



GORZÓWSKA PRZEMYSŁOWKA



DWUTYGODNIK SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
GORZÓWSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWNICTWA PRZEMYSŁOWEGO

Nr 11/12 (84/85)

Gorzów Wilkp., czerwiec 1980 r.

Cena 50 gr

KSR

Ile budujemy, jak budujemy, a teraz: za ile budujemy?

Kiedyś pytalimy budowlanych tylko o to ile potrafią zbudować, później zaczęliśmy także pytać o jakość budowl, teraz doszło pytanie — za ile budują? Odpowiedzi na te pytania wyznaczają zarazem drogę rozwoju budownictwa.

Wiosenny KSR w gorzowskiej „Przemysłowce” szukał właśnie odpowiedzi na pytanie jak budować, aby było najtaniej? Szukał, jak się okazało skutecznie — odpowiedź padła w dyskusji.

Tegorocznym, niewątpliwym sukcesem załogi „Przemysłowki” jest wykonanie planu oddania obiektów budowlanych do użytku i osiągnięcie w pierwszym kwartale ponad 26-procentowego zaawansowania planu rocznego, co gwarantuje wykonanie planu na koniec roku.

Wskaźniki kosztowe są jednak niekorzystne — pogorszył się główny wskaźnik gospodarowania jakim jest produkcja dodana. A przecież wiemy, że istotę produkcji dodanej stanowi fakt, że jest ona wyrazem wkładu kolektywu pracowniczego w tworzenie dochodu narodowego. Stąd też zasadą odejmowania od wartości produkcji wszystkiego tego, co przedsiębiorstwo wykorzystało dla jej wytworzenia z zewnątrz.

Jak wykazał dyskutanci, zmniejszyć koszty budowania można tylko ko poprzez: zwiększenie sprzedaży robót i wyrobów, zwiększenie nasilenia tak zwanych robót w toku — tam, gdzie jest to uzasadnione prawidłowym zaawansowaniem rozpoczętych budów, zmniejszenie kosztów materiałowych (dotyczy to również narzędzi, zaplecze budów, energii itp.), zmniejszeniem opłat z tytułu usług materiałnych łącznie ze sprzętem, transportem, kosztami remontów, opłatami z tytułu czynszu i dzierżawy. Dalej — zmniejszanie kosztów

budowania musi następować poprzez likwidację strat nadzwyczajnych, powstających z tytułu płacenia kar umownych, poprzez zmniejszenie odsetek bankowych i odpisów amortyzacyjnych od środków trwałych (np. przez pozbycie się środków nieczynnych).

To jednak nie wszystko — następnym elementem poprawienia efektywności gospodarowania (bo o tym cały czas mowa) jest prowadzenie prawidłowej polityki plac. A właśnie fundusz plac pierwszego kwartału w „Przemysłowce” został znacznie, bo aż o 19,6 procenta przekroczone (przy wydajności pracy sięgającej tylko 99 procent). Wprawdzie na osiągnięcie takiego wyniku miały głównie wpływ mało wydajne prace przy budowie mieszkań na Śląsku, ale Samorząd Robotniczy i dyrekcja widzą to niepokojące zjawisko, jakim jest nieracjonalna gospodarka funduszem plac i że przystosowanie średnich plac znacznie wyprzedza wydajność pracy. Widzą i wiedzą jak temu przeciwdziałać, a nawet podjęto już odpowiednie środki zaradcze.

Reasumując, uczestnicy KSR do szli do wniosku, że dla realizacji planowych zadań efektywnościowych, jakie ustalone na bieżący rok, szczególnie zaś poprawy wyników gospodarki funduszem plac i poziomu kosztów — niezbędnym jest podjęcie wielokierunkowych działań, mających na celu maksymalizację produkcji dodanej.

Należy dążyć do wzrostu wydajności pracy, w szerszym zakresie realizować usprawnienia techniczne, organizacyjne, które są przecież najtańszą metodą osiągnięcia lepszej efektywności. Trzeba usprawnić przygotowanie produkcji — szczególnie w zakresie zapewnienia należytej odpłatności inwestorów za wykonane roboty.

W zakresie gospodarki materiałowej, mającej duży udział w kosztach produkcji, chodzi przede wszystkim o konsekwentne przestrzeganie oszczędnej gospodarki na budowach oraz zmniejszenie zużycia materiałów na roboty prawokowe, poprzez systematyczne eliminowanie tych robót. Chodzi także o zmniejszenie kosztów przerzucania materiałów z budowy na budowę, zwiększenie rotacji zapasów materiałowych, bardziej skuteczną sprzedaż zapasów zbędnych, przestrzeganie terminów dostaw materiałowych (także ze strony inwestorów).

Poważniejsze efekty w kontrolowaniu zużycia materiałów powinni przynieść wdrożony w przedsiębiorstwie komputerowy system limitowania i rozliczania materiałów.

Konferencja stwierdziła także, że przedsiębiorstwo dysponuje wystarczającą ilością środków transportowych i maszyn budowlanych, należy je tylko lepiej wykorzystać, zwiększyć gotowość techniczną, eliminować tak zwane puste przebiegi.

W przedsiębiorstwie, podobnie zreszta jak w całym budownictwie, istnieje znaczne rezerwy w wykorzystaniu czasu pracy. Stwierdzono, że wykorzystanie tylko tych potrzeb, bo polegających na przestrzeganiu elementarnych zasad dyscypliny pracy, rezerw czasu, powinno dać taki przrost wydajności pracy, że „pokryje” ona przrost średniej płacy. Działanie to nie wymaga specjalnych usprawnień, dodatkowych etatów, ani też nakładów — trzeba po prostu chcieć i wymagać tego od innych.

Konferencja Samorządu Robotniczego zaapelowała o taką postawę do całej załogi.

