NIECH SIĘ ŚWIĘCI

czcionką i słowem

1 MAJA 1972 r. | 4

JEDNODNIÓWKA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO OLSZTYŃSKICH ZAKŁADÓW GRAFICZNYCH IM. SEWERYNA PIENIĘŻNEGO W OLSZTYNIE

Meldunek

z ostatniej chwili

- Produkcja towarowa za I kwartał br. wykonana w 104,9%
- Produkcja globalna za I kwartał br. wykonana w 103,5%
- Zobowiązania produkcji dodatkowej za I kwartał br. wyk. w 127,6%

DRUKARZE W MANIFESTACJI 1-MAJOWEJ

W dniu Pierwszego Maja ludzie pracy wyjdą na ulicę, aby manifestować solidarność z klasą robotniczą całego świata w jej walce o ideały ludzkości — postęp, pokój, socjalizm, aby dać wyraz radości i dumy z osiągnięć społeczeństwa polskiego.

W roku bieżącym mamy szczególne powody do manifestowania zadowolenia z powodu zmian zachodzących w naszym życiu społeczno-gospodarczym będących wynikiem konsekwentnej realizacji wytycznych VI Zjazdu PZPR.

Troska o człowieka, o jego byt materialny stały się pierwszoplanowym zadaniem, zaś szybki wzrost stopy życiowej zasadniczym celem wszelkich poczynań w gospodarce narodowej.

My drukarze byliśmy pierwszymi, którzy odczuli dobrodziejstwo aktualnej polityki Partii i Rządu. Skrócony został dzień pracy, zwiększone zostały zarobki pomocy wydziałowych i niektórych fachowców. Nie powinno więc nikogo z nas zabraknąć w Pierwszomajowej manifestacji. Drukarze to przecież awangarda klasy robotniczej.

KOLEŻANKI I KOLEDZY!

W zwartej, barwnej od szturmówek i kwiatów grupie w radosnym świątecznym nastroju wyruszamy w dniu 1 Maja o godz. 8.30 sprzed budynku biurowego na ulicę 1-Maja. O godz. 10-tej wszyscy słuchamy przemówienia radiowego tow. Edwarda Gierka a następnie w swobodnym pochodzie przejdziemy przed trybuną honorową, składając naszą manifestację na ręce przedstawicieli władz partyjnych oraz gospodarzy miasta i województwa.

Niech społeczeństwo Olsztyna zobaczy, że drukarzy jest coraz więcej, że jesteśmy zwartą, solidarną i świadomą swojej roli załoga.

Z okazji święta klasy robotniczej, życzymy Wam Koleżanki i Koledzy, sukcesów w pracy i pomyślności w życiu osobistym.

Dyrekcja i Samorząd Robotniczy

ZESPOLENI TWÓRCZĄ PRACĄ
BUDUJEMY NASZĄ PRZYSZŁOŚĆ

PO raz 27 obchodzić będziemy w tym roku dzień 1 Maja w wyzwolonej, socjalistycznej Ojczyźnie. Gdy w roku 1945 pochód 1-Majowy szedł ulicami zburzonej Warszawy, zdawaliśmy sobie sprawę z ogromu zadań, które stoją przed nami w odbudowie i rozbudowie kraju, w urzeczywistnianiu wielkich przemian społecznych, w zapewnieniu Polsce godnego miejsca w kształtującym się świecie socjalistycznym. Od tego czasu rok po roku odmierzaliśmy w pierwszomajowych pochodach drogę socjalistycznego budownictwa, umacniania Polski, realizacji społecznych ideałów socjalizmu.

W roku 1971 obchody 1 Maja przebiegały pod znakiem powszechnej mobilizacji do urzeczywistnienia zadań wytyczonych przez VII i VIII Plenum Komitetu Centralnego. Głębokie zmiany, które w życiu kraju wniosła pogrudniowa polityka naszej partii, przyczyniły się do odbudowy wzajemnego zaufania, natchnęły szeregi budowniczych socjalizmu głęboką wiarą w swoje siły, w możliwość przezwyciężenia trudności i nadania nowego rozmachu naszej pracy. Jednocześnie zmiany te przyniosły umocnienie kierowniczej roli partii, jako siły przewodniej w wytyczaniu i urzeczywistnianiu celów socjalistycznego rozwoju naszego kraju.

