakich przedtem nie przestawaliśmy myśleć, np. nerwobóle. Zdobywa się ponadto większą sprężystość, zarówno w sensie fizycznym jak i umysłowym. Wraca energia do działania, a odprężony umysł pracuje sprawniej niż poprzednio. Siłą rzeczy mniej palimy, co nie pozostaje bez wpływu na ogólne samopoczucie. Zachęcamy więc wszystkich do korzystania ze ścieżki zdrowia, aby każdy sam się przekonał na sobie o wielu korzyściach z tego tytułu płynących.

J.S.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Jerzy Leszczyński

FRASZKI

NASZ JĘZYK

Wołacz — to oczywiście przypadek,
k r z y k a c z — stanowi u nas zasadę.

O DEKOWNIKACH

Dekownicy są i dziś —
na f r o n t r o b ó t
nie chcą iść.

PROSTY RACHUNEK

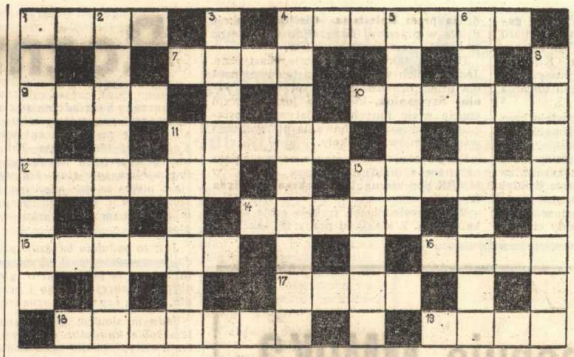
Kto przychodzi z niczym —
sam też się nie liczy.

BEZ KOLORYZOWANIA

Gdy blady strach pada,
odwaga też jest blada.

ODPOWIEDŹ

Pokaż, co potrafisz!
na takie apele
pierwsi odpowiadają
ci, co potrafią niewiele.



Krzyżówka nr 1 - dla najmłodszych

ZNACZENIE WYRAZÓW

POZIOMO:

1. niezbędne kreślarzowi, 4. gorliwość, staranność, 7. rodzaj zboża, 9. zrzeszenie rzemieślników, 10. oczodół, 11 pora, sezon, 12. więcej niż przegrana, 13. w miąższu, 14. małpa o donośnym głosie, 15. potok, strumień, 16. ważny obiekt w hucie, 17. kłoda 18. rodzaj wąskiego tapczana, 19. popularny zamek drzwiowy.

PIONOWO:

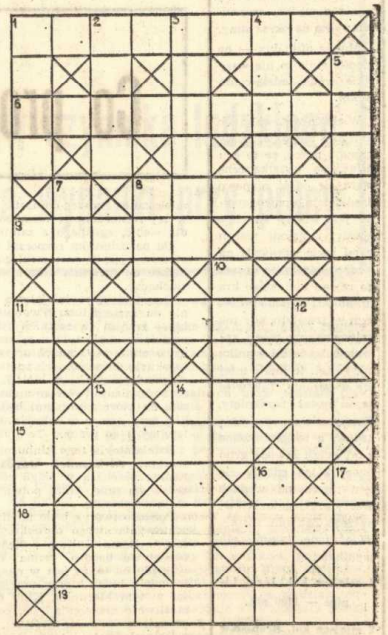
1. wśród lekkoatletów, 2. pomyślność, powodzenie, 3. w sztućcach, 4. pomieszczenie dla jednej osoby, 5. prawy dopływ Bugu, 6. lokal kulturalno-rozrywkowy, 8. ofensywa, 11. ozdoba, upiększenie, 13. część dworca.

Krzyżówka nr 2

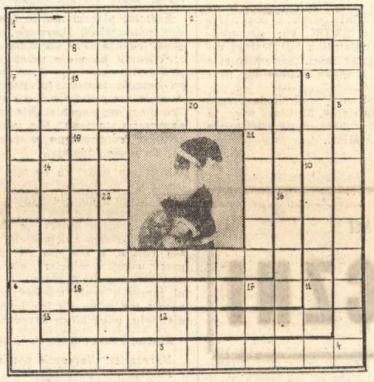
ZNACZENIE WYRAZÓW

POZIOMO: 1. tasiemka, zwykle innego koloru wszyta w ubranie, 6. żołnierska zupa, 8. restauracja, 9. góry na granicy, 11. zatrudniony w zakładzie produkcyjnym, 14. to warzyszy debiutowi, 15. figura geometryczna, 18. wycieraczka ze słomy, 19. tłusty...

PIONOWO: 1. do ważenia, 2. ryba słodkowodna, 3. zastępują windę, 4. ikra łososia, 5. a konto, 7. wycinek filmu, 8. pracuje w polu, 10. oblicze, 11. sprzeciw, 14. grecka bogini mądrości, 16. w lampie naftowej, 17. część pleców.



Ciągówka



22 wyrazy o podanych niżej znaczeniach, wpisać dośrodkowo, mając na uwadze, że ostatnia litera jednego wyrazu jest jednocześnie pierwszą literą następnego wyrazu.

