

Goście z Brześcia

W ubiegłym tygodniu gościliśmy w Wytwórni przebywającą w naszym regionie delegację partyjno-administracyjną z Brześcia, w składzie: I sekretarz Komitetu Obwodowego Komunistycznej Partii Białorusi — JEFREM J. SOKOŁOW, pracownik Komitetu — JAKOW J. ALEKSIEJCZYK, przewodniczący Obwodowej Rady Narodowej — KONSTANTIN K. MATIUSZEWSKI oraz przewodniczący Kolchozu „Bjalarus” — WŁADIMIR L. BIEDULA. Radzieckim gościom towarzyszyli przedstawiciele wojewódzkich władz polityczno-administracyjnych: I sekretarz KW PZPR — tow. WIESŁAW SKRZYDŁO, sekretarz KW



PZPR — tow. WITOLD PRZYBYLSKI, wojewoda lubelski — TADEUSZ WILK. Obecni byli także I sekretarz KM PZPR w Świdniku — tow. HENRYK BERNAT i naczelnik miasta — STANISŁAW KUCHARUK.

Odkonstytucyjnym spotkaniem delegacji z kolektywem polityczno-administracyjnym zakładu. Wymieniono poglądy na tematy aktualnej sytuacji społeczno-politycznej, współpracy gospodarczej i naukowo-technicznej.

W serdecznej i bezpośredniej atmosferze mówiono o osiągnięciach i problemach zakładu, współpracy handlowo-kooperacyjnej z przemysłem lotniczym ZSRR. Radzieckich gości interesowały także problemy socjalno-bytowe załogi, rozwój miasta itp.



Wizytę zakończyło zwiedzanie zakładu. Członkowie delegacji interesowali się przebiegiem produkcji, przygotowaniem zawodowym szkoleniem kadr, wyposażeniem technicznym i technologicznym zakładu.

tot. W. Wawrzyszko

Posiedzenie Rady Delegatów

W środę, 16 listopada br. odbyło się II posiedzenie Rady Delegatów Związku Zawodowego Pracowników WSK „PZL-Świdnik”. Sprawozdanie z działalności Zarządu Zakładowego ZPP WSK złożył jego przewodniczący STEFAN STĘPIEŃ. Stan osobowy zakładowej organizacji związkowej w dniu 16 listopada br. liczył 3310 członków. W okresie od 8 kwietnia br. tj. od wyboru Zarządu Związku w wydziałowych kołach związkowych przeprowadzono 58 zebrań, na których omawiano sprawy organizacyjne i pracownicze.

W Zarządzie Związku wykorzystano ten okres na załatwianie spraw bieżących, interwencje w sprawach indywidualnych pracowników, tworzenie i zatwierdzanie składu komisji roboczych, tworzenie i przystąpienie do Federacji, ocenę sytuacji w Związku i przedsiębiorstwie, konsultację wstępnych założeń nowego systemu wynagradzania, dyskusję nad Ustawą i SIP i PKZP.

W celu prawidłowego rozwiązywania spraw socjalno-bytowych i kulturalno-oświatowych pracowników zakładu powołano siedem związkowych komisji roboczych. Są to komisje do spraw: żywienia, mieszkaniowych, czasów, kolonii i zapasów, sanatoriów, badań i inspekcji pracy, kulturalno-oświatowych i ekonomicznej.

Komisja do spraw żywienia na bieżąco prowadzi kontrolę jakości

i ilości potraw podawanych w barach i stołówce zakładowej, porządku i czystości oraz czuwa nad prawidłowością sprzedaży posiłków i artykułów żywnościowych w tych placówkach. Komisja do spraw mieszkaniowych dokonała podziału 211 mieszkań docelowych dla pracowników zakładu i 85 zastępczych, przyznała dofinansowanie do kwalifikacji prywatnych 25 pracownikom oraz zatwierdziła fundację 10 książeczek mieszkaniowych dla sierot. Komisja sara-toryjna w III i IV kwartale br. przyznała wczasy lecznicze 83 osobom. Otrzymywane ilości skierowań na wczasy lecznicze do sanatoriów nie zaspokajają jednak potrzeb załogi WSK. Poprawę sytuacji należy się spodziewać po rozpoczęciu działalności Federacji i przejściu związkowych o-

(Dokończenie na str. 2)

GŁOS ŚWIDNIKA

TYGODNIK ZAŁOGI WSK „PZL - ŚWIDNIK”

Nr 47 (673)

24 listopada 1983 r.

Cena 2 zł

KAMPANIA SPRAWOZDAWCZO - WYBORCZA

EGZEKUTYWA KZ PZPR OCENIŁA PRZEBIEG

ZGODNIE Z ZAŁOŻENIAMI XIII PLENUM KC PZPR ZAKŁADOWA ORGANIZACJA PARTyjNA KAMPANIE SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZĄ ROZPOCZĘŁA W 69 GRUPACH PARTyjNYCH DZIAŁANIA, SKUPIONYCH W 48 ODDZIAŁOWYCH ORGANIZACJACH PARTyjNYCH, JEJ ZAKOŃCZENIE NASTĄPIŁO 11 LISTOPADA 1983 R. SPOŚRÓD 43 OOP WYBRANO NOWE EGZEKUTYWY, DELEGATÓW NA KONFERENCJĘ ZAKŁADOWĄ ORAZ DELEGATÓW NA KONFERENCJĘ MIEJSKĄ PZPR.

W dziewięciu organizacjach OOP nastąpiły zmiany I sekretarzy partyjnych, trzeba tutaj dodać, że w okresie sprawozdawczo-wyborczym w całej Zakładow-

wej Organizacji Partyjnej dokonano zmian na funkcji I sekretarzy w 15 innych OOP, co w stosunku do wszystkich Oddziałowych Organizacji Partyjnych

stanowi 50 proc. zmian na funkcji I sekretarzy OOP.

Skład Egzekutywy OOP zmienił się w około 60 proc. Zakładowa (Dokończenie na str. 2)

Mój głos w dyskusji

W SZEREGACH PARTyjNYCH TRWA DYSKUSJA PRZED ZBLIŻAJĄCĄ SIĘ KONFERENCJĄ SPRAWOZDAWCZO - WYBORCZĄ PZPR. CZŁONKOWIE PARTII DOKONUJĄ BILANSU OSIĄGNIĘĆ W OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM ORAZ DYSKUTUJĄ O ZAMIERZENIACH NA DAJSZY OKRES. ZWRÓCIŁY SIĘ WIĘC DO KILKU TOWARZYSZY Z PYTANIEM O OCENĘ PRZEBIEGU KAMPANII W ICH ORGANIZACJACH PARTyjNYCH.

(Dokończenie na str. 2)

Marnotrawstwo!



tot. W. Wawrzyszko

Ta kapusta nadaje się jeszcze do spożycia. Przed chwilą było jej tu dużo więcej. Sporo główek wzięli sobie pracownicy z pobliskich wydziałów. A złożył ją za halą W-360 jakiś nieodpowiedzialny kierownik, który w ten sposób pozbył się niepotrzebnego ładunku.

ad.

ZMAGANIA O DYPLOM MISTRZA

11 bm. uczestnicy zajęć w Studium dokształcania i doskonalenia mistrzów i starszych mistrzów, złożyli końcowy egzamin. Kursanci, aby otrzymać tytuł mistrza dyplomowanego, zobowiązani byli napisać a następnie obronić pracę kontrolną. Poziom wiedzy słuchaczy był, zdaniem członków komisji egzaminacyjnej, wysoki. Do egzaminu przystąpiły 13 osoby. Byli to pracownicy zakładów zgrupowanych w Zrzeszeniu Przemysłu Lotniczego.

Studium przeznaczone jest dla pracowników gospodarki społecznej, którzy zatrudnieni są na stanowisku mistrza lub starszego mistrza. Słuchacze obowiązują pięcioletni i nienaganny

staż pracy na tym stanowisku oraz średnie wykształcenie. Celem wykładów jest podniesienie zawodowych kwalifikacji, a zdobyte wiadomości powinny przyczynić się do bardziej efektywnego wykonywania obowiązków mistrza.

Warto również wspomnieć o dodatkach do wynagrodzenia za posiadanie tytułu mistrza dyplomowanego. Dodatek w wysokości 1000 zł może być przyznany mistrzom kierującym odcinkami produkcji, gdzie występuje szczególna złożoność procesów wytwarzania, wymagająca wyjątkowo dużego stopnia samodzielności i odpowiedzialności.

Dodatek w wysokości 750 zł może być przyznany mistrzom dyplomowanym, kierującym odcinkami produkcji, na których występuje również duża złożoność procesów wytwarzania, ale gdzie występuje mniejsza odpowiedzialność. Innym mistrzom dyplomowanym może być przyznany dodatek do poborów w wysokości 500 zł.

Miejmy nadzieję, że wiedza zdobyta na zajęciach przyniesie wymierne efekty produkcyjne. Osobom, które pozytywnie zdały egzamin i uzyskały tytuł mistrza dyplomowanego gratulujemy.

(p)

KAMPANIA SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZA

EGZEKUTYWA KZ PZPR OCENIŁA PRZEBIEG

(Dokończenie ze str. 1)

Organizację Partijną na Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej będzie reprezentowało 123 delegatów, natomiast Miejską Organizację Partijną 99 delegatów.

Na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych OOP uczestniczyli członkowie Egzekutywy i Plenum Komitetu Zakładowego na czele z sekretarzami KZ, ponadto w zebraniach uczestniczyli przedstawiciele instancji nadrzędnych.

Egzekutya KZ PZPR wysoko oceniła przebieg kampanii sprawozdawczo-wyborczej w Zakładowej Organizacji Partijnej, uznała, że następuje stała stabilizacja i konsolidacja szeregów partyjnych.

Na zebraniach OOP podkreślano rolę i zadania podstawowych ogniw partyjnych w całokształcie życia społeczno-politycznego i gospodarczego w przedsiębiorstwie.

Partia, jej wszystkie ognia, jej członkowie przodować powinni w wysiłkach na rzecz kształtowania szacunku do pracy oraz starania o wysoką jakość jej wy-siłków upowszechniać troskę o wspólne dobro, sprawiedliwą ocenę ludzi, wzajemną życzliwość i

pomoc w potrzebie. Członkowie partii muszą dziś szczególnie pamiętać, że rozwój społeczny stawia przed nimi coraz bardziej odpowiedzialne zadania i dlatego energiczniej muszą przezwyciężać rutynę, skostnienie oraz bierność, dążyć do zwiększenia indywidualnej odpowiedzialności każdego aktywisty, członka partii, każdego pracownika.

Spółeczeństwo zakładu i miasta jest bardzo wyczułone na przestrzeganie zasad i norm moralnych w życiu i pracy. Ten ogromny kapitał moralny jest mocną podstawą do przezwyciężania ujemnych zjawisk i doskonalenia stosunków społecznych. O zasadach tych trzeba pamiętać w codziennym działaniu. Jest bowiem pilna potrzeba sprośnięcia wyższym wymaganiom stawianym obecnie członkom partii.

Odpowiedzialność zawsze jest proporcjonalna do zakresu podejmowanych decyzji. Im szerszy zakres decyzji od realizacji których zależą efekty pracy innych, tym odpowiedzialność jest poważniejsza.

Członkowie partii odpowiadają przed organizacją partijną za to

jak pracują i jakie są efekty ich pracy i działania.

Nie ukrywano, że niektórych członków partii cechuje zwykły oportunizm, obawa przed ryzykiem, narażania się komukolwiek, proste lenistwo. To powoduje, że zostawiają innym całą troskę i odpowiedzialność za to co wspólne. Przydzielenie konkretnych indywidualnych zadań partyjnych jest formą włączenia wszystkich członków i kandydatów do realizacji uchwał i partii i macierzystej organizacji partyjnej, będąc one gwarantem prawidłowej działalności ideowo-wychowawczej członków partii. Dlatego waga problemów, które stoją przed Zakładową Organizacją Partijną wymaga skupienia wysiłków, umysłów i energii działania wszystkich członków partii. Jest to potrzebne by wybrać to co najlepsze we współczesnym dorobku, to co będzie służyło szybszemu realizowaniu celów postawionych przez IX Zjazd Partii, to co żywotne jest dla ludzi ich normalnego życia i pracy. Do problemów tych będziemy wracać jeszcze niejednokrotnie.

M. Cjebień

Mój głos w dyskusji

(Dokończenie ze str. 1)

— ALINA OSTROWSKA TK — Społeczna aktywność członków OOP w dziale TK w ostatnim okresie znacznie się poprawiła. Przejawia się to między innymi w czynnym udziale przy rozwiązywaniu problemów w naszej organizacji partyjnej, jak też w całym dziale. Tak było między innymi z wyborem osoby odpowiedzialnej za sprawy społeczne. Rzecz z pozoru mało ważna, a jednak, od operatywności tego człowieka zależy bardzo wiele. Wprowadziliśmy jawność życia społecznego. Polega to na przykład na tym, że raz w kwartał powiadamy załogę o stanie załatwionych problemów w dziale. Dzięki temu, cegła po cegle, odbudowujemy wzajemny szacunek i zaufanie. Na początku listopada, na wniosek OOP z udziałem całej załogi odbyła się w dziale TK narada produkcyjna. Sporo miejsca na tej naradzie poświęciliśmy młodym pracownikom. Zaproponowaliśmy aby do kolektywu wydziałowego dookołować przedstawiciela tej grupy pracowników. Chodziło nam głównie o to, aby osoba ta zajęła się problemami młodych, aby nowo przyjętych pracowników zapoznawała z organizacją pracy w naszym dziale, strukturą działu i pionu. Pragniemy, aby przy tej okazji pobudzić młodszą część załogi do większej aktywności społecznej, wyrobić w nich poczucie własnej wartości, przekonanie o przydatności dla działu i zakładu. Spotkanie to wykorzystaliśmy także na zapoznanie załogi z nowym systemem plac, wynikami pracy działu TK w ostatnim okresie, wspólnie zastanawialiśmy się nad wyborem odpowiedniego przedstawiciela do Samorządu Pracowniczego.

A czego oczekuję od Konferencji? Spodziewam się, że nasze władze uregulują problem przenoszenia pracowników ze stanowisk wybieralnych. Chodzi mi o to, aby po zakończeniu kadencji np. w organizacji społecznej, pracownik wracał na pierwotnie zajmowane stanowisko. Odstępstwo od tej zasady można zastosować tylko wobec osób, które w międzyczasie podwyższyły swe kwalifikacje. Ponadto jeśli ktoś zasłużył sobie na usunięcie z za-

stanowiska, to bezwzględnie powinien ponieść za to odpowiednie konsekwencje. U nas niestety zdarza się, że ludziom takim załatwia się dobrą pracę i zarobki, a często nawet umożliwia się wyjazd zagranicę. A skoro już mowa o wyjazdach zagranicznych, to zauważyłam, że wiele osób zamiast pilnować roboty, zabiega gdzie tylko się da o pracę za granicą. W takiej sytuacji ludzie pracownicy i o małej sile przebiecia, często są niezauważani przez przełożonych. A teraz parę słów o handlu, a raczej o możliwościach zaopatrywania się ludzi pracy w niezbędne towary. Z przykrością muszę przyznać, że w naszych warunkach, jeśli ktoś pracuje wyłącznie na pierwszą zmianę, to z zaopatrzeniem domu w podstawowe potrzeby towary ma ołbrzymie kłopoty, ponieważ większość tych rzeczy sprzedawana jest do południa. Ten problem musi być rozwiązany. Ludzie pracy za swój trud mają pełne do tego prawo.

— ZYGMUNT SZYMONCZYK HZK — Ostatnie zebranie sprawozdawczo-wyborcze w naszej OOP odbyło się przy końcu października. Jednym z ważnych momentów zebrania był krytyczny przegląd własnych uchwał i wniosków formułowanych pod adresem naszej organizacji partyjnej i administracji przedsiębiorstwa. Nie wszystkie wnioski zostały do końca wyjaśnione i zrealizowane. Do tych spraw powróćmy na najbliższym zebraniu. Nie jest to wynikiem braku zaangażowania czy obojętności ze strony członków naszej organizacji partyjnej, ale stało się tak dlatego, ponieważ w omawianym okresie przybyło nam wiele spraw do załatwienia. Uważam, że w tym przypadku nie można opierać się wyłącznie o plany nakreślone na dany okres działania. Zadania planowe muszą być aktualizowane, nowelizowane, dopasowywane do potrzeb dnia dzisiejszego.

Nie jest dla nikogo tajemnicą, że kraj nasz znajduje się w sytuacji kryzysowej. Głównym czyn-

nikiem przyspieszającym wyjście z kryzysu, podstawą wszelkich przemian w sferze gospodarczej, jest wydajna praca na każdym stanowisku i wzrost produkcji. Od tempa wzrostu produkcji zależą nasze place i stopień zaspokojenia potrzeb. Te zagadnienia powinny być przedmiotem obrad Konferencji. Nie jest bowiem dla nikogo obojętne czy z kryzysowego dolka wychodzić będziemy przy pomocy drastycznego zaciskania pasa, maksymalnych wyrzeczeń czy też przy pomocy wydajnej solidnej pracy. Moim zdaniem, cel ten można osiągnąć przez sprawne przeprowadzenie reformy gospodarczej, stałe doskonalenie mechanizmów zarządzania gospodarką i dostosowywanie tych mechanizmów do zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej kraju, wdrożenie reformy placu w zależności efekty finansowe od wydajności pracy, modyfikację systemu podatkowego, planowania, organizacji produkcji, gospodarki energią i surowcami, stała modernizacja bazy wytwórczej (technologie, park maszynowy, procesy wytwarzania).

Ważnym problemem, który na pewno będzie omawiany na Konferencji, jest szybki wzrost produkcji. W tej sprawie z pewnością przyjęty zostanie odpowiedni program. W moim przekonaniu taki program działania powinien być przypisany do zadań poszczególnych Oddziałowych Organizacji Partyjnych, a nawet grup partyjnych i winien być analizowany i aktualizowany przynajmniej raz w miesiącu. Z tego programu powinniśmy się nawzajem rozliczać, to znaczy z efektywności produkcji, gospodarki powierzonymi nam materiałami, poszanowania majątku przedsiębiorstwa.

Rozm. am

„Wszystkich zainteresowanych nauką języków obcych informujemy, że przewidywany początkowo na wrzesień termin rozpoczęcia kursów znowu został przełożony. O ewentualnym rozpoczęciu kursów jeszcze w tym roku zawiadomimy oddzielnym komunikatem”.

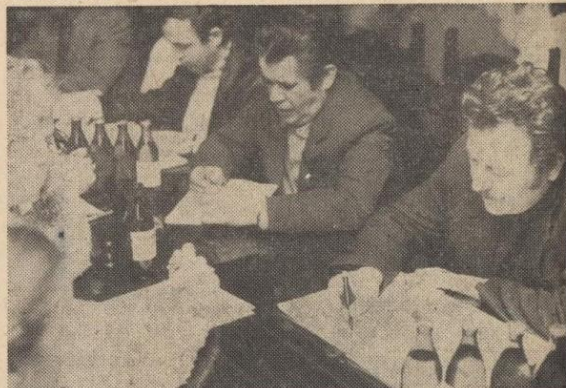
Niestety nawet takiej informacji nie mogą doczekać się przyszli kursanci.

Posiedzenie Rady Delegatów

(Dokończenie ze str. 1)

środków sanatoryjnych i wczasowych. Komisja dla spraw wczasów, kolonii i zapomóg przyznała 1648 skierowań na wczasy dla pracowników i ich rodzin, 707 skierowań na kolonie letnie dla dzieci pracowników zakładu, 146 skierowań dla wychowanków z państwowych domów dziecka, 275 pracowników zakładu przyznano zapomogi pieniężne w wysokości 780 tys. złotych, a rencistom i emerytom przyznano na ten cel 850 tys. złotych.

tych uzyskano ze składek członkowskich a 327075 zł ze sprzedaży biletów w kinie „Lot” w Świdniku, które od 1 października br. znajduje się od zarządem Związku. Rozchody osiągnęły w tym czasie sumę 1.270 tys. złotych, z czego 88 tys. przeznaczono na place dla funkcyjnych pracowników Związku, 38480 złotych kosztowały narzuty (ubezpieczenie, podatek, składki) 33866 złotych wydano na działalność organizacyjną (dofinansowanie krowidawstwa, sportu, obchodów Dnia



Krytycznie oceniono działalność niektórych wydziałowych kół związkowych. Zarzut ten skierowano pod adresem niektórych działaczy związkowych, którzy nie przejawiają należytej aktywności.

Następnie, na wniosek związkowców, przeprowadzono jawne wybory delegatów na I Zjazd Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego. Mandat delegata na Zjazd otrzymali: HENRYK LEWANDOWSKI, STEFAN STĘPIEN, WITOLD SZYMAŃSKI i ANDRZEJ TATAREK.



Najwięcej emocji wywołały place dla etatowych pracowników Związku. Po przeanalizowaniu wielu wariantów ustalono, że pobyty przewodniczącego kształtować się będą na poziomie placu dyrektora resortowych, zastępcy na poziomie głównych specjalistów a sekretarza — kierowników wydziałów.

Przedmiotem posiedzenia były także dochody i wydatki Związku. W ciągu czterech miesięcy tj. od lipca do października br. na konto Związku wpłynęło 1.765 tys. złotych, w tym 1.438 tys. zło-

nę 884920 zł, z tego 515 tys. przeznacza się na utrzymanie kina, 150 tys. na wypłaty zasiłków statutowych z tytułu urodzenia dziecka, 100 tys. na wypłaty z tytułu zgonu członka Związku i członka rodziny, 94920 zł na place i ubezpieczenia dla funkcyjnych pracowników Związku, 20 tys. na nagrody i dofinansowania sportu, krowidawstwa itp. oraz 5 tys. zł na zapominki dla chorych członków Związku. Obrady zakończył podjęciem uchwały.

al

A może w agencję?

My ze swej strony przypominamy, że tradycyjnie już w doskonałe wyposażonym zakładowym laboratorium nauka języków obcych rozpoczyna się w grudniu a kończy już w maju. No cóż, dorośli nie dzieci, muszą mieć więcej czasu na wypo-

czynek. A to, że pomieszczenia studium świecą pustkami od maja do grudnia nikogo nie wzrusza. Wybudowaliśmy je z własnych pieniędzy, to możemy zamknąć na jak długo nam się podoba.

Jeżeli decyzja o rozpoczęciu kursów nie zapadnie w najbliższym czasie, redakcja zgłasza chęć przejścia studium w agencję. Mamy ciekawe pomysły!

i.

Wielozawodowość po czterech miesiącach

W lipcu br. wprowadzono w zakładzie nowe zasady wynagradzania za wielozawodowe wykonywanie robót w akordowym systemie pracy. W myśl przepisów, za zdobycie prawa do wykonywania drugiego zawodu przysługuje pracownikowi jednorazowa nagroda w wysokości 3 tys. zł oraz 15 proc. premii za pracę na dwóch obrabiarkach. A oto co na ten temat mówią pracownicy, którzy uzyskali już prawo do wykonywania drugiego zawodu.

— RYSZARD TABACZYŃSKI W-340 — Moim stałym zajęciem jest obsługa szlifierki do wałków. Od września mam także uprawnienia do pracy na szlifierce specjalistycznej do szlifowania wielowypływów. Ze zdobyciem tych uprawnień nie miałem większych trudności, ponieważ przez jakiś czas dorywczo obsługiwałem tę maszynę. Trudno mi natomiast cokolwiek powiedzieć o korzyściach z tego tytułu, gdyż przez cały październik nie pracowałem. Wracając jednak do samej idei tego przedsięwzięcia chciałem powiedzieć, że to dobrze, iż w zakładzie umożliwiono ludziom zdobycie drugiego zawodu. Umiejętność wykonywania innej pracy bardzo się przydaje w razie niepełnego zabezpieczenia roboty na cały miesiąc. Eliminuje to przestoje, co przy pracy akordowej jest bardzo ważne.

— WIESŁAW KOWALCZYK W-340 — Z zawodu jestem frezerem. We wrześniu br. wyrobiłem sobie uprawnienia do obsługi dłutowicy obwiedniowej. Jak do tej pory, prócz satysfakcji, nie mam z tego tytułu żadnych korzyści finansowych, ponieważ pracownik obsługujący tę dłutowicę nie potrzebuje zmiennika. Jednak, gdy tenże pracownik przebywa np. na urlopie, wówczas ktoś musi go zastąpić. Teraz ten obowiązek spoczywa na mnie.

— HENRYK STRYZEWSKI W-340 — Ja także we wrześniu wyrobiłem sobie prawo do wykonywania drugiego zawodu. Obecnie, prócz szlifierki do wałków, obsługuję także precyzyjną szlifierkę wielozadaniową i maszynę do szlifowania barytkowych kół zębatych. Wszystkie obrabiarki umiem obsługiwać od dłuższego już czasu, ale legalnie robię to dopiero trzeci miesiąc. Uważam, iż dobrze zrobiono, że sprawa ta została prawnie rozwiązana. Jeśli teraz obsługuję wspomniane wyżej maszyny to otrzymuję około 15 proc. więcej pieniędzy, czego do tej pory nie miałem. Moim zdaniem jest to rekompensata za czas tracący na ustawianie maszyn. Największe jednak korzyści ma zakład. Gdyby w wydziale nie było człowieka, który by umiał obsługiwać precyzyjną szlifierkę wielozadaniową i maszynę do szlifowania barytkowych kół zębatych, należałoby zatrudnić nowego pracownika, co jest bardzo nieopłacalne, ponieważ ilość robót wykonywanych na tych obrabiarkach wystarcza zaledwie na kilka dni.

— ROMAN TOMASZEWSKI W-030 — Prawo do wykonywania zawodu szlifierz precyzyjny posiadam od września br. i od tej pory przez cały czas pracuję w tym zawodzie. Wcześniej pracowałem na szlifierce do wałków. Jak do tej pory jestem z tego zadowolony. Za pracę w zawodzie szlifierz precyzyjny dostałem za październik dodatkowo około 1200 zł. Ale w moim przypadku nie tylko to się liczy, ponieważ obecnie nie martwię się, że zabraknie mi roboty, gdyż mogę pracować na różnych obrabiarkach.

Not. al.

„Trzynastki” nie będzie

Dla wielu pracowników wciąż jest niejasna sprawa wypłacania w 1984 roku tak zwanej 13-tej pensji za rok 1983. Wyjaśnialiśmy tę sprawę na początku roku, jednak, ze względu na pytania, które wciąż otrzymujemy, wyjaśniamy ponownie.

Reformowanie gospodarki finansowej przedsiębiorstwa spowodowało konieczność wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu dotychczasowych zasad. Jedną z takich istotnych zmian, dla pracowników, jest zniesienie zakładowego funduszu nagród, z którego wypłacano tzw. „trzynastki”.

USTAWA Z 23 CZERWCA 1973 ROKU O ZASADACH TWORZENIA I PODZIAŁU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU NAGRÓD STRACIŁA SWOJĄ MOC Z DNIE 1 LIPCA 1983 ROKU.

W 1983 roku nie tworzone więc zakładowego funduszu nagród i nie będzie się wypłacać trzynastek „13-tek”. W bieżącym roku funkcjonuje w przedsiębiorstwie system nagradzania z funduszu tworzonego z wypracowanego zysku. Nagrody z zysku były wypłacane zaliczkowo w ciągu roku, reszta zostanie wypłacona po dokonaniu rozliczenia rocznego.

Surowe pieczywo w barach

Znów piekarnia GS w Niedzwicy dostarcza do zakładowych barów surowce bułki. Ostatnio pracownicy W-290 interweniowali w sprawie produktów niedzwickiej firmy, która nie tak dawno publicznie na łamach Głosu, obiecała lepszą jakościowo robotę.

„Młody wiek większości nowo przyjmowanych pracowników stwarza szczególne zadania w zakresie prawidłowego szkolenia, adaptacji społeczno-zawodowej, troskliwej opieki i kształtowania właściwych stosunków między ludźmi z nowymi członkami załogi WSK”.

Zacytowane zdanie, to początek programu działania w zakresie zatrudnienia i adaptacji społeczno-zawodowej pracowników WSK. Bogaty, szczegółowo opracowany program zawiera dokładne wskazania postępowania z nowymi pracownikami. Czytamy w nim:

— Po zapoznaniu się przez kierownika wydziału z danymi personalnymi pracownika winien on przeprowadzić z pracownikiem rozmowę w atmosferze życzliwości dotyczącą: informacji o przebiegu przyuczenia do zawodu lub stażu, wymaganiach od pracownika oraz możliwości awansowania i zarobkach.

Równocześnie kierownik poznaje się z warunkami bytowymi, ewentualnymi życzeniami pracownika, udzielając mu odpowiedniej informacji lub bezpośredniej pomocy.

Kierownik winien zlecić wybranemu mistrzowi, instruktorowi czy starszemu pracownikowi opiekę nad nowo przyjętym w okresie próbnym stażu pracy i nauki zawodu, którego czyni odpowiedzialnym za zabezpieczenie wymaganych warunków organizacyjno-technicznych, przebiegu okresu próbnego i stażu pracy.

Przyjrzyjmy się jak w praktyce wygląda realizacja programu. Moją rozmowę przeprowadzali po kilka miesięcy. Są pracownikami różnych wydziałów.

— Po załatwieniu „obiegówki” poszedłem na wydział, tam pani sekretarka kazała mi iść do mistrza. Długa nie szukałem gniazda. Mistrz zaprowadził mnie na miejsce pracy i zostawił. Nie widziałem go do końca zmiany. Przyglądałem się pracy kolegów. Grupio było nie nie robić, gdy oni pracowali. Po dwóch dniach zabrałem się do pracy, oczywiście pomogli starsi pracownicy. Miałem szczęście, trafiłem na dobrą zmianę. Mojemu koledze było trudniej, w jego gnieździe nikt sobie nim głowy nie zwracał. Do tej pory nie może sobie poradzić z pracą, choć rozpoczynaliśmy razem ja zarabiam dwa razy tyle co on. U nas, to właściwie nie ma czasu na naukę. Praca na akord, każdy chce zarobić. Mistrz też ma swoje zajęcie, dużo załatwiania. Na gnieździe jest prawie gościem. Zresztą i tak jest tylko na jednej zmianie, więc oglądam go co jakiś czas. Mnie nie jest potrzebny, jak trzeba pomagają współpracownicy. Początki nie były trudne, bo nie czuję się tutaj obco, chodzę do szkoły przyzakładowej.

— Mnie — mówi inny pracownik — po wydziale oprowadził kierownik. Opowiedział o pracy, pokazał gniazdo, zapoznał z brygadystą. Każdą nową pracę pokazuje mi brygadysta. Gdy zobaczyłem co mam robić, powiedziałem, że dwa tygodnie na przyuczenie zawodu, to mało. Zmieniono mi te 14 dni na 3 miesiące. Leczę, już po 2 — miesiącach zgłosiłem chęć przejścia na akord. Pracuję mi się dobrze, nieźle zarabiam, to chyba wszystko.

W programie czytamy: „Kierownik ma obowiązek poznać nowo przyjętego pracownika z przyszłym mistrzem, sekretarzem POP, przewodniczącym koła ZSMP, przedstawicielem koła racjonalizacji”. A jak jest w praktyce? Mówią pracownicy:

— Pracuję kilka miesięcy, nie znam nikogo z działaczy społecznych. Nie zapoznałem się z nimi kierownik, i również nikt z nich sam do mnie nie przyszedł. Ja, też nie mam do nich sprawy, więc chyba dlatego ich nie znamy.

— U nas było inaczej, po 2 — miesiącach mojej pracy, kierownik wezwał kilku nowych pracowników. W gabinecie zebrani byli działacze, każdy coś tam mówił. Nie bardzo nawet pamiętam co mówili i jak wyglądali ci ludzie. Od tamtej pory żadnego z nich nie spotkałem.

Dalej z programu: „Po otrzymaniu przez nowo przyjętego pracownika wydanej przez sekcję naboru BSO „karty informacyjnej” zawierającej dane osobowe o pracowniku, kierownik ma obowiązek przez cały okres adaptacji to znaczy w okresie 2 lat wpisywać opinię dotyczącą za-

— U nas było inaczej, po 2 — miesiącach mojej pracy, kierownik wezwał kilku nowych pracowników. W gabinecie zebrani byli działacze, każdy coś tam mówił. Nie bardzo nawet pamiętam co mówili i jak wyglądali ci ludzie. Od tamtej pory żadnego z nich nie spotkałem.

Dalej z programu: „Po otrzymaniu przez nowo przyjętego pracownika wydanej przez sekcję naboru BSO „karty informacyjnej” zawierającej dane osobowe o pracowniku, kierownik ma obowiązek przez cały okres adaptacji to znaczy w okresie 2 lat wpisywać opinię dotyczącą za-

powiedział, że tu takie zwyczaje, a przecież należało. Mieszkam w hotelu, jest nas w pokoju kilku, pracujemy na różne zmiany, a to jest bardzo uciążliwe. Do tej pory, nikt mnie nie pytał jak mi się wiedzie. Jeśli nie dostanę mieszkania zastępczego czy kwatery, będę się musiał zwolnić, trudno żyć z daleka od rodziny.

Z przeprowadzonych z kilkoma młodymi pracownikami rozmów, przyczytałem tylko te wypowiedzi, które w sposób istotny rzucają światło na problem adaptacji.

Nie wymieniam, zgodnie z ich życzeniami, nazwisk rozmówców,

ADAPTACJA W PRAKTYCE

trudnionego na danym wydziale”.
W praktyce:

— Ja, to mam nawet dwie karty. Leżą w domu, nikt o nie nie pytał.

— Nie wiem, czy mam, ale chyba nie, jak do tej pory nikomu nie była ona potrzebna.

I jeszcze raz program:

„Pracownicy po ukończeniu stażu lub nauki zawodu pozostają nadal w okresie adaptacji społeczno-zawodowej. Za jego ukończenie przyjmuje się umowne kryterium 2-letnia pracę stabilizacyjną a w szczególności dojdzie do 100 proc. systematycznej wydajności pracy i przeciętnej wysokości zarobków dla danej grupy pracowników”.

— Czy, to znaczy, że zakład ma mi pomagać? Do tej pory jest różnie. Straszna tu dyscyplina pracy. Nie rozumieję człowieka. Ja mieszkam w hotelu a żona z dzieckiem u mamy. Kiedyś nie zabrał mnie autobus. Spóźniłem się parę minut. Strażnik nie chciał mnie upuścić, strasznie się zdenerwowałem. Oczywiście odrobiłem to następnego dnia, ale wcześniej nikt mi o tym nie

ani też wydziałów w których pracują. Nie jest celem wskazanie złych czy dobrych wydziałów, a jedynie pokazanie jak w praktyce, na pewno nie wszędzie, wygląda realizacja programu.

Szukanie miejsc, w których realizacja programu odbiega od przyjętych założeń, to zadanie zespołu do spraw adaptacji oraz etatowego pracownika działu kadr.

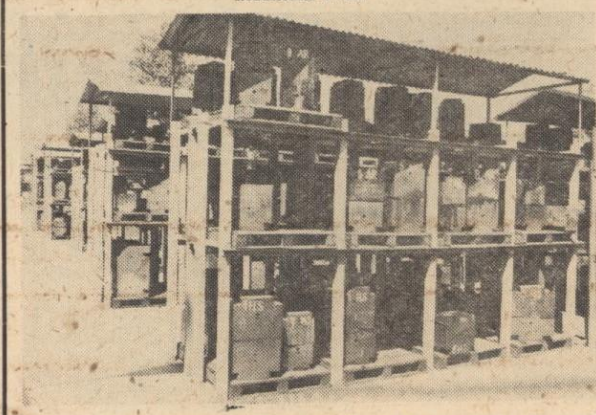
Mnie, słuchając wypowiedzi rozmówców i cytując program adaptacji społeczno-zawodowej, nasuwały się pewne wątpliwości, ot choćby ta. Co da umieszczenie w programie adaptacji zadania „przeprowadzić rozmowę w atmosferze życzliwości”. Czy jest ono do zrealizowania, gdy tej życzliwości brakuje w naturze człowieka, czy można, tę cechę komuś administracyjnie nakazać? Moim zdaniem życzliwość przełożonych do podwładnych i odwrotnie, jest kwestią podstawową w stosunku pracy i powtarzanie tego w programie adaptacji jest zbyteczne.

I. Wierzchos

W obiektywie fotoreportera



Rozdzielnia W-068



Ogromne matryce w kuźni czekają na swoją kolej w ogromnych, zaduszonych regałach.

fot. W. Wawrzyszko

PLACE — CENY — PRODUKCJA

CZY ZA DUŻO ZARABIAMY?

Pieniądze szczęścia nie dają — powiada stare porzekadło, ale każdy z nas woli mieć ich więcej niż mniej. Nawet tych tracących wartość. Zawsze, a co dopiero w warunkach kryzysu, rosnącej drożyzny, kiedy coraz trudniej związać koniec z końcem i doczekać do następnej wypłaty.

Trwa więc nieustanny, zmasowany szturm o wzrost dochodów plac w szczególności. I jak do tychczas, jest on uwięziony sukcesem. W każdym razie, w tym roku dochody ludności wzrosną o 25 proc. zamiast jak to zapisano w Centralnym Planie Ręcznym — o 13 proc.

O poprawie warunków życia decyduje jednak nie tylko poziom plac, lecz także wysokość cen na towary i usługi. W tym roku rosły one również ponad założenia planu, ale jednak przyrost plac był wyższy o kilka punktów. Można wręcz mówić o uchwyceniu równowagi a nawet o niewielkim, kilkupunktowym wyprzedzeniu zwykłej dochodów nad cenami. W skali makro, w globalnych szacunkach oznacza to zahamowanie spadku stopy życiowej. Na pewno uznać to należy za pomyślny i oczekiwany objaw w leczeniu ciężkiej choroby naszej gospodarki, czyli inflacji. Powiedźmy jednak sobie otwarcie, że jest to ciągle bardzo niska poprawa zdrowia pacjenta, nie przesądzająca o jego całkowitym wyzdrowieniu.

Uchwyciona globalna równowaga wzrostu dochodów i cen jest przecież ciągle równowagą głęboko inflacyjną. Większość rodzin po prostu jej nie zauważyła. Wręcz przeciwnie, znacznym kręgiem ludzi żyje się trudniej. Powiększa się materialne rozwarstwienie społeczeństwa. Rośnie bieżący ubóstwa.

Bo też nie w rosnącej zawartości portfeli leży klucz do lepszego życia nas wszystkich. Stawka o to rozgrywa się w sklepach. Tymczasem ich zaopatrzenie ciągle jest mizerne, choć niewątpliwie można mówić o pewnej poprawie. Niestety, nie powstaje ona w żadnej rozsądnej proporcji do uzyskanego wzrostu plac.

— Czy znaczy to, że zarabiamy za dużo? — pytał podczas zebrania partyjnego, robotnik, który wprawdzie zarabia, jak sam twierdzi nieźle, ale więcej grozka przyda się zawsze. Inny poparł go gorąco twierdząc, że

perspektywa większych zarobków to podstawa zwiększenia wydajności — jakości pracy itp. Czy to prawda, denerwowali się inni, że mówi się o zastopowaniu wzrostu plac?

Powiedźmy sobie jasno. Problem nie polega na tym, żeby ludzie mniej zarabiali. Wręcz przeciwnie. Powinni zarabiać więcej. Szkopuł w tym, żeby rosnące place miały potwierdzenie we wzroście produkcji. Nie wartościowym, uzyskiwanym jakże często drogą cenowych manipulacji, lecz fizycznym, liczoną na sztu-

ki, metry itp. Chodzi po prostu o to, żeby płacić więcej nie dlatego, że pieniądze są potrzebne, lecz za konkretną, wydajniejszą pracę, owocującą i lepszą jakością oferty rynkowej.

To jest główny klucz do lepszego życia. Sam wzrost plac to droga nie tylko do nikąd, co do dalszego nakręcania inflacji. Wyższe place bez pokrycia w produkcji oznaczają wzrost i bezpośrednio wzrost cen. Ten znowu wyzwala kolejne naciski o podwyżki plac. A inflacja hula sobie dalej.

Oczywiście sprawą systemu ekonomicznego, polityki gospodarczej jest przeciwdziałanie tym niekorzystnym zjawiskom. Prawda jest jednak i to, że społeczna świadomość, znajomość pewnych mechanizmów, uwarunkowań gospodarczych pomaga bądź przeszkadza w funkcjonowaniu każdego systemu, realizacji każdej polityki.

Anna Jabłońska

Z UMIARKOWANYM OPTYMIZMEM

Zagadnienia socjalno-bytowe należą do istotnych problemów załogi. Sprawom tym poświęca się nadal wiele uwagi.

Ostatnio staraliśmy się dociec w jakim stopniu zaopatrzeni jest zakład w środki czystości, w ubrania ochronne i obuwie.

W tych sprawach kontaktowaliśmy się z kierownikiem magazynu odzieżowego Jadwigą Tata- rą i magazynierem działu TM-5 Barbarą Dumą.

A oto ich wypowiedzi.

JADWIGA TATARA:

Ubrań roboczych mamy na stanie pod dostatkiem. Sytuacja na tym odcinku jest zdecydowanie lepsza aniżeli dawniej. Spółdzielnia w Brzozowie dotrzymuje terminów umów. Szyje nadal niezłe ubrania ochronne, w różnych rozmiarach. Zaopatrujemy w nie wszystkie wydziały produkcyjne. Najbardziej odczuwalny jest obecnie brak butów gumowo-filcowych. Na dzień 15 listopada mieliśmy pod tym względem stan zerowy. Na półkach magazynu leżała dostawiona jedna para tych butów.

Polepszyła się sytuacja z ciętami, których nie tak dawno również brakowało. Nie ma w dostatecznej ilości sortów lotniczych, a zwłaszcza kompletów mechanika.

BARBARA DUMA:

Ogólnie rzecz biorąc zaopatrzenie w środki czystości jest dostateczne. Sporo mamy w magazynie różnych proszków i lizoli. Przydało by się nieco więcej ścierek, pasty do szorowania zlewo- wów i pasty do podłóg. Trzeba sprowadzić koniecznie płyn do mycia szyb. W sumie, jak zaznaczyłam, najpotrzebniejsze rzeczy są. Sądzę, że wraz z zaopatrzeniem* ANDRZEJEM BOGUSZEM, uda się nam w najbliższych tygodniach sprowadzić do magazynu brakujące środki.

W wypowiedziach naszych rozmówców o stanie faktycznym odcieży, obuwia i środków czystości w zakładzie, dostarczyć można nutkę optymizmu. Spraw do załatwienia pozostało jednak jeszcze sporo. W tym też kontekście uczulamy przeto — służby zaopatrzenia przedsiębiorstwa.

K.



Pierwsza ślizgawka i... pierwszy upadek.

fol. Waldemar Wawrzyszko

Z KODEKSU PRACY

P o zniesieniu stanu wojennego, poza przepisami ustawy o szczególnej regulacji prawnej w okresie przewyżczenia kryzysu społeczno-ekonomicznego, obowiązuje w całej rozciągłości kodeks pracy.

Kodeks pracy reguluje podstawowe zagadnienia ze stosunku pracy zawartym między stronami (zakład pracy i pracownik). Zawierając umowę o pracę, strony przyjmują na siebie pewne obowiązki i uprawnienia.

Jeżeli chodzi o obowiązki, pracownik jest zobowiązany do należytego i starannego świadczenia pracy. Dokładnie precyzuje to obowiązki art. 100 k. p. mówiący, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych które dotyczą pracy.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika uspołecznionego, zakładu pracy ustalonego, porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może zastosować: karę upomnienia, nagany lub karę pieniężną.

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się naruszenia.

Kara może być zastosowana tylko po przednim wysłuchaniu pracownika. Stosuje ją kierownik zakładu pracy i zawiadamia o tym pracownika na piśmie. Odpis

pisma składa się do akt osobowych pracownika.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu, wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

Podstawową treścią stosunku pracy jest świadczenie pracy za wynagrodzeniem. Jeżeli praca nie jest świadczona to zgodnie z art. 80 k. p. nie przysługuje za nią wynagrodzenie, chyba, że przepis szczególny lub kodeks przewiduje taką możliwość.

W przypadku niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych, pracownik zobowiązany jest powiadomić pracodawcę najpóźniej w przeddzień niemożności stawienia się do pracy. Oczywiście, jeżeli ta przyczyna jest z góry wiadoma.

Jeżeli pracownik nie będzie mógł powiadomić wcześniej, winien to uczynić w pierwszym dniu nie później niż w następnym, o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności.

W razie choroby pracownika czł. rodziny, sprawowania opieki okres nieobecności winien być potwierdzony zaświadczeniem lekarskim. Pracownik jest zobowiązany dostarczyć zaświadczenie lekarskie najpóźniej w pierwszym dniu stawienia się do pracy, oczywiście powiadamiając wcześniej (listownie, telefonicznie) o przyczynie i o przewidywanym czasie nieobecności.

ZWOLNIENIE OD PRACY

C zas pracy winien być w całości wykorzystany na wykonywanie pracy zawodowej. Zebrania i narady o charakterze społecznym powinny być organizowane poza godzinami pracy. Załatwianie spraw społecznych, osobistych powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Załatwianie tych spraw jest dopuszczalne w czasie godzin pracy tylko i wyłącznie w razie konieczności na zasadach określonych przepisami.

W sposób szczególny reguluje te przypadki Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 roku w sprawie regulaminu pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy, (Dz. U. nr 49/74 poz. 299).

Zakład pracy zobowiązany jest między innymi zwolnić pracownika do pełnienia określonych przepisami zadań społecznych. Zwolnić w celu: pełnienia powołanego obowiązku obywatela, stawienia się w charakterze świadka, na wezwanie organu administracji państwowej, sądu, prokuratury, organu Milicji Obywatelskiej, kolegium do spraw wykreoszeń oraz komisji odwoławczej do spraw pracy.

We wszystkich tych przypadkach pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownikowi przysługują zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w razie ślubu — 2 dni, urodzenia się dziecka pracownika — 2 dni, ślubu dziecka — 1 dzień, zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki — 2 dni, zgonu i pogrzebu rodziców, teściów, dziadków lub innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką — 1 dzień.

Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych które wymagają załatwienia w godzinach pracy, gdy zachodzi nieunikniona i należyte uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia. Za czas zwolnienia pracownikowi przysługują wynagrodzenie, jeśli odpracował czas zwolnienia.

RAWO do zwolnienia bez zachowania prawa do wynagrodzenia przysługują pracownikowi zatrudnionemu w miejscowości położonej w odległości od miejsca stałego zamieszkania uniemożliwiającej codzienny powrót do miejsca zamieszkania, w wysokości 1 dnia w miesiącu poprzedzającym dzień wolny od pracy lub następującym po takim dniu.

Pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy najmniej 3 miesiące, użytkującym gospodarstwo rolne o powierzchni przekraczającej 2 ha, przysługują zwolnienie od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze 20 dni roboczych w roku kalendarzowym w celu wykonania prac rolnych.

Przepis ten stosuje się również do pracowników, którzy mieszkają wspólnie z rodzicami i pomagają im w gospodarstwie jak również do pracowników mężczyzn mieszkających z innymi członkami rodziny nie będącymi pracownikami i pomagają im w prowadzeniu gospodarstwa rolnego, jeśli nie ma w nim mężczyzn zdolnych do pracy.

Zwolnień udziela zakład pracy na udokumentowany wniosek pracownika.

Są to tylko niektóre z przepisów prawnych zawartych we wspomnianym już Rozporządzeniu Rady Ministrów.

10 ROCZNICA KLUBU HONOROWYCH DAWCÓW KRWI

Człowiek, który oddaje część swojego organizmu dla ratowania życia drugiego człowieka wart jest szacunku i miłości całego społeczeństwa".

Owidiusz

Raz jeszcze przeczytaj słowa WIDUŚZA, zastanów się nad treścią, zapamiętaj.

Pisanie o honorowym krwiodawstwie, ludziach z nim związanych jest niezwykle trudnym zadaniem. Napisane słowa to tylko część wielkiej prawdy o honorowym krwiodawstwie, tej głębszej z głębszych humanitarnych idei.

Do refleksji takich skłaniają pochody w tym roku rocznice: 25 — urodzin założyciela Czerwonego Krzyża Henri Duman'a, 20 — Humanitarnych Konwencji Genewskich i 25 — honorowego krwiodawstwa w Polsce. Pochody tych rocznic zapoczątkowano już w maju podczas Tygodnia PCK.

W listopadzie, w województwie lubelskim, trwać będą obchody 25-lecia Honorowego krwiodawstwa.

Równolegle z centralnymi obchodami okrąży 10 rocznicę utworzenia Klubu Honorowych krwiodawców święcić będzie nasz zakładowy klub.

W związku z tym działacze przewidują zorganizowanie wypraw. Od 22—26 listopada, w dni konferencyjne, w godz. od 10—17.00, obejrzyć będzie można ekspozycję medalii i odznak, reluczków, zbiory filatelistyczne. Wystawione ekspozycje dotyczą matki honorowego krwiodawstwa.

Kolekcjonerzy znajdą na wystawie szereg ciekawych, unikalnych eksponatów, jak również mogą otrzymać pamiątkowy stempl.

Wystawa zorganizowana z okazji 10 rocznicy klubu jest tylko częścią pracy zarządu klubu. A co dzień zajmują się członkowie klubu organizowaniem i latwianiem wielu spraw. No i zebra czasu i trudu by obiecana cieciska doszła do skutku, a honorowy krwiodawca otrzymał należące się sanatorium.

Klub prowadzi również współpracę z innymi zakładowymi klubami w Polsce. Do najczęstszych należą kontakty z klubem młodzieżowym „Centrum” w Warszawie, z klubem z kopalni Miedzi, ze stoczniami w Szczecinie i Gdyni oraz z zakładem mechanicznym w Kędzierzynie Koźlu. Uczestniczy również w rajach szlakiem Walk w Puszczy Kampinowskiej „Palmiry”.

W chwili utworzenia klubu liczył 63 osoby, dzisiaj liczba wzrosła do 500 członków. Do osób, które oddały najwięcej krwi należą: Jerzy Kosowski — 24,8 l, Edwin Wierczak — 19,4 l, Sławomir Dąbrowski 18,0 l, Michał Janc — 17,0 l, Edmund Berent — 16,8 l, Andrzej Kardasiewicz — 16,0 l.

Pierwszym prezesem klubu, zastępującym do dziś tę funkcję jest Edwin Wierczak.

Działacze chętniej mówią o radościach płynących z pracy w klubie, o jego działalności niż o trudnościach. Mają nadzieję, że w następnym 10-leciu uda się im ułatwić dla klubu pomieszczenie, gdyż jego brak utrudnia znacząco pracę.

I.W.

JESZCZE O PRZYSZŁOŚCI RUCHU WYNAŁAZCZEGO

PO ARTYKULE „SPRZEŻENIA I BARIERY” (GŁOS ŚWIDNIKA Z DNIA 10.11. BR.) OTRZYMALIŚMY OD NASZEGO CZYTELNIKA I KORESPONDENTA TEKST BĘDĄCY PRÓBĄ POSTAWIENIA WNIOSKÓW W SPRAWIE PRZECIWDZIAŁANIA NIEWĄTPLIWEJ STAGNACJI W RUCHU WYNAŁAZCZYM.

W ostatnich latach obserwuje się poważne zmniejszenie zainteresowania racjonalizacją i wynalazczością pracowniczą. Spadła znacznie ilość zgłaszanych pomysłów racjonalizatorskich, ilość przyjętych do realizacji usprawnień wynikających z tychże pomysłów, wdrożonych. Zmalała też ilość wynalazków i wzorów użytkowych zgłaszanych w Urzędzie Patentowym.

Gdzie szukać przyczyn tego negatywnego zjawiska? Jakże zastoso-

wać metody i środki w celu poprawy istniejącego stanu?

Przy dokładniejszej analizie okazuje się, że mamy do czynienia z problematyką złożoną, wymagającą kompleksowego spojrzenia dla znalezienia właściwych rozwiązań.

Np. racjonalizatorzy na pierwszym miejscu stawiają czynnik zbyt niskich wynagrodzeń dla twórców.

Nie poprawiło też zbyt sytuacji ogłoszenie w Dzienniku Ustaw nr 18 z 30.08.1982 r. nowej

korzystnej tabeli wynagrodzeń za pracownicze projekty wynalazcze. Tabela ta wprowadziła zwiększenie minimalnego wynagrodzenia racjonalizatora z 500 — do 1000 złotych, podwyższając również maksymalne do 20.000 złotych, przy efektach ekonomicznych wynoszących ponad dziesięć milionów złotych.

W przedsiębiorstwach należy podnieść rangę służb wynalazczości pracowniczej, Zakładowych Klubów Techniki i Racjonalizacji oraz wszystkich, którzy służbowo lub społecznie wspomagają stale swą pracą i wiedzą racjonalizatorów, tak w fazie rozpatrywania, jak też wdrażania wniosków i usprawnień pracowniczych.

Nie bez znaczenia powinno być również rozszerzenie honorowania wyróżniających się twórców odznakami: „Racjonalizatora Pro-

dukcji”, „Zasłużonego Racjonalizatora Produkcji” i „Zasłużonego dla Wynalazczości i Racjonalizacji” oraz odznaczeniami państwowymi.

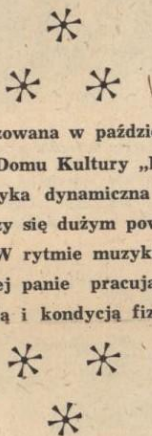
Wreszcie w każdym wydziale lub dziale przedsiębiorstwa winien być odpowiedni pracownik, któremu przypisać należy odpowiedzialność za propagandę i rozwój ruchu wynalazczego. Pracownik ten winien pomagać racjonalizatorom w załatwianiu i wdrażaniu pomysłów racjonalizatorskich.

Konieczne jest również rozszerzenie i upowszechnienie wiedzy z zakresu ochrony prawnej interesów twórców, jak również ochrony patentowej.

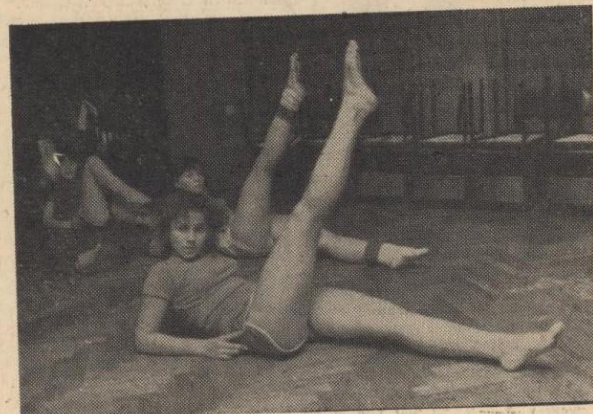
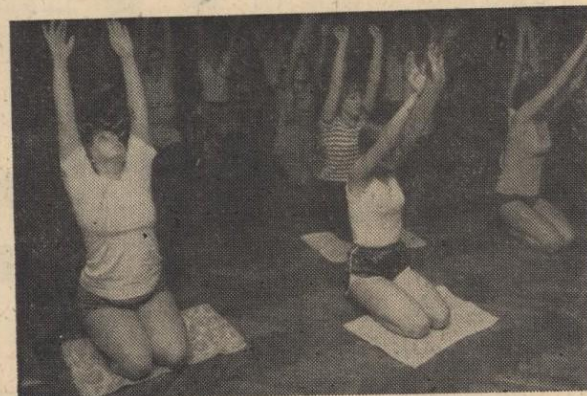
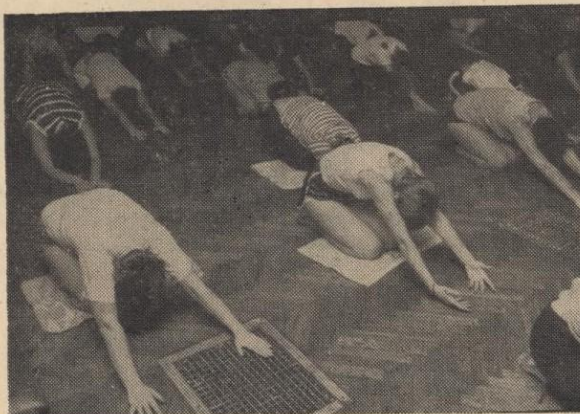
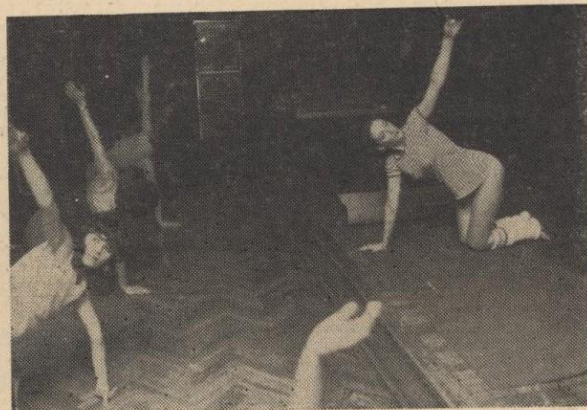
Sądzę, że te skromne uwagi zdopingują innych do zabrania głosu na wyżej wymieniony temat.

(elka)

AEROBIC W „EMCE”



Zorganizowana w październiku br. w Domu Kultury „Emka” gimnastyka dynamiczna aerobicy cieszy się dużym powodzeniem. W rytmie muzyki młodzieżowe panie pracują nad swą linią i kondycją fizyczną.



fot. W. Wawrzyszko

NOWA CENTRALA

O tym jak bardzo ułatwia życie telefon, każdy z nas wie doskonale, reklamowanie tego urządzenia nie ma więc sensu. Nie jest też dla nikogo tajemnicą, że na zainstalowanie aparatu telefonicznego czekać trzeba wiele lat.

Ogromna większość osób starających się o jego założenie otrzymuje lakoniczną odpowiedź od Wojewódzkiego Urzędu Telekomunikacji, iż telefon nie może być podłączony z powodu „braku wolnych numerów”. Natomiast podanie rozpatrywane będzie w latach następnych. Rzecz by się chciało — „czekaj tatka latka”.

Oczywiście, podejmowane były różne próby polepszenia tej sytuacji, głównie poprzez stopniowe rozbudowywanie istniejącej centrali. Takiego rozwiązania sprawy nie można nazwać nawet połowicznym, stąd kolejka po telefon nie maleje, a stale powiększa się.

W 1982 ROKU, NA 100 MIESZKAŃ ŚWIDNIKA PRZYPADAŁO 7,2 APARATU TELEFONICZNEGO.

Najwłaściwszym wyjściem z tego impasu byłoby wybudowanie

w mieście nowej i dużej centrali telefonicznej. I tak też się stanie. W ubiegłym roku podjęto decyzję o budowie w Świdniku nowoczesnej, automatycznej centrali telefonicznej. Obecnie, na zlecenie Dyrekcji Okręgu Poczty i Telekomunikacji w Lublinie, która jest inwestorem przedsięwzięcia, opracowywane są w krakowskim Biurze Studiów i Projektów Łączności założenia techniczno-ekonomiczne budowy nowego budynku.

Początkowo centrala będzie obsługiwała 5000 abonentów. Z czasem jednak, w miarę potrzeb i możliwości, ilość ta wzrośnie do 15.000. Koszt inwestycji szacowany jest na 300 mln zł.

Niestety okres od rozpoczęcia opracowywania dokumentacji do rozpoczęcia normalnej pracy centrali, jest bardzo długi. W chwili obecnej pracownicy działu inwestycji DOPIT, nie potrafią podać terminu ukończenia prac. Zobowiązują się jednak do tego, że jeśli znajdzie się wykonawca robót oraz przydzielony zostanie teren pod budowę, to oni swoje zadania będą starali się wykonać w możliwie najkrótszym terminie.

(p)

REPORTER ZANOTOWAŁ

NARZEKANIA KIEROWCÓW

Coraz częściej słyszy się narzekania posiadaczy pojazdów mechanicznych, że kilkumetrowa balustrada ciągnąca się środkiem szosy piaseczki, oddzielająca dwa pasy ruchu (przy krzyżówkach świdnickich) na skutek jednostronnego oświetlenia jezdni — grozi niebezpieczeństwem.

Nadjeżdżające z Lublina samochody (szczególnie te małe) i skręcające na szosę świdnicką, są o zmierzchu prawie że niewidoczne. O zderzeniu się tych pojazdów z samochodami wyjeżdżającymi od strony Świdnika, a skręcającymi zarówno w kierunku Piaski jak i Lublina niestety. W porze zimowej sytuacja np. we mgle lub przy padającym śniegu, może się znacznie pogorszyć. Coś z tym fałtem trzeba koniecznie zrobić. Balustrada uniemożliwia rzeczywistą widoczność i ogranicza swobodę manewrowania pojazdami.

WŁAMANIE DO „ZAGŁOBY”

Na początku listopada br. dokonano włamania do baru „Zagłoba”. Złodzieje wynieśli głównie — piwo i papierosy...

KINO BEZ SZYLDU

Przyzwyczajaliśmy się od dawna do tego, że w miastach zarówno tych dużych jak i małych, nazwy kin umieszczane są w sposób bardzo widoczny na budynkach X Muzy.

Zdarzenia i wypadki

O JEDEN MOTOCYKL ZA DUŻO

Przy końcu października br. pracownik placówki PKS Mieczysław S. wyjeżdżając z zakładu samochodem ciężarowym z przyczepą, miał na niej o jeden motocykl WSK-125 więcej — wartości 42.700 zł. Zatrzymany twierdził, że przy załadowywaniu motocykli — nie liczył sztuk. Tymczasem przepisy mówią wyraźnie, że jest to obowiązek kierowcy.

KINO LOT

Repertuar od 24 do 30 listopada 1983 r.

Czwartek (24.11) — 17.00 STAROŚWICKI TEMAT, radz. bo.; —

19.15 ŚMIAŁOŚĆ, radz. b.o.

Piątek (25.11) — 17.00 ŚMIAŁOŚĆ, radz. b.o.; — 19.15 ZAGUBIONE RZECZY, wt. (18.1.).

Sobota (26.11.) — 15.00 BIAŁY KRUK, radz. (15.1.); — 17.00 i 19.15 ZAGUBIONE RZECZY, wt. (18.1.).

Niedziela (27.11) — 12.00 PORANEK, pol., b.o.; — 15.00 BIAŁY KRUK, radz. (15.1.); — 17.00 i 19.15 ZAGUBIONE RZECZY, wt. (18.1.).

Poniedziałek (28.11.) — 17.00 ZAGUBIONE RZECZY, wt. (18.1.); — 19.15 Proj. RDKF.

Wtorek (29.11.) i Środa (30.11.) — 17.00 MATKA MARTA, radz. (12.1.); — 19.15 KOBIECZKA, radz. (15.1.).

Kino zastrzega sobie możliwość ewentualnych zmian w programie.

Utrzymać się w ekstraklasie — głównym celem siatkarzy

ROZGRYWKI W TZW. EKSPRESOWEJ LIDZE SIATKÓWKI MĘŻCZYZN ROZPOCZYNA SIĘ W POŁOWIE GRUDNIA BR. A KOŃCZĄ W LUTYM 1984 ROKU.

CO SŁYCHAC W OBOZIE SIATKARZY? Z JAKIMI NAZWIAMI WYSTARTUJĄ ONI W PIERWSZEJ LIDZE?

NA TE I JESZCZE INNE PYTANIA ODPOWIEDZIAŁ NAM KIEROWNIK SEKCJI PIŁKI SIATKOWEJ FKS-AVIA — WITOLD CZERNIAK.

— W ilu zawodników chcecie grać w I lidze?

— Mamy dziewięciu równorzędnych graczy, którzy będą z pewnością ostro rywalizować ze sobą, o awans do pierwszej szóstki. Już z góry zakładamy, że na parkiecie występować będą przede wszystkim ci siatkarze, których forma będzie najbardziej uściślona. Na nazwiska trenerzy stawiać z pewnością nie będą.

— Stąd chyba i pełna mobilizacja?

— Tak! Zawodnicy trenują intensywnie dwa razy dziennie. Nie zau-

na sprawę siła ognia w naszej drużynie, jest nie ta sama, co przed laty.



Kapitan drużyny Jacek Kamiński w biegu przez płotki. Żelazna kondycja będzie bardzo potrzebna w ekstraklasie...

fof. W. Wawrzyszyn

— To prawda, ale i słabsza jest chyba również nasza ligowa siatkówka. Trenerzy nasi nie ustają w próbach zestawienia takiej formacji, która potrafiłaby skutecznie rozbić obronę przeciwników. Ile uda się „wycisnąć” zawodnikom przez miesiąc siatkarskich mądrości — trudno dziś przewidzieć. Pewne sytuacje i rezultaty mogą okazać się w przyszłości korzystne, jak również i nie. Siatkówka jest również grą błędów, niepopetnia ich mniej, bryga górą.

— Czyli, że trzeba liczyć również na przysłowiowy łut szczęścia?



Codzienny trening drużyny. Przed chwilą trener Jerzy Miszczuk (z lewej) „zarządził” rozgrzewkę...

— Z „wielkich” transferów wyszły przysłowiowe nic. Przybył tylko Iwanek z Miela.

— Można go i tak określić. Trudno dziś przebiec się na sportowej glebie, jeżeli inni mają więcej pieniędzy. Trzeba postawić na swoich, uszak nie kto inny, jak tylko oni wywalczyli ekstraklasę.



Ofensywne poczynania siatkarzy, czyli atak na pole przeciwnika.

turniejach w Olsztynie i Krakowie. Miesiąc czasu do rozpoczęcia rozgrywek to jeszcze sporo czasu, by przygotować się solidnie do występów w lidze.

— Jakże wobec tego horoskopy?

— Odpowiem szczerze. Głównym naszym celem jest utrzymanie się w ekstraklasie. Walczyć będziemy o to na ile starczy sił, ale Legia, Gwardia Wrocław, Piłomień, AZS Olsztyn i Beskid, są chyba jednak poza naszym zasięgiem. Nasze szanse to zdobyć jak największą ilość punktów w spotkaniach z Hutnikiem, Resovią, Resur-są i Stocznią. W moim odczuciu, z tej właśnie drugiej piątki dwa zespoły opuszczą I ligę.

— Rozpoczynacie od bardzo ciężkich pojedynków. W pierwszym rzucie dwa mecze, co prawda w Świdniku, ale przeciwnicy bardzo groźni — Gwardia Wrocław i Piłomień Miłowice.

— Gwardia i Piłomień to rzeczywiście wymagające zespoły. W tych spotkaniach wiele będzie zależało od naszych atakujących. Ważne również by utrafić z formą drużyny na inaugurację rozgrywek. Nie od dziś wiadomo, że dobry początek się liczy. W tej sytuacji trzeba pokusić się chociaż o jedno zwycięstwo.

— Jeżeli już mowa o atakujących, wszyscy liczymy na ich skuteczność i dobrą formę, ale jakby nie patrzeć

— Na pewno! — Z tym tylko zastrzeżeniem, że szczęście w siatkówce jest często wbrane na biało, ma gwizdek i nazywa się sędzią.

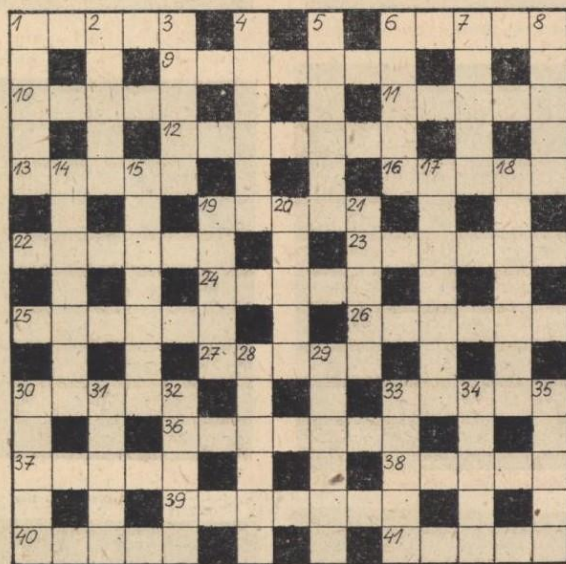
— Jest w tym dużo racji. Miejmy jednak nadzieję, że będziemy trafiać na dobrą formę arbitrow.

— Czy to już ostatnie życzenie?

— Mam jeszcze jedno. Chciałbym aby każdy z zawodników kadry porządkował swoje ambicje, myśli i siły dla zasadniczego celu. Jeżeli tak się stanie wspólny nasz wysiłek i klubu, nie powinien pójść na marne.

rozmawiał: M.K.

KRZYŻÓWKA



POZIOMO: 1) pas skoszonej trawy, 6) kostny produkt czerwonej ciastki krwi, 9) głowa na obrazie, 10) imię Riry, słynnego przed laty piłkarza włoskiego, 11) kraj, ziomek, 12) agencja lansująca artystów, 19) uderzenie spadającego przedmiotu o płaską powierzchnię, 18) na wadze, 19) imię Dłuskiego, 22) skrajana deska okrągła, 23) patronat, mecenat, 24) zubożały samuraj, 25) zmniejszenie dzięki smarom, 26) żywe stworzenie, 27) człon osady wioślarskiej, 30) skarpa, stok, 33) koczna książeczka, 36) przyjeździe z miasta, 37) rybne gody, 38) np. Zemborzycki, 39) szybki jak... 40) zapis testamentowy lub wysłannik papięski, 41) święta księga muzułmanów. PIONOWO: 1) osiadły jamochon, 2) dawniej gra chłopięca, 3) hutniczy

produkt, 4) współzabójca Juliusza Cezara, 5) flota hiszpańska w XVI w., 6) gatunek skały, 7) miasto włoskie ze słynnym uniwersytetem (kształcił się tam Jan Kochanowski), 8) smaczne jabłko, 14) wywołuje fermentację produktów mlecznych, 15) polski film telewizyjny z Izbą Trojanowską, 17) śmiecie, 18) wynajmuje mieszkanie, 19) część roku szkolnego, 20) np. Jan Kiepura, 21) podziemny strumień, 28) hinduski pisarz, laureat Nagrody Nobla, 28) w starożytności skorupa gliniana, 30) kraina w republice Polonii, 31) narzędzie stolarza, 32) francuski kierowca wyścigowy formuły 1, 33) flamaster, 34) dawna polska srebrna moneta, 35) jest nim 38 poziomo.

GŁOS ŚWIDNIKA

Tygodnik załogi WSK „PZL-Świdnik”

Adres redakcji: 21-040 Świdnik, ul.

Przodowników Pracy 1, tel. 130-42

wew. redakcji 51-51 i 53-67, rozgłos

51-52. Redaguje zespół w składzie:

Jerzy Jurak (redaktor naczelny), M.

czysław Kruk, Adam Łyskowski,

Andrzej Slepiaś, Ewa Urbaniśka, Ire-

na Wierchoś, Waldemar Wawrzysz-

ko, korekta: Regina Brzozowska,

WSK-S z 1840 22.11.83 r. — 2000 — S-4