Tegoroczne święto 1-Majowe przypada po VI Zjeździe i marcowych wyborach do Sejmu. Program wytyczony przez partię i na podstawie dorobku ogólnopartyjnej i ogólnonarodowej dyskusji spotkał się z powszechnym poparciem. Rezultaty wyborów do Sejmu świadczą

o głębszym niż kiedykolwiek zespoleniu klasy robotniczej, ludzi rolniczego trudu i wszystkich środowisk inteligencji z partią, która przywracając i umacniając leninowskie zasady budowy socjalizmu — *nadała wyższe tempo procesu rozwoju kraju*, zespalając w jedno społeczne cele i gospodarcze przesłanki ich urzeczywistnienia, uczyniła program lat 70-tych sprawą bliską każdemu człowiekowi pracy.

Podporządkowując rozwój gospodarczy realizacji celów społecznych, kreśląc zadania w dziedzinie unowocześniania gospodarki — partia stworzyła wizję Polski nowoczesnej, o wysokim poziomie cywilizacyjnym i szerokich możliwościach dalszego postępu.

Patriotyzm naszych dni wyraża się przede wszystkim w aktywnym, świadomym stosunku do codziennych zadań, w poczuciu, że każda para rąk potrzebna jest Ojczyźnie, że największą wartość ma twórcza myśl i odpowiadający jej czyn.

Jednomyślną postawą w wyborach daliśmy wyraz woli konsekwentnego wcielania w życie nakreślonego programu. Powinniśmy tym bardziej starać się o to, by w każdym powszednim dniu wspólnej pracy ta nasza wola znajdowała pełne potwierdzenie.

W tegorocznych obchodach 1-Majowych zamanifestujemy jednomyślne poparcie dla polityki naszej partii i ściśle współpracujących z nią sił Frontu Jedności Narodu, dla nowo wybranego Sejmu i powołanych przezeń najwyższych organów państwa ludowego, dla zadań społeczno-ekonomicznego rozwoju kraju wytyczonych przez VI Zjazd.

DZIEŃ MIĘDZYNARODOWEJ SOLIDARNOŚCI

JAN MALKIEWICZ

– reprezentuje nasze zakłady w galerii „Ludzi dobrej roboty" na uroczystościach 1-majowych

Obywatel Jan Malkiewicz zatrudniony jest w naszych zakładach już 26 lat. Od 1959 roku pracuje bez przerwy przy produkcji „Gazety Olsztyńskiej".

Spośród ogółu pracowników wyróżnia się sumiennością i starannością oraz zdyscyplinowaną postawą. W 1961 roku otrzymał srebrną odznakę „Zasłużonym dla Warmii i Mazur". Za swą ofiarną i pełną poświęcenia pracę otrzymuje wyróżnienia i nagrody.

Cieszy się sympatią i zaufaniem wśród załogi, jak i kierownictwa przedsiębiorstwa.

Produkcja gazetowa naszą wizytówką

Protokół Komisji Oceny Jakości Druku Gazet i Czasopism przy Zarządzie Głównym RSW Prasa w Warszawie z dnia 18.02.72 r. zalicza drukowaną w OZGraf. „Gazetę Olsztyńską" do gazet wykonanych z najlepszą jakością. Nasz dziennik znalazł się w grupie gazet jak: „Życie Warszawy", „Express Wieczorny", cała prasa łódzka, „Dziennik Zachodni" i inne, których wykonawstwo poligraficzne stoi na wyższym poziomie od pozostałej produkcji prasowej w kraju.

Zdajemy sobie sprawę z tego, iż zaliczenie naszej gazety do czołówki krajowej jest bardzo zobowiązujące, a utrzymanie przodującego miejsca nakłada jeszcze większe obowiązki na cały zespół gazetowy w zakresie stosowania reżimów technologicznych gwarantujących nienaganną jakość. W przeważającej większości koledzy zatrudnieni przy produkcji gazetowej, to fachowcy z długoletnim stażem pracy, których zaliczyć można do krajowej czołówki w reprezentowanych przez nich specjalnościach. Mamy w tej grupie też ludzi młodych, których najpilniejszym zadaniem jest uzupełnienie kwalifikacji, co systematycznie czynią.