ZNACZENIE WYRAZÓW:

1. średniowieczne zawody rycerskie, 2. gwiazda poranna, 3. ziółko, gagatek, 4. podrzędna restauracja, 5. w architekturze porządków klasycznych, najniższy człon belkowania, 6. stolica jednego z państw europejskich, 7. bezpieczne schronienie, 8. nasz sprinter, 9. syn Dedala, 10. przyrząd do pieczenia mięs i drobiu bezpośrednio nad ogniem, 11. dezabil, 12. dolna szczęka, 13. intonacja w sposobie mówienia, 14. otyłość, 15. perspektywa rzutu równoległego, 16 imię męskie (biernik), 17. przysposobienie, 18. antyczny dwuusznydzban, 19. owoc południowy, 20. preria lub puszta, 21. serdeczne zżycie się, oddanie, 22. imię z elementarza.

Fundusz Zdrowia - świadczy zdrowiem

Piłka nożna

Dwa ostatnie mecze w rundzie jesiennej zakończyły się zwycięstwem ZKS „Celuloza" z „Grunwaldem II" Choszczno 3:0, oraz z „Ilanką" Rzepin 4:0. Był to bardzo dobry akcent na zakończenie rundy jesiennej.

Zawodnicy „Celulozy" zajmują w końcowej tabeli III miejsce wyprzedzają ich: „Osadnik" Myślibórz o 2 pkt. oraz „Dąb" Dębno o 1 pkt.

Sytuacja wyjściowa w rundzie wiosennej będzie więc bardzo korzystna dla naszych zawodników.

W „A" klasie wojewódzkiej obecnie praktycznie liczą się tylko trzy drużyny: „Osadnik", „Dąb" i „Celuloza".

Zakończenie rozgrywek wiosennych na I miejscu przez naszą drużynę i awans do ligi „M" staje się rzeczą realną pod warunkiem, że przerwę uczciwie przepracują prowadząc bardziej sportowy tryb życia. Myśląc poważnie o awansie należy na wiosnę wygrać z „Osadnikiem" w Myśliborzu oraz z „Dębem" w Kostrzynie, te dwa mecze będą najważniejsze. Oczywiście pozostałych drużyn też nie można lekceważyć.

Obecnie podajemy listę strzelców naszej drużyny:

1. **J. Przybyła — 10 bramek,**
2. **L. Zygielewicz — 7 bramek,**
3. **M. Krawczyński — 4 bramki,**
4. **A. Kogut — 3 bramki,**
5. **M. Wiśniewski — 3 bramki,**
6. **J. Socha — 2 bramki,**
7. **J. Zygielewicz, M. Wrocławski, St. Mirosław i Z. Chmielewski — po jednej bramce.**

Jak grała nasza drużyna:

Wyjazdy: wygranych 3, remisów 4, przegranych 0. U siebie: wygranych 5 remisów 0, przegranych 1.

Razem na wyjazdach	10:4	12: 7
Razem w domu	10:2	22: 2

KOŃCOWA TABELA RUNDY JESIENNEJ:

1. Osadnik Myślibórz	13	22	45:12
2. Dąb Dębno	13	21	39: 9
3. Celuloza	13	20	34: 9
4. Stoczniowiec II Barlinek	13	17	34:17
5. Pogoń Skwierzyna	13	15	26:13
6. Warta Gorzów	13	13	26:15
7. Ilanka Rzepin	13	12	22:23
8. Grunwald II Choszczno	13	10	16:21
9. Łucznik Strzelce	13	10	14:19
10. Orzeł Międzyrzecz	13	10	21:31
11. SHR Wojcieszyce	13	10	16:36
12. Stal Sulęcin	13	8	21:29
13. Lubuszanin Drezdenko	13	8	15:34
14. Obra Bledzew	13	6	14:30

Kadra ZKS „Celuloza":

Bramkarze: J. Socha (49 r.), J. Wasilewski (51 r.). **Obrońcy:** M. Krawczyński (52 r.), J. Waligóra (46 r.), St. Łuczkowski (49 r.) J. Jankowski (55 r.), E. Krekora (55 r.), J. Grzebieluchа (57 r.).

Rozgrywający i napastnicy: St. Mirosław (52 r.), Z. Chmielewski (55 r.), Z. Bratkowski (46 r.), J. Przybyła (56 r.), J. Zygielewicz (53 r.), A. Kogut (54 r.), L. Zygielewicz (58 r.), M. Wiśniewski (55 r.). Przeciętna wieku 24 lata.