WINCENTY ŻDZITOWIECKI

Kto szybko i sprawnie buduje ten więcej korzysta

Powoli, ale stale rośnie u nas spożycie mięsa drobiowego. Zarówno w stanie świeżym, jak i przetworzonym. Zjawisko to jest w pełni zgodne z zasadami racjonalnego żywienia(...)

Z obwodnicy koło Świebodzina widać już budynki olbrzymiej ubojni drobiu. Koncentracja robót budowlano-montażowych w roku ubiegłym i bieżącym, usprawnienie organizacji pracy umożliwiły generalnemu wykonawcy inwestycji — Gorzowskiemu Przedsiębiorstwu Budownictwa Przemysłowego i przedsiębiorstwu pod wykonawczym nadrobieniem załogi lat ubiegłych, a nawet nieznaczne wyprzedzenie realizacji robót budowlano-montażowych przewidzianych w planie na I kwartał br.

Gotowa jest już w stanie surowym zamkniętym — jak fachowo to określają budowlani — główna hala produkcyjna, w której znajdują się działy: uboju drobiu, przetwórstwa mięsa, zamrażalnia wraz z magazynami chłodniczymi. Trwają obecnie wewnątrz budynku roboty wykończeniowe: kładzenie posadzek, tynków, wykonywanie instalacji wodno-kanalizacyjnej i energetycznej.

Mówi się, że nie należy chwalić dnia przed zachodem słońca — do oficjalnego przecięcia wstęgi pozostaje przecież jeszcze półtora roku, ale chyba nie zapeszę jeśli powiem, że obecnie budowa ubojni prowadzona jest dobrze, sprawnie, bez większych zakłóceń. Wszystkie znaki na niebie i ziemi wskazują bowiem, iż zgodnie z planem realizacji inwestycji rozpocznie się niebawem montaż linii technologicznej w ubojni, w dliniarni, zakładzie produkcji mączki paszowej z krwi. Nie mniejszy stopień zaawansowania robót występuje na obiektach towarzyszących: budynku socjalno-laboratoryjnym, warsztatach mechanicznych, kotłowni, budynku mieszkalnym i hotelu robotniczym na 380 miejsc.

Pomimo ograniczeń inwestycyjnych w kraju, budowa ubojni w

Świebodzinie trwa więc bez przerwy i na tej inwestycji jest największe zaawansowanie robót w porównaniu z czterema podobnymi obiektami wznoszonymi w innych województwach.

Jeszcze raz potwierdziła się prawda, że kto szybko i sprawnie buduje ten więcej korzysta. Jedną z tych korzyści jest decyzja władz centralnych, że pierwsze urządzenie i linie technologiczne z importu otrzyma właśnie ubojnia w Świebodzinie. Już dziś wiadomo, że rozruch technologiczny i eksploatacja nowoczesnej ubojni i przetwórcy mięsa drobiowego powinny rozpocząć się planowo — jesienią przyszłego roku.

— Jak tak dalej pójdzie, to będzie dziwni prosił dostawców materiałów i urządzeń o opóźnienie realizacji zamówień — żartuje zastępca dyrektora Lubuskich Zakładów Drobiarskich w Nowej Soli, mgr inż. Tadeusz Curzyński.

Żart, niestety, nie pozabawiony przetwórstwa mięsa, zamrażalnia oraz osiągnięcia docelowej produkcji 16 tys. ton mięsa kurzego i indyczego, 2 tys. ton wyrobów garmażeryjnych i wędliniarskich jest zbudowanie bazy surowcowej. Zakład będzie bowiem ubijał co najmniej 8 mln brojlerów oraz 1,2 mln indyków rocznie. Takie duże ilości drobiu może zapewnić tylko fermowa hodowla.

W dalszym ciągu artykułu („O! brzym na... glinianych nogach?” — Gazeta Lubuska nr 93) jego autor Leon Gąsior zajmuje się właśnie problemem bazy surowcowej — bo dla prawidłowego jej funkcjonowania potrzebne są pisklęta i pasza. Z artykułu natomiast wynika, że za rok fermy drobiowe będą gotowe do podjęcia hodowli brojlerów, ale nie będzie dla nich materiału hodowlanego. Zachodzi zatem konieczność sprowadzania z daleka dużych ilości pasz drobiarskich, albo zbudowanie wytłórnicy pasz koło Świebodzina. Za budową wytłórnicy przemawia ra chunek ekonomiczny.

W.Z.

Międzynarodowe seminarium

Klub HDK otrzyma imię doktora Biernackiego

W dniach 5—6 lipca br. odbędzie się w GPBP międzynarodowe seminarium poświęcone ruchowi krwiodawstwa. W seminarium, gdzie m.in. zostaną wygłoszone odczyty i podsumowuje się działalność i współpracę klubów Honorowych Dawców Krwi, wezmą udział przedstawiciele 68 klubów HDK z kraju i 17 z zagranicy. Przewiduje się np. udział w seminarium przedstawicieli klubów ze Związku Radzieckiego (Minsk, Moskwa, Leningrad), Niemieckiej Republiki Demokratycznej (Drezno, Frankfurt nad Odrą), Czechosłowacji (Praga, Bratysława), Węgier, Francji, USA, Danii, Rumunii, Włoch, Norwegii, Korei Południowej, Bułgarii i Chińskiej Republiki Ludowej.

Ponadto w seminarium wezmą udział gospodarze województwa gorzowskiego i miasta Gorzowa,

przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej, Zarządu Głównego PCK i Zarządu Wojewódzkiego PCK.

Ważnym momentem seminarium będzie nadanie imienia doktora Edmunda Biernackiego dla Klubu Honorowych Dawców Krwi działającego od 7 lat przy Gorzowskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego. Warto więc przy okazji wiedzieć, kto to był doktor Biernacki.