Problemem nr 1 do rozwiązania w produkcji gazetowej to jak najszybsze zainstalowanie nowych urządzeń w chemigrafii oraz zwiększenie kadry chemigrafów w celu pokrycia wzrastających potrzeb na tę produkcję. Nowoczesny sprzęt i większe zatrudnienie zwiększą przepustowość chemigrafii, co pozwoli na podniesienie jakości wykonywanych klisz oraz na zwiększenie produkcji. Nowe wyposażenie, w tym aparat reprodukcyjny, chemigrafia otrzyma do końca czerwca br.

Natomiast ze zwiększeniem zatrudnienia istnieją duże trudności, ze względu na brak fachowców tej branży nie tylko w Olsztynie, ale w skali ogólnokrajowej. Możemy liczyć tylko na możliwość szybkiego wyuczenia chemigrafów we własnym zakresie. Wyżej wspomniane trudności nie mogą stać się przyczyną utraty przodującego miejsca w jakości produkcji gazetowej, a przezwyciężając je umocnimy przodującą pozycję, wchodząc na stałe do klubu realizatorów dobrej roboty.

inż. Julian Szelengowicz

AKCJA KOPERNIKOWSKA

W roku 1972 mieszkańcy Olsztyna będą święcić wielki jubileusz — 500 rocznicę urodzin wielkiego astronoma, jakim był Mikołaj Kopernik.

Stolica Warmii i Mazur leży na szlaku kopernikowskim, toteż władze miasta podjęły zakrojoną na szeroką skalę akcję porządkową. Opracowano szczegółowy plan zagospodarowywania całego miasta wraz z dzielnicami położonymi na peryferiach. Jednak realizacja tak wielkiego posunięcia byłaby tylko możliwa przy pomocy przedsiębiorstw i instytucji oraz samych mieszkańców Olsztyna.

Zakłady nasze otrzymały z PMRN wytyczne odnośnie przeprowadzenia prac porządkowych, uzupełnienia zieleńców i innych robót na terenie posesji OZGraf. jak również trawnikach przyległych. Prace wykonane więc na wyznaczonym odcinku będą naszym udziałem w jakże chwalebnej akcji porządkowania miasta.

Zapytacie zapewne co i w jaki sposób możemy wykonać. Głównie będziemy polegać na pracownikach naszych zakładów. Każdy z was z pewnością będzie chciał położyć choć jedną przysłowiową „cegiełkę" w wykonaniu tak potężnego zadania.

W czynie społecznym, choć przez 2 godziny dziennie możemy wykonać wiele. Dotychczas udało nam się wykonać utwardzenie przystanku autobusowego naprzeciwko biurowca, zagrabić i oczyścić z nieczystości „pozimowych" wszystkie trawniki wokół zakładów, posadziliśmy kilkadziesiąt drzewek wzdłuż budynku A oraz przed głównym wejściem do wieżowca.

Front budynku jest naszą wizytówką, ale zaplecze tzn. podwórko z przyległościami musimy również uporządkować. Trzeba zakończyć sadzenie drzewek i krzewów, poukładać porozrzucane materiały budowlane, rozrzucić czarnoziem i zasiać trawę.

Z radością powitaliśmy inicjatywę koła TKKF przy OZGraf. o wykonaniu w czynie społecznym boiska sportowego za magazynem materiałów łatwopalnych. Ale na razie skończyło się na kilkugodzinnej jednorazowej akcji. Mam nadzieję, że do lata będziemy mogli się pochwalić pięknym boiskiem.

W ostatnich dniach rozpoczęliśmy codzienną pracę przy wykonywaniu zieleńców przy wejściu od bud. „A". Wyznaczono dla każdego z wydziałów dni pracy, a osoby chętne zapraszamy do czynu na dwie godziny po zakończeniu I-szej zmiany. Prace porządkowe w ramach akcji kopernikowskiej zbiegły się z przygotowaniem zakładu do obchodów pierwszomajowych. Chcemy żeby w bieżącym roku zakład nasz wypadł szczególnie okazale. Mamy nadzieję, że w roku bieżącym i przyszłym posesja OZGraf. przy pomocy całej załogi będzie stanowić jeden z najpiękniejszych punktów Olsztyna, a przecież chyba chodzi o to, by stolica Warmii i Mazur zasłużyła sobie na miano najlepiej przygotowanego miasta na szlaku kopernikowskim.