Krzyżówka nr 3

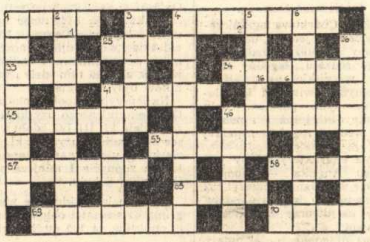
PIONOWO

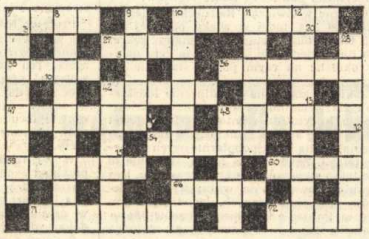
1. Narzędzie do rąbania drzewa, 2. Oborzym, 3. Zimowe okrycie, 4. Tłuszcz roślinny, 5. Wojskowe polecenie, 6. Miasto ostatniej zimowej olimpiady, 7. Podomka, 8. Rekwizyt krawcowej, 9. Nawierzchnia toru motocyklowego 10 Autorka powieści „Granica", 11. Do wykonania, 12. Rywalizuje ze „Śląskiem", 13. Do wyciągania korków 14. Trzcin sałwa 15. Wódz, naczelnik, komendant 16. Koń używany w wyścigach z zaprzęgami, 18 Tkanina do usztywniania, 19. Polska konkubina Napoleona Bonaparte, 20. Sztandar, 21. Dawna broń kłująca, 22. Przezwisko, charakterystyczne miano, 23. W chlewie, 24. Dla urodzonego w czepku, 25. Mieszkanie na poddaszu 28. Brak objawów życia, nieczułość, 30. Naczynie na atrament, 32. Rodzina panująca w państwie 41. Figiel, 42. Narzędzie na płyny, 43. Część radiostacji, 44. Sposobność, 46. Zgruntowna część łodygi podziemnej, 48. Skraj, 50. Do przelewania cieczy, 52. W sam raz, tyle ile trzeba.

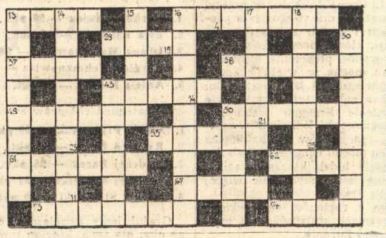
POZIOMO

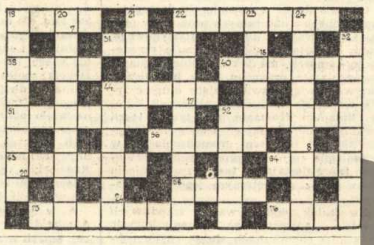
1. Pierwsza mieszkanka naszej stolicy, 4. Wskaźnik, probiez, 7. Logiczność 10. Czeka na zwyciezce 13. Produkt spożywczy, 16. Umowny symbol szczęścia, 19. Ponowienie, 22. Sprzeciw, 25. Wóz konny 27. Odolask od ponażu 29. Kolor w kartach. 31. Do naśladowania, 33. Uczeń szkoły wojskowej. 34. Rodzaj wędliny, 35. Drzewo liściaste, 36. Pojedynczy egzemplarz, 37. Cyfra, 38. Przyrząd z igłą magnetyczną, 39. Imię autora powieści „Kordian i cham", 40. Gra na 64 polach, 41. Smuga, 42. Materiał budowlany 43. Poeta polski, obrońca Tatr, 44. Ćwiczenia gimnastyczne na drążku 45. Forma bezgotowkowych zaliczeń 46. Egzotyczny nudnicc, 47. Sprytny sposób, wybieg, 48. Cieniutkie płótno, 49. Pora roku, 50 Żywioł górski, 51. Pex, 52. Męka, strapienie, 53. Ma duży smaczny miąższ, 54. Oblicze, 55. Pierwszy pojazd dziecka, 56. Kształt, postać, 57. Odpoczynek, 58 Kurzyn olzona, 59. Ważne w życiu, 60. Figura geometryczna 61. Nie jeden w ocnoje loteryjnym, 62. Lipcowa solenizantka, 63. Materiał fotograficzny, 64. Przynowa do potraw 65. Polejoia, 66. Życiodajny płyn, 67. Szczególny satelita, 68. Odcinek trasy, 69. Epopeja Homera, 70. Ryba w nowjakach, 71. Przedmiot żywot książki 72. Ginie bez wody 73. Rodzaj zapinki, 74 Muzyka oparta na improwizacji, 75. Obserwator, 76. Barwa twarzy.

Cyfry w prawym rogu kratek dają rozwiązanie hasła krzyżówki.









CELULOZA

— dwutygodnik, organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Redaktor naczelny — Cezary Sliwiński, tel. w. 393, Sekretarz redakcji — Łucja Łabenda, tel. w. 225, St. redaktor — Robert Borecki, Redaktor techniczny — Szczepan Zawadzki. Społeczne Kolegium redakcyjne: Przewodniczący — Stanisław Borek, członkowie — Alicja Kłaptocz, Jerzy Krępiewicz, Ryszard Paprocki, Tadeusz Trzaskiewski, Janusz Wieczorek.

Adres redakcji: 66-470 Kostrzyn n/O, ul. Fabryczna 1, telefon: centrala 15, wewn. 225

Cena prenumeraty rocznej — 24 zł, półrocznej — 12 zł, kwartalnej — 6 zł.

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania materiałów. Rękopisów nie zamówionych redakcja nie zwraca.

Wydawca: Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze w Kostrzynie n/O.

Skład, łamanie, druk: Zielonogórskie Wydawnictwo Prasowe RSW „Prasa".

Nakład: [illegible] egz.
Zam. 1078; U-20/1179

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN