

## ODDAJEMY MU CZEŚĆ

W pochmurny i dżdżysty dzień 12 listopada 1979 roku śmigłowiec który wystartował z świdnickiego lotniska, zastął w zawisie tuż nad wierzchołkami drzew starego, lubelskiego cmentarza.



Jesteśmy dumni z tego, że Obywatel przez wiele lat życia związał się z naszym zakładem i jako zasłużony Nestor lotnictwa utrzymuje z nami dalsze, serdeczne kontakty.

Widzimy w Was Dostojny Jubilee człowieka będącego wzorem dla nas i naszej młodzieży.

**PAWEŁ ZOŁOTOW.**

Był zawsze przyjacielem młodzieży, zwłaszcza tej latającej w aeroklubie. Utrzymywał z młodymi pilotami bezpośrednie, przyjacielskie stosunki.

Mimo znacznej różnicy wieku był starszym kolegą, o którym mówiło się po prostu PAWEŁ. Ci, którzy mieli szczęście znać Go osobiście, pozostali pod wrażeniem Jego szczególnego optymizmu i samodyscypliny w upartym dążeniu do wytkniętego celu.

**PAWEŁ ZOŁOTOW.**

Miał cel jeden — LOTNICTWO, które było pasją Jego życia. Dopóki zdrowie pozwalało — LATAŁ, gdy lekarze powiedzieli: dość, zabrał się do rekonstrukcji starych samolotów. Dzięki Niemu możemy dziś w muzeach podziwiać repliki „Lotni” — pierwszego polskiego szybowca „FARMANA” — samolotu z początków naszego stulecia, na którym po raz pierwszy sam wzniósł się w powietrze, „Bleriota” — wsławionego przelotem kanału La Manche i jeszcze innych zapomnianych płatowców.

Zapomniany został jednak **PAWEŁ ZOŁOTOW.**

W pierwszą rocznicę Jego śmierci podjęta została inicjatywa wzniesienia społecznym sumptem wszystkich LUDZI LOTNICTWA, nagrobka na lubelskim cmentarzu, godnego pamięci PAWŁA ZOŁOTOWA. W gromadzeniu funduszu na ten cel nie powinno też zabraknąć ZAŁO-GI Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Świdnik”, Zakładu w którym przepracował kilkanaście lat będąc wzorem dla innych.

Wpłaty indywidualne jak i zbiorowe (od instytucji) mogą być dokonywane na konto bankowe: NBP O/O Świdnik Nr 43645-13299-132 z dopiskiem: „Na budowę pomnika P. Zołotowa”.

Chętni do zbiórki pieniędzy na wydZIAŁACH WSK proszeni są o uprzednie porozumienie się z Gł. Księgowym Aeroklubu. Tel. 5910.

Autor apelu — wspomina o Pawle Zołotowie pragnąc pozostać bezimiennym, przeznacza jednocześnie honorarium za tekst na fundusz budowy nagrobka seniora lotnictwa.

## REFORMA W ZAKŁADZIE

## System motywacyjny w przybliżeniu

Uchwała 135 RM z czerwca ubiegłego roku w sprawie „doskonalenia niektórych zasad wynagradzania pracowników przedsiębiorstw państwowych” zapoczątkowała w przedsiębiorstwach proces zmian i porządkowania systemu płacowego.

W oparciu o postanowienia tej uchwały służby ekonomiczne rozpoczęły prace nad porządkowaniem wewnętrznego systemu płac w doskonałości do konkretnych potrzeb i możliwości finansowych

naszego przedsiębiorstwa. Efektem tych prac było wprowadzenie z dniem 1 lipca 1982 roku zmodyfikowanego systemu płac.

Istotę zmodyfikowanego systemu, oprócz zmienionych i podwyższonych stawek płacowych, stanowiła premia uznaniowa, którą przyjęto w miejsce stosowanej uprzednio premii regulaminowej.

Wysokość premii dla komórek organizacyjnych uzależniona jest od wyników ekonomiczno-finansowych osiągniętych w przedsiębiorstwie. Natomiast wysokość

premii indywidualnej zależy od zaangażowania, wkładu pracy każdego pracownika.

Na tle dotychczasowych doświadczeń możemy stwierdzić, że zmiana zasad premiowania zdała egzamin. Przedsiębiorstwo realizuje w terminie zaplanowane zadania i osiąga tym samym dobre wyniki ekonomiczne, a pracownicy otrzymują coraz to wyższe płace w zależności od wkładu pracy.

(Dokończenie na str. 2)



TYGODNIK ZAŁOGI WSK „PZL-ŚWIDNIK”

Nr 28 (654)

14 lipca 1983 r.

Cena 2 zł

## PRODUKCJA W I PÓŁROCZU

Tradycyjnie, po każdym kwartale rozmawiamy z z-cą Dyrektora Naczelnego ds. Produkcji inż. RYSZARDEM TARACHĄ o wynikach pracy w minionym okresie.

RED.: Jak został wykonany plan sprzedaży i globalny?

— R. TARACHA: — Plan sprzedaży wykonany został w 104%, dynamika sprzedaży w 110%, wydajność w zł na 1 zatrudnionego 106,9%.

Plan globalny w godz. wykonano

w 93,8%, wydajność pracy w godz. w 108,6%. Za 5 m-cy najwyższą wydajność uzyskali wydz.: 330, 590, 300, 360, 560. Najniższą — 310 i 320. Wykorzystano — 152.975 godzin nadliczbowych.

Trzeba stwierdzić, że II kw. 83 r.

## Zebranie związkowców transportu

W środę, 6 lipca odbyło się drugie już od wyboru władz wydziałowych, zebranie związkowców w dziale transportu. Udział w zebraniu wzięli członkowie Komitetu Zakładowego ZPP WSK HENRYK LEWANDOWSKI. Głównym problemem przewijającym się w trakcie zebrania była kwestia przystąpienia Związku do Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego. Wszystkie wątpliwości z tym związane wyjaśnił H. Lewandowski, który zapoznał także związkowców z treścią projektu statutu Federacji, jej strukturze organizacyjnej i kompetencjami, historią powstania i korzyściami wynikającymi z przystąpienia do tej

organizacji. Następnie w trakcie dyskusji transportowcy zgłosili swoje problemy. Mówili o brakach kadrowych w HT, w związku z czym np. kierownicy pracujący przy dowożeniu pracowników WSK w czasie przerwy pomiędzy kursami zatrudniali się do prac nie zawsze związanych z ich zawodem. Domagali się uregulowania spraw płacowych. Obecne pobyty w transporcie, ich zdaniem, nie zachęcają do podejmowania pracy w tym dziale. Sporym problemem dla transportowców jest także stale pogarszający się stan taboru. W związku z tym często występują awarie. Mankamentem są także braki części zamiennych, ogumienia i akumulatorów. W tych sprawach podjęto uchwałę.

należał do stosunkowo trudnych okresów — zresztą jak całe półrocze.

Duży niedobór zatrudnienia — powyżej 300 osób utrzymujący się w ciągu całego półrocza oraz nie zawsze zgodne z potrzebami montażu dostawy agregatów spowodowały zatrzymanie robót, jak też nierównomierne napięcie robót na poszczególnych stanowiskach pracy.

RED.: — Wydziały najlepsze i nie chciałbym powiedzieć najgorsze, ale ze słabymi efektami.

R. TARACHA: — Chcę wyróżnić, moim zdaniem, najbardziej zaangażowane i osiągnące dobre wyniki wydziały: 330, 360, 570, 610, 590.

Duży wysiłek szczególnie w czerwcu dał pracownicy z w-560 przy wykonawstwie śmigł. STL.

Nadal nie może odnaleźć się w-320, chociaż ostatnie 2 miesiące wskazują na stabilizację robót w toku, a co najważniejsze zaczęło się normalne życie społeczno-polityczne w wydziale. Odżyły ambicje załogi w pozytywnym tego słowa znaczeniu.

W ostatnim miesiącu bardzo słabo wypadł w-340. Oczekuje na głębsze przemyslenia od kierownika wydziału. Nadal bardzo ciężka sytuacja jest w w-310. Nie najlepiej jest z dyscypliną — oczywiście tą nieformalną. Na pewno dużo zależy od zatrudnienia nie mniej trzeba się zastanowić jak poprawić ten niepokojący stan.

RED.: — Może jeszcze na temat III kwartału.

R. TARACHA: — Nie zapowiada się nam lekkie „zycie”, tym bardziej, że przecież musimy wypoczywać.

(Dokończenie na str. 2)

## Status mistrza

Wśród opracowanych ostatnio w przedsiębiorstwie dokumentów, znalazło się oczekiwane od dawna, regulujące wiele istotnych spraw związanych z zawodem mistrza — zarządzenie w sprawie wdrażania statusu mistrza.

Znajdują się w nim obowiązujące przepisy przy powierzaniu funkcji i doskonalenia zawodowego oraz awansów mistrzów, zakres obowiązków, odpowiedzialności, uprawnień oraz systemu wynagradzania tej grupy pracowników i gospodarowania funduszem mistrzowskim. Stanowisko mistrza — czytamy — należy powierzać pracownikom legitymującym się co najmniej średnim wykształceniem za-

(Dokończenie na str. 3)

## Dłuższy termin

Według pierwotnego regulaminu konkurs racjonalizatorski o specjalną nagrodę Dyrektora Naczelnego Przedsiębiorstwa p.t. „OBNIZAMY MATERIAŁOCHŁONNOŚĆ I PRACOCHOŁONNOŚĆ PRODUKOWANYCH SERYJNYCH WYROBÓW” trwał miał do 30 czerwca b.r.

Uwzględniając sygnały racjonalizatorów termin zgłaszania projektów przedłużony został do 31 lipca br.

## ŚWIDNIK W ROZBUDOWIE



Fot. Waldemar Wawrzyszko



(Dokończenie ze str. 1)

Kontynuację rozpoczętych w roku ubiegłym prac nad systemem placowym stanowiły dalsze zmiany wprowadzone od miesiąca kwietnia roku bieżącego. W ramach tych zmian dokonano w przedsiębiorstwie:

- weryfikacji norm czasowych i zaszerzowania robot,
- przeglądu zaszerzowań osobistych pracowników akordowych i w rezultacie tych działań zlikwidowania rażących dysproporcji w tym zakresie, analizy plac pracowników dniówkowych i umysłowych wykonawczych,
- oceny kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla zarządzania.

W wyniku tych działań nastąpił znaczny przyrost plac służb technicznych przedsiębiorstwa.

Podjęte kierunki działań w zakresie porządkowania plac pozwoliły w dużym stopniu:

- zlikwidować roboty „nieatrakcyjne” o niskich grupach zaszerzowania,
- zbliżyć faktyczny poziom wynagrodzenia pracowników do teoretycznej mapy plac,
- ściślej powiązać wysokość wynagrodzenia pracownika z jego osobistym wkładem pracy i wynikami ekonomicznymi przedsiębiorstwa.

Uzupełnieniem podjętych działań w zakresie doskonalenia systemu wynagrodzeń pracowników jest przyjęcie do praktycznej realizacji już od II-go półro-

miowania będzie obniżka zużycia materiałów, narzędzi i paliw, zmniejszenie pracochłonności wyrobów i usług oraz obniżka innych rodzajów kosztów uzyskiwanych w drodze nowych rozwiązań technologicznych, konstrukcyjnych lub organizacyjnych zgłaszanych poza powszechnie obowiązującą formą racjonalizacji.

Obniżka ta może być uzyskiwana w wyniku:

- lepszego wykorzystywania materiałów poprzez zmniejszenie strat i braków,
- odzysku i powtórnego zużycia materiałów,
- zastosowania zamienników materiałowych,
- zastosowania w miejsce materiałów z importu — materiałów krajowych,
- zmian w procesach technologicznych, i innych rozwiązaniach przynoszących oszczędności.

Efektom wynikającym ze zmniejszenia kosztów wytwarzania stanowią podstawę do naliczania dodatkowej premii i ustalane są według następującego wzoru:

$$E = (Z_n - Z_a) \times C - N$$

gdzie:  
E — uzyskane efekty w tys. zł  
Z<sub>n</sub> — zużycie lub pracochłonność przed zmianą w jednostkach naturalnych (z 12-stu miesięcy)  
Z<sub>a</sub> — zużycie lub pracochłonność po zmianie w jednostkach naturalnych  
C — cena lub strata plac  
N — poniesione wkłady (łącznie z naturalnymi).

Oszczędność oblicza się w skali

## SYSTEM MOTYWACYJNY W PRZYBLIŻENIU

czy br. opracowanych zasad zawierających nowe rozwiązania motywacyjne. Tworzyć one będą poprzez system zachęt materialnych, warunki sprzyjające racjonalnemu wykorzystaniu materiałów, czasu pracy i prawidłowej dyscyplinie pracy. Jednocześnie sprzyjać będą zwiększonej ilości wytwarzanej produkcji, właściwej jakości tej produkcji oraz większemu zaangażowaniu wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Nowe rozwiązania dotyczą:

- zasady dodatkowego premowania wydziałów i działów za obniżkę kosztów wytwarzania w przedsiębiorstwie,
- zasady dodatkowego premowania pracowników umysłowych i pośrednio produkcyjnych z wydziałów produkcyjnych,
- zasady oddziaływania ekonomicznego na poziom zatrudnienia pracowników umysłowych i pomocniczych,
- zasady wynagradzania za wielozadaniowe wykonanie robót w akordowym systemie pracy,
- zasady wynagradzania za obsługę kilku stanowisk pracy (wielostanowiskowość),
- zasady ekonomicznego i administracyjnego oddziaływania na jakość produkcji,
- zasady wynagradzania pracowników w okresie przyczynienia do zawodu oraz osób szkolących,
- zasady finansowania wynagrodzeń pracowników w Zakładzie Badawczo-Rozwojowym.

Zasady dodatkowego premowania wydziałów i działów za obniżkę kosztów wytwarzania w przedsiębiorstwie.

Przedmiotem dodatkowego pre-

1-go roku. Kwota dodatkowej premii dla danej komórki organizacyjnej wynosić będzie:

- za oszczędności materiałów krajowych i z importu — 30 proc. od sumy zaoszczędzonych materiałów,
- w pozostałych kosztach — 20 proc. uzyskanych oszczędności.

W przypadkach nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych mających szczególnie istotne znaczenie dla postępu techniczno-organizacyjnego przysługuje nagroda w wysokości do 25 tys. złotych według uznania dyrektora przedsiębiorstwa.

Dodatkową premię można wypłacać zaliczkowo w wysokości 50 proc. należnej kwoty. Pozostałe 50 proc. może być wykorzystane po co najmniej półrocznym okresie stosowania przedsięwzięcia.

Uzyskane środki z tytułu oszczędności kosztowych mogą być rozdysponowane na:

- dodatkową premię dla pracowników, którzy przyczynili się do powstania oszczędności,
- powiększenie plac stałych (przeszerzowania) do wysokości 15 proc. kwoty przypadającej dla pracowników,
- miesięczne dodatki do plac.

Nie potwierdzone w zastosowaniu efekty oszczędnościowe powodują zmniejszenie podstawowego funduszu premiewego o kwotę wykorzystanej przez komórkę organizacyjną zaliczki na poczet przewidywanych oszczędności.

Niniejsze zasady mają charakter eksperymentalny i po roku 1983 zostaną uzupełnione o ewentualne uwagi i spostrzeżenia jakiegoś wynikać w trakcie ich praktycznego stosowania.

Z.O.

## Produkcja w I półroczu

(Dokończenie ze str. 1)

Niemniej jednak przy tym poziomie straconej pozycji. Liczmy na zwiększenie zatrudnienia co najmniej o 150 osób, większe zaangażowanie pozostałej części załogi, aby nadrobić za opóźniających kolegów. Apeluję o pomoc w produkcji, na bezpośrednich stanowiskach obróbkowych, technologicznych i konstruktorów, poprzez pracę w godzinach nadliczbowych bądź na zasadzie czasowego oddelgowania.

W III kw. będziemy wprowadzać dodatkowe rozwiązania organizacyjno-motywacyjne m.in.: wletozawodowość, motywacje ekonomiczne dla szkółących i szkolonych, premowanie

dozoru wydziałowego za wyniki produkcyjne. Liczę na pozytywne wyniki w III kw.

Ostatnią sprawą, którą chcę podnieść, to jest adaptacja młodych pracowników. Dotychczasowe wyniki w tym zakresie nie są najlepsze. W większym stopniu musimy zająć się nowo przyjętymi pracownikami i to zarówno ze strony dozoru jak też bezpośrednich kolegow. Musimy wreszcie znaleźć receptę na klimat, który wciąga do pracy, pobudza ambicję osiągnięcia umiejętności zawodowych, jednoczy nowo przyjętych z załogą.

RED.: — Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał: (AS)

# Modelarze profesjonalści

Aby śmigłowiec mógł się wznieść w powietrze, potrzebny jest wysiłek rzeszy fachowców różnych specjalności. Być może zabrzmi to paradoksalnie, ale w dziale tworzenia produkowanych w WSK maszyn latających mają swój udział także zakładowi modelarze.

Zanim helikopter zostanie zakwalifikowany do seryjnej produkcji, poddawany jest licznym próbom eksploatacyjnym. Aby obniżyć koszty związane z wytwarzaniem prototypu, wcześniej zwykle takie próby przeprowadza się na modelach. Jest to bowiem stosunkowo prosty i najtańszy sposób dochodzenia do właściwych kształtów, niektórych parametrów technicznych i innych wyników badań na nowo powstających śmigłowcach. Na modelu można sprawdzić przydatność danego wyrobu do pracy w określonych warunkach. Obecnie np. w zakładowej pracowni powstaje model śmigłowca Mi-2, który ma być przystosowany do lądowania na wodzie.

Pierwotnie zakładano, iż zamówienie na wykonanie takiego modelu trzeba będzie ulokować w firmie lotniczej na Zachodzie. RYSZARD BORAWSKI i HENRYK ROSOLIŃSKI, pracownicy zakładowej modelarni, zobowiązali się jednak, że model taki zrobią sami. Z wykonaniem samej kopii śmigłowca nie było większych kłopotów. Problemy pojawiły się natomiast, gdy trzeba było wykonać płytki, utrzymujące śmigłowca na wodzie. Płytki wykonane zgodnie z technologią były za ciężkie. Komplet ważył więcej niż cały model. Po wielu próbach znaleziono taki materiał, z którego wykonano płytki o żądanym kształcie i ciężarze.

Poza wspomnianym Mi-2, aktualnie powstaje tu model prototypowego śmigłowca W-3. W zakładowej pracowni wykonano dotychczas modele wszystkich produkowanych w wytwórni śmigłowców i prototypów. Robi się je wyłącznie z materiałów odpadowych. Modele w skali 1:25 i 1:10 powstają na podstawie dokumentacji technicznej opracowywanej przez konstruktorów i technologów. W zależności od wielkości i wyposażenia modelu, czas jego budowy waha się od kilkunastu do kilku miesięcy.

Człowiekowi znającemu modelarstwo tylko ze słyszenia lub pokazów wydawać się może, że jest to działalność wyłącznie amatorska. Prawda jest jednak zupełnie inna. Modele spełniają ważną rolę reklamową. Pre-

zentowane są na rozmaitych targach międzynarodowych w kraju i za granicą. Od kilku lat modelarze wyko-

Nasi modelarze osiagając dobre wyniki pracują w bardzo skromnych warunkach. Narzekają na ciasne pa-



Przy pracy H. Rosoliński.

nej przez R. BORAWSKIEGO i H. ROSOLIŃSKIEGO należą do najbardziej estetycznych, jakie oglądać można na międzynarodowych targach w Poznaniu, a jednocześnie całkowicie odzwierciedlają kształty oryginału. Ponadto kopia dziesięciokrotnie mniejsza od oryginału jest wygodniejsza w transporcie, zajmuje mniej miejsca na wystawach, co znacznie obniża koszty takiej ekspozycji, a przy tym z powodzeniem spełnia swoje zadania

szczenia, brak magazynu i opróżniania. Lubią jednak swoją pracę i dzięki temu modele wykonane dwójką, Ryszard Borawski i Henryk Rosoliński prezentują na poziomie. To, że nasze modele są bardzo dokładnie i estetycznie wykonane, należy wyłącznie do rekordu RYSZARDA BORAWSKIEGO i HENRYKA ROSOLIŃSKIEGO, ich wieloletniemu zaangażowaniu w pracę.



Kolejny model wykonuje R. Borawski.

## Czy niepowodzenie na starcie?

Wydane w formie załącznika do zarządzenia w sprawie zmian w systemie wynagrodzeń zasady ekonomicznego oddziaływania na poziom zatrudnienia pracowników umysłowych i pomocniczych są tylko jedną z licznych propozycji rozwiązań racjonalnego rozwiązania problemu niewłaściwych propozycji kadrowych. Powtarzając raz jeszcze opinię działu ekonomicznego, który nie spodziewa się rewelacji w praktycznym, i z efektem, zastosowaniu innowacji, spróbujmy z pomocą zespołów pracowniczych i ich kierownictwa, ustalić przyczyny niepowodzenia na starcie, bo tak można ocenić pierwsze dwa miesiące odłóg zasady weszły w życie. Faktem jest, że komórki organizacyjne przedsiębiorstwa chętnie korzystają z zwiększonego funduszu premiewego powstałego w wyniku niewykorzystania etatu, z wielką nieufnością podchodząc do rezygnacji ze stanowisk umysłowych, i pomocniczych, pomimo zachęty finansowej w postaci funduszu na przeszerzowania w kwocie 60 proc. minimalnej płacy zasadniczej jaką przewiduje taryfikator dla likwidowanego stanowiska. Dlaczego?

Mówi JAN OTREBSKI — szef Ośrodka Normalizacji. „Na początku roku z komórki zabrano czterech etatów. W tej chwili pracuje tu 18 osób. Przybywa norm. Gdybym miał oddać jeszcze coś, nie pozabierałbym się. Nie widzę wyjścia, nawet poprzez wprowadzenie usprawnień organizacyjnych. Przypuszczam, że w komórkach o podobnej strukturze, zasady te nie znajdą zastosowania. Jest to być może prawdopodobne tam gdzie pracuje dużo osób

Główny metalurg — ZDZISŁAW LOREK — kieruje, łącznie z centralnym laboratorium, 123 osobowym zespołem. „Korzystamy ze zwiększonego funduszu premiewego. Ma to pozytywne oddziaływanie na pozostałych pracowników. Z uwagi na prawie 10 proc. brak etatów nie mam w tej chwili możliwości rezygnacji z dalszych. Niemożliwe jest również aktualnie wprowadzenie większych usprawnień. Zadania rosną — środki — nie. Nadrobiamy godzinami nadliczbowymi. Odsuwamy pewne prace na później, bo nie ma możliwości wykonawczych. Z tego co wiem, sytuacja jest podobna w TT, ZBR, TKT”.

Dział pomocy, pośrednio produkcyjnej borykają się z takim samym problemem jak bezpośrednia produkcja: brakiem rąk do pracy. Pora odpowiedzieć sobie na pytanie: czy niepowodzenie na starcie?

Zdaniem Zdzisława Loreka zasady dają pewną swobodę w gospodarowaniu siłą ludzką. Są bardzo dobre ze względu na możli-

wość kierowania do komórek nieobsadzonych etatami dodatkowego funduszu premiewego, ry wpływa pozytywnie na efekt pracy.

A więc nie niepowodzenie czy sukces. Wprawdzie nie 100 proc., ale kolejny krok przed został zrobiony.

Rodzi się jeszcze jedno pytanie: czy nie potrafimy powiedzieć, gdzie szukać słów administracji? Czy w tym przypadku, pojęcie jest tylko nie mającym pokój w rzeczywistości sloganem?

## ZDARZENIA I WYPADKI

29 czerwca przy ul. Środkowej dokonano włamania do piwnicy w K. skąd skradziono rower „W”.

W ostatnich dniach czerwca kradzież KM MO zlikwidował Świdnik dwiema bimbrowniami przy ulicy Stawiskich, drugą w Westerplatte. W obu przypadkach jawno nielegalny wyrób spirytusu. Sprawcy odpowiadać będą przed sądem.

26 czerwca w godzinach nocy Waldemar L. lat 28, czynu nierządowego z uczennicą VI lat 13. Waldemar L. był był powiadzał przed Sądem.



# Centralna kartoteka

Kiedyś sprawa nie była aż tak komplikowana. Stawali żebnicy pod kościołem i wyciągali ręce po datki. Dzisiaj kategoria żebraków przeszła do historii, a miejsce kościoła zastąpiła dyskretniejsza centralna kartoteka.

Pod stałą opieką państwa znajduje się obecnie 503 mieszkańców naszego miasta. W liczbie tej nie mieszczą się osoby korzystające od czasu do czasu z różnorodnych form pomocy. Też znacznie rozmiary centralnej kartoteki mogłyby wzrosnąć nawet do kilkudziesięciu tysięcy, bowiem prawie wszyscy żyjemy w miastach i na dobrą sprawę każdy z nas dochodzi nie przekracza-

pracy. Potrzebni są opiekunowie społeczni, którzy zajęli by się ludnością wiejską. Niezbędna jest pomoc ze strony komitetów osiedlowych i Koła Gospodyń. Świdnik nie posiada przychodni przeciwalkoholowej, aby pomóc ludziom w leczeniu odwykowym. Problemy społeczne muszą się doczekać właściwego rozwiązania i to w układzie budżetu miejskiego.

Anna Jezierska-Szałach — „Niezbędny dla osób potrzebujących opieki jest dom dziennego pobytu.

Henryk Galecki — „W chwili obecnej rzeczą najważniejszą jest opracowanie właściwego modelu

pisze już od dawna. A swoją drogą od radnych, którzy materiały otrzymali przed sesją, można by się było spodziewać bardziej konkretnych propozycji. Na forum MRN nie padły inne mogące coś zmienić wnioski.

Aktualnie centralną instytucją prowadzącą organizację opieki społecznej jest ZOZ. Z tego powodu dysponuje on całością nakładów budżetowych. Pracownicy tamtejszych służb społecznych z goryczą stwierdzają: „chciało by się wiele zrobić, ale mamy podcięte skrzydła”. ZOZ planuje zakup obiadów dla osób samotnych i chorych (zamiast zasiłków na żywność). Potrzebne są



ym 5-cio tysięcznego minimum socjalnego ma prawo uciec pod ochronny parasol państwa.

Dotychczasowe doświadczenia wykazują, że rozwiązywanie problemów socjalnych nie jest ani łatwe, ani proste. Lista problemów i spraw, z którymi boryka się polityka socjalna państwa na naszym terenie, jest ogromna i wciąż narasta — powiedziała na ostatnim posiedzeniu Miejskiej Rady Narodowej radna Maria Czechowicz.

Z roku na rok rośnie liczba osób potrzebujących pomocy. Podstawowym, chociaż nie jedynym jej przedmiotem, pozostaje nadal będąca wynikiem samotności i niejednokrotnie choroby stała. Narasta problem alimentacyjny ze strony dzieci na rzecz starców, niedołężnych rodziców. Coraz szersze kręgi zataczają alkoholizm i narkomania.

Anna Jezierska-Szałach z Polskiego Związku Emerytów, Rentowników i Inwalidów skarży się na brak większego zainteresowania ze strony niektórych zakładów pracy. W wielu przypadkach — stwierdza — nie potrzebne są pieniądze, tylko choć odrobina życzliwości. „Same mamy bardzo dużo „ale” do pomocy społecznej” — mówią zajmujące się zawodowo tymi sprawami pracownicy służb socjalnych ZOZ-u. Przychodzą dary rozwijając wśród ludzi nienawiść i wzajemne pretensje. Panie z PCK boją się, choć do pracy z siatkami i herbami. Pomoc ze strony państwa, zwłaszcza w formie pieniężnej, uczy wygodnych postaw typu: po co iść z III grupą inwalidzką do pracy, skoro można dostać zasiłek. Pomoc nie zawsze jest efektywna i nie będzie dawała, dopóki nie będziemy dawać zamiast pieniędzy tego czegoś, czego ludzie potrzebują: butów, posiłków itd.

Pomoc społeczna w mieście była przedmiotem obrad ostatniego posiedzenia sesji Miejskiej Rady Narodowej. Wielu radnych próbowało podsunąć bardziej skuteczne od dotychczasowych wnioski.

Marta Czechowicz — „Należy wyznaczyć poczynania wszystkich instytucji, tak by fundusze przeznaczone na opiekę i pomoc społeczną były bardziej efektywnie wykorzystane. Pożądane byłoby większe zainteresowanie zakładów swoimi weteranami

polityki socjalnej”.

Zygmunt Barszcz — „Należy utworzyć przy Naczelniku Miasta stanowisko do spraw społeczno-socjalnych”.

R. Dmowski — „Potrzebna jest ogólnie społeczna postawa wyrażająca zrozumienie dla tych spraw”.

Ostatecznie do oficjalnych dokumentów, zobowiązujących władze miasta do działania, wpisano wnioski, które w niczym nie zmieniają dotychczasowego najlepszego modelu polityki socjalnej. Jeśli zapisano „czynić usilne starania w pozyskaniu pomieszczeń na Dom Dziennego Pobytu dla osób potrzebujących opieki społecznej” to znaczy, że ta nie kwestionowana przez nikogo inwestycja na pewno długo jeszcze nie powstanie, bo w taki sam sposób mówi się o niej i

pośliki dietetyczne. W Świdniku niestety żadna z licznych stołówek, barów czy restauracji takich nie serwuje. Aby pomoc była efektywniejsza, zasiłki pieniężne należy wymienić na towary. Ale drzwi handlu są zamknięte. Należałoby wreszcie przedyskutować potrzebę przyjmowania darów (skoro na zachłanność ludzką nie ma lekarstwa).

W doprowadzeniu do pomyślnego końca przynajmniej dwóch pierwszych spraw, do pomocy osamotnionemu jak dotychczas ZOZ-owi przydałby się wpływowy pośrednik. Cóż skoro tacy zajęci są dzieleniem ryżu i zagranicznych ciuchów. Najważniejsze jest to, że jesteśmy potrzebni — powiedział, sądząc o roztargnieniu, jeden z nich.

## STATUS MISTRZA

(Dokończenie ze str. 1)

wodowym lub posiadającym najwyższy tytuł kwalifikacyjny w zawodzie oraz wymagany staż pracy określony w taryfikatorze. Osoba ubiegająca się o to stanowisko musi mieć zdolności organizacyjne i umiejętności kierowania zespołem. Wyróżniał się wysokimi walorami ideowo-moralnymi i umiejętnościami kształtowania socjalistycznych postaw podległych pracowników. Pracownicy aktualnie zatrudnieni na tych stanowiskach objęli zostaną samokształceniem. Mają zapoznać się między innymi z nowymi metodami technologii i organizacji pracy, problematyką z dziedziny psychologii, dydaktyki, etyki zawodowej, ergonomii, prawa pracy. Obowiązki i odpowiedzialność wynikające z plantowania tego stanowiska zawarte są w „Karcie podstawowych uprawnień i obowiązków mistrza w WSK PZL-Świdnik”. W myśl tego dokumentu, osoby pracujące na tych stanowiskach zobowiązane są między innymi do dokonywania okresowych ocen pracy i postaw podległych im pracowników, systematycznego prowadzenia ewidencji i niedociąganie w pracy nadzorowanych osób. Mistrz odpowiedzialny jest za organizację pracy na kierowanym przez siebie odcinku i rozkład zadań pomiędzy poszczególnymi pracownikami. Przestrzeganie procesów technologicznych, pełne wykorzystanie czasu pracy, przestrzeganie zasad bhp, kształtowanie właściwych stosunków międzykulturowych oraz stwarzanie warunków sprzyjających rzetelnej i wydajnej pracy.

Karta nie składa się jednak wyłącznie z obowiązków. Znalazły się w niej także i uprawnienia. Zgodnie z tym dokumentem mistrz będzie miał prawo między innymi do decydowania o sposobie wykonywania zadań oraz wykorzystywania środków pracy na kierowanym odcinku, współuczestniczenia w procesie planowania przez zatwierdzenie zadań planowych i określenie warunków ich realizacji. Ważnym uprawnieniem jest wyłączność dysponowania funduszem mistrzowskim, decydowania o wysokości premii, nagród, awansowania, przeszerzgowania, wyróżnień odznaczania podległych pracowników, wyznaczanie brzdądzów. Mistrz ma także prawo do wydawania opinii dotyczących podległych mu pracowników. Dotyczy to przypadków: przyjmowania do pracy i zwalniania, kolejności przydziału mieszkań, przyznawania zapomóg.

Istotnym punktem tego dokumentu są także obowiązki zakładu wobec mistrza. Przedsiębiorstwo ma między innymi obowiązek konsultowania w odpowiednim środowisku mistrzów ważniejszych decyzji dotyczących rozwoju techniki i technologii produkcji, najpilniejszych i najważniejszych zadań gospodarczych i warunków ich realizacji oraz problemów pracowników, socjalnych, bhp. Ważnym punktem tego aktu prawnego są zasady wynagradzania mistrzów. Obecnie pobory mistrza ustalone będą w powiązaniu z poziomem płac podległych zespołów pracowników.

JAK WYPOCZYWALI ?

## SYGNAŁY Z DARŁÓWKA

Opaleni na czekoladę i pełni wrażeń powrócili 5 lipca br. z Darłowa — wczorasznie trzeciego turnusu. Pomimo zmęczenia gdyż podróż powrotna trwała trzynaście godzin, rozmawiali o chęci przywzrostu na pamięć niedawne przeżycia.

Zdaniem wielu rozmówców turnus w Darłowie był udany. Dopisywała pogoda na którą liczą zawsze urlopowicze, nie zabrakło rozrywek. Czwórka z plusem wystawiano na ogół zgodnie z pracownikom kuchni (szefowa p. Sowa) i pozostałemu personelowi ośrodka wczasowego WSK.

Podkreślono panującą tu czystość. Z uznaniem wypowiadano się o pracy kierownika placówki — RAJMUNDA JOŹWINSKIEGO, który troszczy się o gości o pobyt na wczasach tak dorosłych jak i dzieci. Te ostatnie miały szczególną frajdę. Zorganizowano im trzy zabawy taneczne w tym jedną kostiumową. Z dwu godzinny program przybył do nich iluzjonista. Wiele uciechy miały również z desko-wrotkami na których urzadzały wyścigi po asfaltowych alejkach.

Dorośli korzystali przeważnie z wypoczynku na plaży w pobliskim lasku, oraz ze spacerów i wycieczek. Ośrodek dysponuje trzema

telewizorami, (w tym jeden kolorowy) przy których również chętnie, szczególnie wieczorami spędzali czas dorośli i dzieci.

Wczorasznie wyjeżdżali do Darłowa i Koszalina. W tamtejszych sklepach, szczególnie koszałskich można było dokonać wielu udanych zakupów.

Trzeci turnus w Darłowie zdaniem wielu jego uczestników był spokojny i udany. Do mankamentu zaliczono jedynie brak na stałe w ośrodku pielęgniarki, potrzebnej do wykonywania zabiegów. Lekarz przyjmuje pacjentów dwa razy dziennie.

W sumie jak już nadmieniliśmy, w wypowiedziach wczasowiczów duża nutka optymizmu i zadowolenia. Wielu zapowiedziało swój pobyt w ośrodku w roku przyszłym.

W uzupełnieniu informacji dodajemy, że od osób przebywających w Darłowie na wczesniej- szych turnusach słyszeliśmy, że gdy pada deszcz przez nieszczel- ny dach pawilonu woda dostaje się do środka niektórych pokoi na drugim piętrze. W trzecim turnusie zjawisko to nie występowało. Chyba dlatego, że dopisywała pogoda.

A może dach już naprawiono?

m.

## REPORTER ZANOTOWAŁ

O ŁAWKĘ NADAL TRUDNO

W jednym z poprzednich numerów „Głosu” pisaliśmy (na prośby mieszkańców miasta) by ustawili ławeczkę na przystanku PKS usytuowanym przy „Kosmosie”. Drobną na pozór sprawą pozostała bez echa. Pasażerowie czekający na autobus PKS siadają nadal na trawniku lub na skryżowaniu gospodarczej ustawionej przy kiosku.

Po przeciwnie stronie ulicy stoi natomiast kilka ławek...

GAPISTWO NIE POPEŁA

Przekonali się o tym Romuald W. i Krzysztof M. — dwaj pracownicy WSK. Pierwszy nie zamknął po pracy drzwi do rozdzielni przez co pomieszczenie otwarte było prawie całą do-

bę, a drugi swego biura w TT. W stosunku do obydwu pracowników wyciągnięte zostaną wnioski służbowe.

KRADZIEŻE W ZAKŁADZIE

Na początku lipca dokonano w zakładzie kilku kradzieży. Z działu transportu „zniknął” akumulator i wyłącznik elektromagnetyczny do rozrusznika „Ursus”, na łączną wartość 9 tys. złotych. Pracownik W-060 Jan S. usiłował wynieść 20 m płótna, metr dermy i grackę. Zatrzymany przez strażnika tłumaczył się, że „towa-” kupił od jednego z pracowników WSK za 250 zł.

W lipcu zatrzymano również w bramie wycieczki Dariusza K. z wydz. 340, który wynosił pół litra czarnej farby.

## CZYTELNICY PISZĄ

SZANOWNA REDAKCJO!

Sprawa, którą chciałem wam opisać z prośbą o opublikowanie na łamach „Głosu Świdnika”, jest bardzo przykra i świadczy o małej życzliwości ludzi. Oto fakty. 24 czerwca żona udała się do przychodni miejskiej z naszym 4,5 letnim synem, podejrzewając u niego złamanie ręki. Po zarejestrowaniu udała się do gabinetu chirurgicznego, w którym przyjmował lekarz Zinko. Po wstępnych oględzinach lekarz stwierdził, że po małym stłuczeniu nic nie widzi (rękę obejrzał tylko do łokcia). Przepisał Altacel. Jednak dla pewności — dodał, należy z dzieckiem udać się na prześwietlenie, radząc by się pośpieszyć ze względu na przyjęcia tylko do godziny 15.

Zona po prześwietleniu udała się z wynikiem ponownie do gabinetu, ale pana doktora już nie zastała. Była godzina 14.50 do- kładnie.

W związku z powyższym udała się do Szpitala Miejskiego w Świdniku, gdyż syn dalej mówił, że boli go ręka. Lekarz dyżurny

na oddziale chirurgii już po wstępnych oględzinach stwierdził poważne złamanie kości ramiennej. Następnie dziecko otrzymało skierowanie do Kliniki Dziecięcej w Lublinie, gdzie, po wykonaniu niezbędnych zdjęć rentgenowskich, złozeniu kości i umieszczeniu na wyciągu, przebywa do dziś. Tyle fakty.

Nasuwa się, smutna refleksja, dlaczego wśród lekarzy, którzy z oddaniem i poświęceniem służą z pomocą, są jednak i tacy, którzy swojego zawodu nie traktują zbyt poważnie, uważając, że nawet w sytuacji kiedy ktoś potrzebuje ich pomocy, nie są zobowiązani do jej udzielenia, a nawet mogą sobie pozwolić na wcześniejsze wyjście z pracy. Co mogło by się zdarzyć, gdyby żona z przychodni wróciła do domu z przepisaniem Altacetem, który miał służyć do przykładania tylko nie wiadomo do czego i po co? Powyższą historię pozostawiam pod rozważanie Dyrekcji ZOZ w Świdniku i panu doktorowi Zinko.

Z poważaniem  
Zbigniew Łopaciuk

## KINO

Repertuar od 14 do 21 lipca 1983 roku  
Czwartek (14.07.) — 17.00 i 19.15 HAIR, USA, (15 l.);  
Piątek (15.07.) — 17.00 PIERŚCIEN KS. ANNY, pol. bo., — 19.15. HAIR, USA, (15 l.);  
Sobota (16.07.) — 17.00 PIERŚCIEN KS. ANNY, pol. bo., — 19.15 AGNIESZKA IDZIE NA ŚMIERĆ, wl. (15 l.);  
Niedziela (17.07.) — 12.00 PORANEK PCHŁA SZACHRAJKA, bo., — 17.00 AGNIESZKA IDZIE NA ŚMIERĆ,

wl., (15 l.) — 19.30 KARATE PO POLSKU, pol., (18 l.);  
Poniedziałek (18.07.) — 17.00 i 19.15 KARATE PO POLSKU, pol. (18 l.);  
Wtorek (19.07.) i środa (20.07.) — 17.00 PIĘTROWKA 38, radz. (12 l.) — 19.15 KARATE PO POLSKU, pol. (18 l.);  
Czwartek (21.07.) — 17.00 NARZECZONA NA NIBY, CSRS, (15 l.) — 19.15 KARATE PO POLSKU, pol. (18 l.).

Kino zastrzega sobie możliwość ewentualnych zmian w programie



# Po słońce, radość i zdrowie



Najważniejsze — zająć dobre miejsce.



Chwila zadumy...



Jeszcze tylko ostatnie spojrzenie za mamą i w drogę.

Zdjęcia:  
WALDEMAR WAWRZYSZKO

Tekst:  
IRENA WIERZCHOS

Sprawdzamy finanse.

Tygodnik załogi WSK „PZL-Swidnik”. Adres redakcji: 21-040 Swidnik, ulica  
Przodowników Pracy 1, tel. 120-61, w. 51-51. Druk. WSK-S z. 1237 7.07.83 — S-2

Wszędzie dobrze a na wakacjach najlepiej, filozoficznie stwierdził, czekając na autokar mały kolonista.

Do 16 lipca dzieci wyjadą do 8 miejscowości kolonijnych. 30 czerwca pierwszy „wakacyjny autokar” powiódł dzieci do Jastrzębiej Góry. 1 lipca wyjechała młodzież na obóz do Pokrzywniej. W tym samym dniu największą 130-osobową grupę powiozły autokary nad Jezioro Białe.

Wakacje, gorący okres, również dla wielu służb które za sprawny wypoczynek letni odpowiadają.

SMUTNE ALE PRAWDZIWE. PIŁKARZE AVII OPUSCILI ZNOWU II LIGĘ. MIMO USILNYCH STARAŃ ZE STRONY KIEROWNICTWA KLUBU, KTÓRE STWORZYŁO ZAWODNIKOM JAK NAJLEPSZE WARUNKI DO PRACY W ZIMIE — ZORGANIZOWAŁO TRZY OBOZY PRZYGOTOWAWCZE — (PRZYP. AUT), ŚWIDNICZANIE NIE POTRAFIŁI NIESTETY ODRÓBIĆ STRAT PONIESIONYCH JESIENIĄ UBIEGŁEGO ROKU.

Jednocześnie zdobytych punktów i mizerne konto bramkowe były zbyt skromną zaliczką na ostateczny sukces. Na wiosnę co niektórzy kibice ludzili się wprawdzie nadal, że wszystko może się jeszcze zdarzyć, ale w miarę upływu czasu sytuacja stawała się coraz bardziej klarowna. Niestety — na niekorzyść piłkarzy Avii.

Przypomnijmy pokrótce fakty. Po 6 meczach w rundzie wiosennej punkty zdobyte przez zespół można było policzyć na palcach u jednej ręki. Najbardziej fatalnymi w skutkach okazały się spotkania na własnym boisku ze Stalą (Stalowa Wola) i Błękitnymi (Kielce). Straciła Avia z tymi drużynami aż trzy punkty, które — po-

wiosenną rundę rozgrywek przeskakując w tabeli swidniczan.

Fatalna zeszłoroczna jesień powołała do skutku nie tylko wiosenną rundę przestawiającą stabilizację formy i pasterników i obrońców (z linia pomocy nie było najgorzej) — to zdaniem wielu obserwatorów najważniejszą przyczyną niepowodzeń piłkarzy.

Dziś po fakcie, wielu kibiców zadaje sobie jedno zasadnicze pytanie: CZY W OGÓLE MIELISMY DRUGĄ NE NA MIARĘ DRUGIEGO FROTU?

Kilka niezłych wyników uzyskanych przez swidniczan, a choćby — wygrane mecze z Resovią, BKS Bielski, który zjechał do Swidnika z trum-

## OBRACHUNKI Z FUTBOLEM

wiedźmy sobie otwarcie — decydowały...

Wiosną jak pamiętamy, odszedł z klubu trener IŻYŃSKI, który nie pannał już nad drużyną. Dziś w kołach piłkarskich mówi się, że gdyby wcześniej podjęto decyzję o zmianie trenera, losy drużyny mogłyby się potoczyć inaczej.

Powierzenie rozklejonej drużyny nowemu szkoleniowcowi — WITOLDOWI SOKOŁOWSKIEMU zapoczątkowało inny bieg wydarzeń — to prawda, lecz nie na tyle aby powstał on kropkę nad i.

Na to, że drużyna uratuje się przed spadkiem liczyliśmy w skrytości ducha. Co innego jednakże snuć marzenia, obliczać punkty na papierze, przewidywać i kalkulować, a co innego grać. Na boisku każdy punkt zdobywać trzeba niestety w pocie czoła. I stąd też nie wiele chyba pretensji do nowego trenera. Podjął się on i tak arcytrudnego zadania. Objął drużynę z marszu i zanim zaczął zdobywać z nią punkty musiał w jak najkrótszym czasie poznać wady i zalety wszystkich kadrowców, a co chyba najważniejsze zmienić styl gry zespołu. Nie wszystko jak widać udało się zrealizować od ręki. Drużyna Avii tkwiła głęboko w strefie spadkowej rywalizując ostro ze Stalą (Stalowa Wola), która jak burza przeszła

rem Waligórą, remis z Motorn Radomiakiem i Hutnikiem, mogąc gerować, że drużynę stać było wiele. W przekroju całego sezonu były to jednakże tylko fajerwerki. W innych meczach oglądaliśmy niestety słabe występy naszych piłkarzy. To więc odpowiedź na wcześniej zadane pytanie wydaje się być prosta. SEZONIE PIŁKARSKIM 1982/83 MIELISMY NIESTETY PEŁNOWARTOŚCIOWE DRUŻYNY, O CZYM ŚWIDACZY RÓWNIEŻ SMUTNA STATYSTYKA.

Obecnie, kiedy skończył się czas decydujących rozstrzygnięć, kiedy znamy ostatni los Avii — zalamanie rąk na nic się nie zda. Znamy stół bowiem w miejscu, szczególnie w sporcie. Już obecnie wiadomo, że z chwilą rozpoczęcia nowej edycji rozgrywek naszych piłkarzy w III lidze, w reprezentacyjnej jedynce Avii, a w kadry także, zajdą zmiany. Nie jest tajemnicą, że klub piłkarzy poprosił o zwolnienie z klubu, że w „przebiegniętej” drużynie występować musi trzech młodzieńców, że klub „rozmawia” na temat piłkarskie z innymi zrzeczeniami.

Już choćby te fakty wskazują, że w nowym sezonie ujrzymy na boisku inny team. A jaką będzie wartość? Pożyjemy — jak mówił porzekadło — i zobaczymy!

## KRZYŻÓWKA

1		2	3		4		5	6		7
			8							
9	10									11
12				13				14		
			15				16			
17					18					
				19						
20				21				22		23
24			25				26		27	
			28					29		
30							31			

POZIOMO: 1) sukno grube, miękkie, kosmate; 2) potocznie czas wolny od zajęć; 3) lekarz położny; 4) pół liny; 5) nie przed, lecz...; 6) imię dziewczyny; 7) w nich pszczoły; 8) tonacja lub owad; 9) rozróżba, awantura; 10) obszyte z taśmy na mundurze; 11) gbur, impertynent (bez „m”); 12) służył do pieczętowania kopert; 13) siatkówki lub ping-ponga; 14) inicjały polskiego aktora (nazwisko i imię); 15) druga połowa pozy; 16) posilny długo przechowywany się prowiant; 17) skład materiałów kolejowych lub wojskowych; 18) za nią kara.

PIONOWO: 1) jedn. miary papieru; 2) określenie siebie; 3) urzędowe sanie czynności; 4) pieśń nabożna ryczo-religijna; 5) z niego pło; 6) miara gruntu (100 m kw.); 7) w spa koralowa; 8) dowódca oddziału jazdy w staroż. Grecji; 9) marka polskiego samochodu; 10) narząd wzroku; 11) skorupiak (chodził wspak); 12) wyk, przyzwyczajenie; 13) republika Afrykańska, lub z pieca; 14) waga pakowania; 15) imię męskie z niemkiego; 16) dumny ptak; 17) jednorodny; 18) litera alfabetu greckiego.