I. Zawistowska

PO PIERWSZYM ROKU ROZRUCHU NOWYCH ZAKŁADÓW I WNIOSKI NA PRZYSZŁOŚĆ

mgr KAZIMIERZ KUCZYŃSKI
Dyrektor Olsztyńskich Zakładów Graficznych

Rozruchu nowych zakładów dokonaliśmy sukcesywnie w miarę postępu w robotach budowlanych i uzyskiwaniu warunków do montażu maszyn oraz urządzeń. 4 kwietnia 1970 roku uruchomiona została normalna produkcja „Gazety Olsztyńskiej". W części dziełowej zakładów trwały aż do końca tego roku roboty budowlane i montażowe. W ostatnich miesiącach 1970 roku załoga stopniowo zaczęła przechodzić ze starych do nowych zakładów, tak, że w dniu uroczystego otwarcia zakładów, tj. 21 stycznia 1971 roku, przestał pracować stary zakład.

Rozpoczął się pierwszy rok rozruchu zakładów. Do kompletnego wyposażenia w maszyny i urządzenia wiele jeszcze brakowało. Największe jednak braki wyposażenia wystąpiły w wydziale introligatorni, co w rezultacie ograniczało nasze możliwości szybszego przechodzenia z produkcji akcydensowej na dziełową. Wiele z tych braków uzupełniliśmy poprzez instalowanie maszyn zastępczych poszukiwanych na terenie całego kraju i dzięki temu przyspieszyliśmy tempo produkcji. Pomimo dużego wysiłku w zakresie szkolenia kadry i prowadzonego werbunku fachowców z innych terenów, odczuwaliśmy dotkliwie niedobór fachowców drukarzy w linotypach, składzie ręcznym, w introligatorni i na wszystkich zresztą wydziałach. Jeszcze większe trudności mieliśmy z obsadzeniem wielu stanowisk w dozorze technicznym

Brak kompletnego wyposażenia technicznego i materiałowego, brak fachowej kadry, ograniczały nasze możliwości wykorzystania potencjału produkcyjnego, przeszkadzały w kształtowaniu profilu i struktury produkcji w pożądanym kierunku.

Pomimo tych trudności nakreśliliśmy sobie ambitne zadania na pierwszy rok rozruchu, zarówno w zakresie wartości produkcji, jak również jej ilości i asortymentu. Plan produkcji wykonaliśmy z nadwyżką, uzyskując około 55% produkcji docelowej. Opanowaliśmy w dostatecznym stopniu produkcję offsetową, produkcję książek, w tym również w oprawie twardej.

Już w pierwszym roku rozruchu wyprodukowaliśmy 1.200 tys. egz. podręczników szkolnych i w ten sposób rozładowaliśmy znaczne trudności w skali kraju na odcinku terminowej dostawy podręczników do szkół. Pomyślnie wykonaliśmy wszystkie wskaźniki techniczno-ekonomiczne rocznego planu i w rezultacie naliczyliśmy znaczny fundusz zakładowy.

Nasze osiągnięcia to suma wytężonej pracy kierownictwa, samorządu robotniczego i całej załogi. Niestety, wystąpiło również wiele niedomagań, które w sposób istotny zmniejszyły efekty naszej działalności. Przede wszystkim ponieśliśmy znaczne straty z powodu brakoróbstwa. Nie mniejsze od strat finansowych były straty moralne. Nie potrafiliśmy wyrobić u wszystkich zleceniodawców opinii zakładu dającego dobrą produkcję.

Nie najlepiej przedstawiała się sprawa dyscypliny pracy w sensie należytego wykorzystania dnia roboczego. Wiele do życzenia pozostawiała gospodarka materiałowa. Inwentaryzacje wykazywały duże różnice szczególnie na papierach obcych. W utrzymywaniu na zakładzie należytego porządku i czystości przeszkadzał nam wandalizm. Bezmyślne niszczenie mienia, szczególnie urządzeń higieniczno-sanitarnych, wiele nas kosztowało.

Wiele uwagi i wysiłku poświęciliśmy sprawie likwidacji tych wszystkich mankamentów i mamy nadzieję, że w roku bieżącym zostaną one znacznie ograniczone względnie całkowicie wyeliminowane z naszego życia. Pomyślny start w pierwszym roku rozruchu umożliwił nam założenie ambitnych planów na rok bieżący.