Edmund Biernacki (1866—1911) był lekarzem, profesorem patologii ogólnej na Uniwersytecie Lwowskim. Odkrył tzw. odczyn opadania krwinek (OB, Odczyn Biernackiego), ułatwiający rozpoznawanie niektórych chorób przez określenie szybkości opadania krwinek czerwonych w specjalnej rurce szklanej wypełnionej krwią chorego. (W. Z.)



Czyn partyjny (patrz fotoreportaż na str. 4). Na zdjęciu: Porządkowanie terenu na os. Czeresińskim.

Fotoreportaż z czynu partyjnego (niedziela 18 V 80 r.) i rekreacji



Na budowie przedszkola, które w całości jest realizowane w czynie społecznym przez naszych pracowników.



Kładzenie chodnika na ul. Matorolnych



Profilowanie skarpy na budowie Fabryki Domów



Uczniowie i instruktorzy zagospodarowują teren obok hotelu OHP przy ul. Kwiatowej



Fot. J. Intek

Głos młodych

Redaguje Zarząd Zakładów ZSMP

Nasi podopieczni

Osiągnięcia Zespołu Szkół Budowlanych

Zespół Szkół Budowlanych zatrudnia 125 pracowników; spośród 70 naukowców 47 legitymuje się wyższym wykształceniem. Naukę pobiera 1940 uczniów. Z tej liczby w internacie Technikum Budowlanego mieszka 525, a w internacie Zasadniczej Szkoły Budowlanej znajdują zakwaterowanie 210 uczniów.

W skład ZSB wchodzi: Szkoła Budowlana dla Pracujących, Zasadnicza Szkoła Budowlana, Zasadnicza Szkoła Zawodowa Dokształcająca, Szkoła Przystosowująca do Zawodu, Technikum Budowlane, Technikum Budowlane dla Pracujących, Technikum Samochodowe, Policealne Studium Zawodowe.

W wszystkich typach szkół jest 61 oddziałów, w których uczniowie zdobywają różne zawody. I tak — na poziomie szkoły zasadniczej uczniowie kształcą się w zawodach: murarz-tylnik, malarz, monter wewnętrznych instalacji budowlanych, monter konstrukcji stalowych, stolarz, mechanik- kierowca pojazdów samochodowych. Na poziomie technikum — zawodów technika budowlanego, technika wyposażenia sanitarnego budynków, technika maszyn i urządzeń budowlanych, technika konstrukcji stalowych, technika mechaniki samochodowej, geodety i budowniczego dróg i mostów.

Umiejętności zawodowe uczniowie zdobywają za kierunkiem 50 nauczycieli zawodu zatrudnionych w GPBP „Transbudzie”, „Instal”, PKS, PKM, WSTW oraz OTL.

W szkole dużą wagę poświęca się pracom dyplomowym, które stanowią ceny dorobek w zakresie wzbogacenia gabinetów przedmiotowych o pomoce naukowe. Istotny jest fakt, że wiele tych prac ma charakter użytkowy; np. projekt elewacji Zasadniczej Szkoły Budowlanej przy ul. Śląskiej, pawilon wystawowy BWA, model koparki X-003, którym interesują się Zakłady im. L. Waryńskiego oraz szereg prac przekazanych dla inspektora oświaty w Gorzowie.

Przy szkole istnieje Ośrodek Szkolenia Kierowców, który przygotowuje do egzaminu na prawo jazdy kategorie B i C.

Od 1971 roku działa Państwowa Komisja Egzaminacyjna, dzięki której dyplom robotników wykwalifikowanych zdobyło 562 osoby a mistrzów 32 osoby.

Szkola poszczyciła się może następującymi osiągnięciami:

— VI miejsce reprezentacji Zasadniczej Szkoły Budowlanej w ogólnopolskim turnieju „Złota Kielnia” w Bilgoraju.

— VI miejsce w klasyfikacji sportowej Zespołu Szkół Budowlanych na sześciu wojewódzkim.

— w VI Olimpiadzie Wiedzy Społeczno-Politycznej słuchaczy PSZ Leszek Stodolnik zajął IV miejsce w kraju.

— Krzysztof Trybala, Jerzy Kozuch i Jarosław Siemaszko zajęli I miejsce w Olimpiadzie Prawa Wypracowanego.

— uczniowie: Zbigniew Kielbasa, Eugeniusz Garbanc i Roman Obidowski zajęli II miejsce w wojewódzkim Turnieju Młodych Mistrzów Techniki.

— Krzysztof Trybala zajął I miejsce w Okręgowej Olimpiadzie Wiedzy Technicznej oraz brał udział w zawodach centralnych.

— IV miejsce w wojewódzkiej olimpiadzie matematycznej.

— I miejsce w kraju we Współzawodnictwie Ochotniczych Hufców Pracy w resorcie budownictwa.

Zespół Szkół Budowlanych wyróżnia się nie tylko z zadań dydaktycznych i wychowawczych, ale wychodzi także naprzeciw potrzebom środowiska i miasta. Uczniowie wraz z nauczycielami pracują w amfiteatrze, pielęgnują tereny zielone, opiekują się wychowankami Domu Małego Dziecka, wykonują prace na budowach GPBP.

Uczniowie i nauczyciele wyremontowali budynek przy ul. Śląskiej w Gorzowie; zaadaptowali szereg pomieszczeń na pracownie i pokoje administracyjne Punktu Konsultacyjnego Politechniki Szczecińskiej. Dzięki temu stworzono załączek przyszłej szkoły wyższej, w której od października 1979 roku rozpoczęły się tzw. studia przemienne na wydziale mechanicznym, a od nowego roku akademickiego 1980 — na wydziale budowlanym.

Wyposażono pracownie zajęć technicznych w Zbiorczej Szkole Gminnej w Słońsku, wyremontowano państwowe przedszkole we wsi Kamion. Uczniowie ZSB pracują przy renowacji własnych szkolnych obiektów sportowych, współpracują z Przedsiębiorstwem nr 13, w szkołach podstawowych nr 10 i 11 wykonali szereg różnych prac budowlanych.

Młodzież z zeszłego roku w organizacjach młodzieżowych. I tak HSPS liczy 300 osób, w pracy szeregu wyróżniają się: Andrzej Tarczyński,

Zbigniew Dreczkowski i Ewa Nawrocka.

W szeregach ZSMP znajduje się 367 członków, w pracach organizacyjnych wyróżniają się: Bożena Tondel, Andrzej Gadamski, Bogusław Drozd, Piotr Kozielski, Iwona Tkacz, Arkadiusz Wajlicki, Zdzisław Wiedera i Mirosław Goławski.

Młodzież harcerska i ZSMP-owska aktywnie uczestniczy w pracy społecznej i czynach partyjnych. ZSMP rekomendowała w szeregi kandydatów PZPR w obecnym roku szkolnym 10 osób, PZPR liczy 37 członków i kandydatów PZPR.

Kadra nauczycielska jest dość młoda, ale dobrze przygotowana do zawodu. Każdy nauczyciel ma swój udział w pracy dla wspólnego dobra, a do wyróżniających się należą: mgr Arkadiusz Elias, mgr Barbara Górnikiewicz (I sekr. POP), Henryk Zielenko, mgr Albert Żurawski, mgr Magdalena Ciołka, Tadeusz Popiak, Krystyna Modrzewska, Franciszek Ryś, Sylwester Konieczny i mgr Małgorzata Wojtacko.

Aby szkoły właściwie spełniały swoje zadania, potrzebna jest współpraca nauczycieli i pracowników administracji, wśród których na szczególne uznanie zasługują: Genowefa Bielak, Teresa Juraszek, Leonia Czaplowska, Kazimiera Kaźmierska, Irena Żemojtel, Franciszka Borowiak, Zofia Rojcka, Stanisław Kwapiak, Ludmila Skubiej, Waleria Borowiecka, Genowefa Latusek, Anieli Duda i Janina Śnieg.

Od dwudziestu lat szkolna gospodarka narodowej 4.544 absolwentów, których dzisiaj znajdujemy na wszystkich budowach w kraju i za granicą.

Wszyscy uczyć i wychowywać pamiętając, że podczas pobytu w szkole należy kształtować przede wszystkim człowieka i obywatela, który musi nie tylko znać swój zakład, ale obowiązki wobec ojczyzny.

Pomagają w tym szkole dobrze sojusznicy — zakłady pracy z których największym jest GPBP.

Naczelnym hasłem w szkole jest wychowanie młodzieży przez pracę dla społeczeństwa i kształtowanie w niej dumy narodowej oraz poczucia solidarności z innymi narodem państw socjalistycznych. Dyrektorem szkoły jest mgr Piotr Donic.

Plebiscyt po raz dziesiąty Najlepszy mistrz-Nauczyciel i Wychowawca Młodzieży

W systemie organizacji produkcji jednym z ogniw jest mistrz, jako bezpośredni organizator pracy, doradca pracowników, szczególnie tych młodych, wychowawca.

Niemniej wychowawcami młodzieży są nie tylko mistrzowie, również dużym autorytetem i poparciem cieszą się inni pracownicy wyższych szczebli struktury organizacyjnej.

Plebiscyt obejmuje swym zasięgiem również brygadzystów, kierowników oraz innych doświadczonych fachowców, wszystkich tych, którzy nie boją się konfrontacji z młodzieżą, służąc jej zawsze dobrą radą i pomocą w trudnych momentach życia.

Ludzie ci znani są z tego, że chętnie przekazują młodzieży swe bogate doświadczenia zawodowe w celu stałego szerzenia wiedzy i podnoszenia kwalifikacji, ucząc szacunku do własnej pracy i innych, poszanowania mienia społecznego, sumienności i odpowiedzialności.

Plebiscyt jest formą wyróżnienia i wyrażenia uznania młodzieży dla ich pracy i zaangażowania. Zorganizowany przez ZSMP za rok 1979 był już dziesiątym z kolei w naszym przedsiębiorstwie. Cieszył się on, zresztą tak samo jak i poprzednio, dużą popularnością nie tylko wśród młodzieży, ale również i wśród pozostałych pracowników, w głosowaniu wzięło bo więcej udział prawie 1.200 osób.

- Zakładowa Komisja Plebiscytu składająca się z członków Prezydium ZZ ZSMP pod przewodnictwem Ryszarda Dudzika oraz zastępcy dyrektora d.s. ekonomiczno-pracowniczych Zbigniewa Paszkowskiego, sekretarza KZ PZPR Franciszka Gospodarczyka, sekretarza Rady Zakładowej Jana Ratajczaka i kierownika Działu Kadry Andrzeja Lazara — po wnikliwej analizie i dyskusji, biorąc pod uwagę podstawowe kryteria określone regulaminem plebiscytu — postanowiła przyznać tytuł „Najlepszemu Mistrzowi — Nauczycielowi i Wychowawcy Młodzieży” dla: Stanisława Miluszczyka (po raz drugi) — Kolo ZSMP nr 10; Aurelii Okinczyce (po raz drugi) — Kolo nr 10; Józefowi Lizoniowi — Kolo nr 11; Mirosławowi Kosickiemu — Kolo nr 3. Komisja postanowiła przyznać również dwa tytuły „Zasłużonemu Mistrzowi — Nauczycielowi i Wychowawcy Młodzieży” tym, którzy zwyciężyli w plebiscytach po raz trzeci: Stanisławowi Malachowskiemu — Kolo nr 2, Władysławowi Skowroniowi — Kolo nr 9. Uroczyste podsumowanie plebiscytu oraz wręczenie laureatom dyplomów i nagród nastąpiło w czwartek i wśród pozostałych członków ZZ ZSMP.

W. Ł.

Wszyscy jesteśmy ofiarami niekompetencji

Od momentu kiedy nasz pracownik wynalazł koło, coraz częściej zdarzało się, że stawał się ofiarą cudów, które stworzył. Tak jest i dzisiaj. Obok wspaniałych osiągnięć techniki i innych nauk człowiek okazuje straszliwą niekompetencję. Rozwinął biurokrację, tak że wykonanie prostego zadania wymaga mnóstwo czasu i wysiłku.

Kiedy dyskutujemy o tych sprawach, które tutaj chcę zasygnalizować, prędzej czy później dochodzimy do wniosku, że możemy stać się, albo już jesteśmy ofiarami własnej lub cudzej niekompetencji. I tak np. zdarzyło się tobie lub komuś z rodziny oddać do naprawy sprzęt mechaniczny, który wrócił do z dawnymi defektami, albo o zgrozo z kilkoma no wymi. Dlaczego tak jest?

Przejawów dobrej i złej roboty na co dzień mamy wiele, wystarczy być tylko trochę obserwatorem. Poszukiwaniem przyczyn i wyciąganiem wniosków oddawało się wielu uczonych i badaczy. Spróbujmy zatem spojrzeć na pracę przez pryzmat doświadczeń zdobytych w ciągu życia, wzbogaconych wiedzą szkolną. Spójrzmy na zagadnienie w ujęciu wiedzy o hierarchiczności. Towarzyszą one nam przez całe życie — począwszy od przedszkola poprzez poszczególne stopnie wtajemniczenia szkolnego, poprzez awanse w pracy, życiu społecznym i rodzinnym.

Hierarchicznie zbudowane są społeczeństwa kapitalistyczne, a także nasze socjalistyczne, w którym nikt nie neguje zasad społecznej równości. Każda hierarchia posiada swoje określone stopnie i szczeble, po których wspinając się wszyscy. Każde przejście z jednego szczebla na drugi (czytaj: awans) związane jest z przejściem określonych kompetencji, które przyznaje się ma ją dla osiągnięcia pozytywnych wartości dla społeczeństwa. Jednak nie zawsze tak się dzieje, zachodzą przypadki kiedy dzieje się stałemu wspinaniu się po szczeblach drabiny hierarchicznej, człowiek może przesuwać się szczeble kompetencji na szczebel niekompetencji. Dzieje się to wtedy, gdy natkniesz się Czytelniku na pracę, której rej nie potrafisz już wykonać. Cały problem sprowadza się do tego, że jeśli komuś się da wystrząść czając ilość czasu i szerokie możliwości awansów, w ostateczności natrafi on na pracę, której nie potrafi wykonać dobrze i pozostaje przy niej (choćbyż się względów finansowych), wykonując ją za daleki, tym samym sprawiając zawód współpracownikowi i szkodę instytucji. Niedołęźność władza, wzrost biurokracji, obniżenie jakości produkcji to nic innego jak nagromadzenie się dużej liczby jednostek niekompetentnych.

W. Ł.

Temat drażliwy - życzliwość

Tradycyjnym i żelaznym tematem jest narzekanie i wzajemne utyskiwanie na atmosferę panującą w pracy. Temat ten sprowadza nas na refleksję — jacy my właściwie jesteśmy w tej pracy. Temat uznany za drażliwy porusza ny jest w pracy szeptaem, a w domu bardzo głośno. Najczęściej za czynna się on od słów „... ale ten... to taki złośliwy człowiek, że wyobraź sobie iż...” i tu następuje odpowiedni sytuacyjny komentarz.

Temat w konsekwencji sprowadzamy do życzliwości i koleżeństwa. Na ogół bowiem dla wielu z nas można postawić zarzut niekoleżeństwa. Ale spróbujmy jednak coś takiego zarzucić sobie — niedoczekanie nasze...

Wniosek wypływa jeden, że w

codziennym życiu brak nam w naszym postępowaniu odrobiny samokrytycyzmu. Potrafimy zauważyć tylko cudze błędy, a przykrze słowo, często słuszenie kierowane pod naszym adresem, odczuwamy niemalże jako osobistą za wodową porażkę.

A przecież my też nie jesteśmy idealni. Często spotykamy się np. z sytuacją, gdy do pracy przychodzi młody pracownik, tuż po zrobieniu dyplomu. Wtedy najczęściej podczas pierwszego spotkania młodego człowieka mówimy: „panie kolego, kto wam dał ten dyplom”, lub: „co pana nauczyli w tej szkole?”.

Sami przyznacie, że zbyt życzliwi e i koleżeńskie to nie jest. Takie stwierdzenie jest momentem

raczej zniechęcającym niż zachęcającym. Nie możemy więc mieć do nikogo pretensji o to, że ktoś dla nas też jest nieżyczliwy, jeżeli i my tą cechą nie grzeszymy.

Nikt w pracy nie wymaga specjalnych i wyszukanie eleganckich manier, ale podstawowe zasady kultury i współzależności między ludźmi obowiązują wszystkich. To współzależności przejawia się w najprostszych, codziennych drobiazgach, w życzliwym uśmiechu, uprzejmości, takcie, drobnym komplementem. Będąc w pracy usmiechnięci i to nie od święta, możemy się spodziewać, że dla nas wszyscy będą życzliwi i miłsi.

A anonimów z podpisem „życzliwy” nie piszcie, bo to i brzydko i z czasem taki anonim może was dotyczyć.

W. Ł.

Prawo wynalazcze**Dodatek za staż pracy**

Uchwała nr 2/80 Rady Ministrów z 18 stycznia 1980 r. wprowadza dotychczasowe zasady i nie przerwaną pracę w budownictwie i przemyśle materiałowym w wysokości:

- 5 proc. wynagrodzenia zasadniczego — po 5 latach pracy,
 - 10 proc. wynagrodzenia zasadniczego — po 10 latach pracy,
 - 15 proc. wynagrodzenia zasadniczego — po 15 latach pracy.
- Dodatki, o których wyżej mowa, wprowadza się sukcesywnie następującymi etapami:

I etap — wprowadzenie dodatku w wysokości 5 procent dla wszystkich pracowników mających co najmniej 5-letni staż pracy — z dniem 1 maja 1980 r.

II etap — wprowadzenie dodatku 10 procent dla wszystkich pracowników mających co najmniej 10-letni staż pracy — z dniem 1 maja 1981 r.

III etap — wprowadzenie dodatku 15-procentowego dla wszystkich pracowników mających co najmniej 15-letni staż pracy — z dniem 1 maja 1982 r.

Jednocześnie przepis § 3 uchwały upoważnia właściwych ministrów do sukcesywnego wprowadzenia w zakładach pracy w których stosowany jest Układ Zbiorowy Pracy dla Budownictwa z 23 grudnia 1974 r. nagród jubileuszowych dla pracowników w wysokości:

- 75 procent miesięcznego wynagrodzenia za 25 lat pracy,
 - 150 procent miesięcznego wynagrodzenia za 35 lat pracy,
 - 200 procent miesięcznego wynagrodzenia za 40 lat pracy
- ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Nagrody te mogą być wprowadzane od 1 maja 1980 r. w ramach środków posiadanych przez zakład pracy. Uchwała weszła w życie z dniem 1 maja 1980 r.

W związku z powyższym wydany został protokół nr 20 z dnia 26 lutego 1980 r. do UZP dla Budownictwa z dnia 23 grudnia 1974 r. w sprawie dodatków za wieloletnią i nieprzerwaną pracę oraz nagród jubileuszowych, który wszedł w życie z dniem 1 maja 1980 r. W załączniku do protokołu określono zasady przyznawania i wypłacania dodatków. Cytujemy treść § 4 załącznika do protokołu:

1. Za podstawę obliczenia dodatku przyjmuje się:

- 1) dla robotników, których wynagrodzenie określone jest stawką godzinową — płacę za godzinę wynikającą z osobistej zaszelegowania za wszystkie godziny pracy, za które

pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,

- 2) dla pracowników, których wynagrodzenie określone jest stawką miesięczną — wynagrodzenie zasadnicze (bez dodatku funkcyjnego) za okres pracy, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie (łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za pracę w godzinach nadliczbowych) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,

- 3) dla kierowców samochodowych transportu niezorganizowanego placę zasadniczą wynikającą z kategorii osobistego zaszelegowania z dodatkami za rodzaj prowadzonego pojazdu samochodowego lub za wykonywanie niektórych rodzajów przewozów — za wszystkie godziny pracy oraz usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,

- 4) dla kierowców samochodowych, którzy otrzymują przyznaną stawkę miesięczną, dodatek ustala się na podstawie stawki wynikającej z kategorii osobistego zaszelegowania pomnożonej przez ilość godzin pracy przyzanej do ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego,

- 5) dla pracowników oddelegowanych do pracy w ramach zakładowych — placę zasadniczą za wszystkie dni pracy i usprawiedliwionej nieobecności, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

2. Do obliczenia dodatku dla pracowników, których wynagrodzenie określone jest stawką godzinową, nominalny czas pracy, przypadający na okres dodatkowych dni wolnych od pracy, wlicza się do godzin stanowiących podstawę wymiaru dodatku w okresie obliczeń.

Z chwilą podjęcia decyzji przez Ministerstwo Budownictwa i PMB o wprowadzeniu nagród jubileuszowych — w sprawie ustalania okresów pracy i innych okoliczności uprawniających do nagród jubileuszowych oraz zasad jej obliczania i wypłacania — obowiązują będą przepisy uchwały nr 138 RM z 22 września 1978 r. (MP nr 35 z dnia 20.11.1978 r. poz. 132), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1980 r.

Op. W.Z.

Problem nie jest nowy. Z trudnościami na rynku materiałów budowlanych mamy do czynienia od dawna. Dużo się na ten temat mówi i jeszcze częściej pisze o możliwościach produkcyjnych i wyciąg niewystarczające i tak będzie przez najbliższe lata, bo przecież budowy rozpocznie trzeba ukończyć, choć trudności wynika

Budowlany bank wzajemnej pomocy

z braku materiałów budowlanych są odczuwalni i nie sprzyjają harmonogramom. Przeciwnie, trudności się piętrzą a budowy często kończą się z „doskoku”.

Mechanizm zaopatrywania budowli w niezbędne materiały prosto z centrali zaopatrzeniowej, bez przetrzymywania ich w magazynach nie zawsze i nie wszędzie zdaje egzamin. Przyzwyczajenie przez resort limity nie zawsze są realizowane na czas. Często zawozi transport a jest i tak, że producent nie jest w stanie wywiązać się ze swoich zobowiązań. W takiej sytuacji budowy skazane są na gromadzenie zapasów, ale w końcu dochodzi do tego, że trzeba starać się o nie realizowane przydziały na własną rękę lub „pożyczkę” je w innych przedsiębiorstwach. Tyle, że wszyscy potrzebują materiałów budowlanych, na szczęście nie wszyscy tych samych...

Trudności z podstawowymi materiałami ma przedsiębiorstwo mańskie ani większe od pozostałych w kraju. Faktem jest, że priorytet w ich przydziale ma

ją budowy i inwestycje o znaczenie społecznym, a więc szkoły, szpitale i inne. Kruszywo, stal i cement... W gruncie rzeczy są to kłopoty przejściowe, ale mają wpływ na przebieg realizacji prac monogramu robot, wpływ negatywny, w którym dochodzi do załamania robot lub też zbytecznego pośpiechu, co znów nie

wpływa korzystnie na terminowość oraz jakość, gdyż elastyczność prowadzonych prac doprowadza do niepotrzebnego zdemowienia oraz utrudnia prowadzić przedsięwzięcie.

Na taką sytuację składa się wiele czynników. Przede wszystkim to, iż cały nasz kraj jest poligonem budowlanym.

Zjawisko jest w rzeczy samej pozytywne, ale w takiej sytuacji trudno nadążyć z produkcją materiałów, gdyż popyt jest większy od podaży.

Jak na ironię losu male zkłady wytwarzające materiały budowlane traktowane są jak bieżne dzieci. Dotyczy to szczególnie rozmiarów po całym kraju cegielni, które się likwiduje, a które przecież odciały przemysł budowlany w znacznym stopniu, produkując na potrzeby budownictwa prywatnego, który to radził sobie i prosperował nawet przetrzyły się w nim problemy.

Popyt na materiały budowlane na poszczególne budowy jest zróżnicowany. Zależy to na jakim etapie realizacji jest dane przedsięwzięcie i jaki jest jego

profil. Nie zawsze potrzebny jest cement, kruszywo... To co każdemu z nas wydaje się normalne inaczej widziane jest w zjednoczeniu, które zawiąże nie tylko wnioski o przydział limitów poszczególne przedsiębiorstwa (w skali kraju wszystkich firm budowlanych), ale jednocześnie bierze pod uwag

gę użycie materiałów w roku poprzednim. Jak już wyżej wspomniano nie zawsze potrzeby te są jednakowe, bo przecież nie jest potrzebna tak wiele, np. cementu, gdy budowa jest na ukończeniu, ale po wejściu na plac budowy zużywa się go wielokrotnie więcej. Wszystko to prowadzi do dość dziwnej sytuacji.

Stąd to już tylko krok do rozmów na szczeblu przedsiębiorstw i... rusza budowlany bank wzajemnej pomocy. A nie chodzi o to. W takim wypadku odbiera się ludzi od pracy, ponownie korzystają z transportu, który przewozi po raz drugi to samo, tracąc się czas.

Są to problemy typowe dla budownictwa i nieuniknione. Ich rozwiązanie w trakcie realizacji za dawki produkcyjnych jest warunkiem sprawności działania całej maszyny budowlanej. Wiele inwencji oraz rzutkość spoczywa na głowach zaopatrzeniowców, w którym to zawładnie nie ma czasu na rozkładanie rąk. Tylko czy tak być powinno?

Kazimierz Furman

ile może kosztować uszczelnienie okien?

Przedmiotem zamówienia które zostało przez GPBP w dniu 4. czerwca 1979 roku przekazane inwestorowi, było wybudowanie Zakładu Odzieżowego „Komes” w Ślubicach z przewidzianym w umowie terminem zakończenia 31. 08. 1978 r.

Jak każda budowa tak i ta ma swoją historię w postaci wielu zmian dokumentacyjnych, kłopotów materiałowych, zmian warunków realizacji itp. Jak każda historia, tak i ta ma dla siebie na koncie wiele trudności. Do dziś pozostał zmieniony również termin zakończenia ustalony ostatecznie na dzień 31.05.1979 r.

Fundamentalnym jednak dokumentem, który w sposób istotny zażywał na przebiegu realizacji zadania i miał wpływ na ilość kolców, które odczuł generalny wykonawca, był odpis z projektu, który został wykonany w odwołaniu do projektu z dnia 16/78 Rady Ministrów, która zobowiązała do podziału inwestycji na dwa etapy odbioru. Odbiór pierwszego etapu miało umożliwić inwestor uruchomienie produkcji, wówczas w jego zakresie zostały podstawowe obiekty produkcyjne, administracyjne i socjalne, natomiast drugi etap przewidywał realizację pozostałych obiektów typu pomocniczego i użytkowego. W chwili podziału z momentem podpisania stosownego aktu, wszystkie wydawało się prostą i teoretycznie nie nie wskazywało na problemy jakie czekają generalnego wykonawcę na przyszłość, stonksów prawnych w trakcie realizacji, a w szczególności w zakresie problematyki związanej z odbiorem.

Każde zadanie inwestycyjne stanowi już w swoim założeniu jedną spójną całość, który schematycznie podzielić nie mógł! wyjść na zdrowie a mianowicie:

Jak w każdym zadaniu szeregi obiektów a nawet elementów robot spełnia określoną funkcję w stosunku do innych i przypisanie ich do tej już w swoim założeniu jest istotną trudnością, zwłaszcza kiedy to przypisanie decyduje o określonych konsekwencjach w zakresie odpowiedzialności wykonawcy za jakość oddanego zadania.

Konsekwencje te są tym bardziej dotkliwe, kiedy w odpowiednim czasie, a chodzi tu o czynności odbioru we, sprzedający pracę przedsiębiorstwu

wa ludzie ukierunkowują i podporządkowują swoje działania jednemu celowi jakim jest możliwie szybkie i bezkonfliktowe oddanie przedmiotu odbioru inwestorowi.

Wiadomo że podstawową sprawą z punktu widzenia interesu społecznego najważniejszą jest, by efekt budowy był dobry jakościowo i spełniał swoje społeczno-gospodarcze przeznaczenie.

W mnogoci jednak zagadnień technicznych, jakie nieodłącznie występują w toku realizacji inwestycji przemysłowych, nie da się uniknąć błędów lub decyzji mających wpływ na jakość robot; mówiąc inaczej, nie da się uniknąć usterek, mających swoje podłoże niekoniecznie w niedoborze budowlanych, tylko między innymi wynikających z przyczyn obiektywnych (nieodstające jakość lub wręcz brak materiałów) o czym należy pamiętać przystępując do czynności odbiorowych i spisuując te okoliczności stosowny protokół.

W konsekwencji doszło do odbioru dwóch kolejnych etapów tej inwestycji. W toku odbioru działają przez komisję główną, zespół branżowych specjalistów, które to w sposób drobiazgowy ujęły w protokołach stanowiących plon ich pracy wyliczenia szeregu usterek, robot wykonanych z odstępstwem od dokumentacji oraz robot pozbawionych z odbioru. W zależności od inwencji i punktu widzenia, ze spółki te nie ustalają da usunięcia usterek w ogóle, ustalają da niektórych z nich, albo też drobiazgowo wyszczególniając usterek, przy każdej z nich oznaczając im termin ich usunięcia. Żeby dać wyraz jak najlepszej woli wykonawcy, w przypadkach gdzie terminy ustalono, ograniczają się one do wyznaczenia kilku dni na ich usunięcie. Nawet jeżeli te usterek miał usunąć podwykonawca, który praktycznie mógł powziąć wiadomość o ich istnieniu, w najlepszym razie o dacie, kiedy przewidziano już jej wykonanie, to rzeczą po prostu wiadomą jest, że za działania podwykonawcy odpowiadał wobec inwestora generalny wykonawca.

Ten prezent złożony na ołtarzu współpracy zaowocował zapłatą kar w wysokości kilku milionów złotych na rzecz obdarowanego t.j. inwestora — Zakładów Odzieżowych „Komes” w Ślubicach. O fakcie tym zdecydowały nie tylko terminy, lecz sześć innych owoce niewiedzy osób dokonujących odbioru, lub też kierujących kontrola usuwania usterek. Poniżej z doświadczenia ponowno

nie się wyciągać stosowne wnioski na przyszłość, celem jest pokazanie nieprawidłowości w zakresie kształtowania stosunków umownych i czynności wchodzących w zakres odbioru, które spowodowały tak dalece ujemne skutki dla przedsiębiorstwa.

1. Uznanie za przedmiot odbioru zakresu całego etapu, bez rozbięcia na szeregi przedmiotów odbioru którymi powinny być obiekty, a nawet węzły odbiorowe.

2. Nieustalenie jednego terminu usunięcia dan przynajmniej dla obiektu wchodzącego w skład i etapów.

3. Ustalanie zupełnie nieralnych i już w swym założeniu niemożliwych do utrzymania terminów na usunięcie usterek.

4. Brak wyspecyfikowania usterek których przyczyną było wadliwe działanie inwestora.

5. Wadliwe sporządzenie dokumentów stanowiących dowód na okoliczności usunięcia usterek stwarzających wątpliwość, które to usterek w kazanych w protokołach odbioru zostały usunięte (nie nazezwano, brak powołania się na odpowiednią pozycję protokołu odbioru, brak oznaczenia obiektu).

Wyciszenie to można znacznie poszerzyć. Niedomagania te odniosły tak jak skutek, że jedynie za nieterminowością uszczelnienia okien, na wykonanie którego potrzebne było parę dni, GPBP zapłaci parę milionów złotych, podczas gdy jak wynika z dokumentów pośrednich, prawdopodobnie jest to uszczelnienie o którym była mowa w protokołach odbioru, zostało wykonane w terminie, a nadto, że winno być zostało zakwalifikowane nie jako usterka lecz jako robota dodatkowa.

GPBP jest przedsiębiorstwem specjalistycznym, zatrudniającym do prowadzenia procesu inwestycyjnego specjalistów często wysokiej klasy. Na przykładzie jednak tej sprawy i poniesionych konsekwencji, widac że fachowość jest warunkiem w pracy koniecznym, nie zawsze jednak wystarczającym, który tylko wtedy za decydujący o dobrych wynikach pracy jeżeli zostanie uzupełniony o umiejętność myślenia kompleksowego, jak to jest każdemu działaniu przywiązać powinien nie tylko cel, ale i posłużenie się optymalnymi środkami w dążeniu do jego realizacji.

Jeżeli za robotę o wartości kilku tysięcy złotych w ramach inwestycji globalnego rozrachunku, płacimy miliony, temat wart jest przemyślenia.

ALIJCJA CZUBAKOWSKA

Moja praca i marzenie

— Ile lat pan pracuje w Przemysłowej? — pytam dziarskiego elektryka HENRYKA CIUPPE.

- Dwanaście, idzie trzynasty.
- Co teraz robicie?
- Instalację elektryczną w pomieszczeniach gorzowskiego hotelu MIESZKO przy ul. Kosynierów Gdyńskich.

— Jak idzie robota?

— Dobrze.

— A jakie macie trudności?

— Materiały w zasadzie są. — Mamy pretensje do nieuczynnych spawaczy. Bywa, że chcą lub nie — przepalają palnikiem izolację kabli wiszących na ścianie. I trzeba potem przez te bezmyślnie powtarzać robotę od nowa, psuć materiał i truć się za darmo, bo taki kabel trzeba niekiedy

wykwać spod tynku. Meldowaliśmy o tym naszemu kierownikowi robot, o tym nasemu spawaczowi ko usłuchają? ale czy nam spawacz ko usłuchają? „Wysładzi” nam trzy miłki typu BOSCH, może się z trzech jeden skie ci... Taki miłok elektryczny do przebijań otworów w murze, to podstawowe narzędzie każdego elektryka w budownictwie. Warto by ich kupić więcej. Ponadto brakuje nam mydła, proszku do prania, pasty do mycia rąk.

— Pańska brigada zajmuje czołowe miejsce we współpracy z naszymi pracownikami — regularnie wykonuje plany, ma wiele pochwały i odznaczenia, a le niech pan powie: jakie jest pańskie marzenie na dziś.

— Niebawem się spełni — wyjeżdżam z rodziną na wczasy do Zakopanego.

(mich)