Musimy całkowicie zakończyć kompletowanie urządzeń technicznych. Ponadto myślimy już o wprowadzeniu dodatkowych maszyn i urządzeń, pozwalających na uzyskiwanie lepszych efektów ekonomicznych. Rozpoczniemy budowę dużego magazynu papieru. Zatroszczymy się więcej o wystrój wnętrz i stałą funkcjonalność urządzeń higieniczno-sanitarnych, o lepsze warunki bytowe załogi o bezpieczeństwo pracy.

W drugim roku rozruchu chcemy osiągnąć 76% produkcji docelowej, zdecydowanie obniżyć koszty produkcji i w rezultacie osiągnąć znaczny zysk bilansowy.

Zasadniczym warunkiem osiągnięcia zamierzonych celów jest systematyczne usprawnienie organizacji procesów produkcyjnych, dobór właściwych ludzi do pracy w dozorze technicznym, umocnienie roli brygady jako podstawowej komórki organizacyjnej, zorganizowanie doszkolenia zawodowego, wzmożenia wewnątrzzakładowej kontroli działalności na wszystkich odcinkach, a szczególnie na odcinku gospodarki materiałowej, podniesienie efektywności pracy służby kontroli jakości.

W rezultacie tych wszystkich poczynań musimy osiągnąć wzrost wydajności pracy. W naszych warunkach w pierwszym rzędzie wydajność pracy zadecyduje o uzyskaniu większej produkcji i lepszych efektów ekonomicznych. A trzeba tu powiedzieć, że nawet po zrealizowaniu nakreślonych planów, nasza wydajność pracy i wyniki finansowe będą nadal gorsze od pozostałych drukarń zgrupowanych w ZPP. Świadomość tego faktu powinna mobilizować nas do maksymalnego wysiłku w kierunku wykorzystania wszystkich rezerw w zakresie wzrostu produkcji i obniżki kosztów własnych.

NOWE WŁADZE
SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

W dniu 10.4.72 r. odbyła się konferencja sprawozdawczo-wyborcza Rady Zakładowej i Rady Robotniczej przy naszych zakładach. W obradach brało udział 78 delegatów wybranych na zebraniach wyborczych w grupach związkowych oraz zaproszeni goście w osobach: przewodniczący Zarządu Okręgu Warszawa — B. Kecher, przewodnicząca Zakładowego Koła SiMP — M. Urbanek, oraz kol. Michał Żek — zasłużony emeryt. Obradom przewodniczył kol. Tadeusz Juchniewicz — maszynista typograficzny.

Sprawozdanie z działalności Rady Zakładowej i Rady Robotniczej dostarczono delegatom wcześniej, aby mogli zapoznać się z pracą ustępującej Rady Zakładowej i Rady Robotniczej i należycie przygotować się do dyskusji.

Sprawozdanie komisji rewizyjnej R. Z. złożyła kol. Teresa Stankiewicz, a sprawozdanie zakładowego insp. pracy przedstawił Zbigniew Szematowicz. Informacje o podstawowych zadaniach planu techniczno-ekonomicznego na 1972 r. oraz o realizacji programu poprawy warunków socjalnych i warunków pracy złożył naczelny dyrektor mgr K. Kuczyński.

W dyskusji delegaci poruszali wiele istotnych spraw nurtujących ich w codziennej pracy oraz spraw socjalnych, wypoczynku po pracy, organizacji pracy, podziału premii i zaszeregowań osobistych oraz sportu.

W wyniku wyborów została wybrana nowa Rada Zakładowa i Rada Robotnicza, które ukonstytuowały się w następującym składzie:

RADA ZAKŁADOWA

Bronisław Adamowski — przewodn.
Witold Sagan — z-ca przew.
Zofia Pokora — sekretarz
Olga Siemaszko — skarbnik
Rajmund Hołubowski — czł R. Z.
Gerard Rymkiewicz — czł. R.Z.
Jan Białoszewski — „
Ryszard Zarzycki — „

RADA ROBOTNICZA

Prezydium Rady Robotniczej

przewodniczący — Tadeusz Juchniewicz
zastępca przew. Paweł Browarski
sekretarz — Witold Martul
członkowie prezydium Ryszard Romanowski

Prezydium Konferencji

Helena Życzko
Jan Malkiewicz
Jan Fogt

Członkowie Rady Robotniczej

Zygfryda Czarnecka
Jerzy Gulak
Mieczysław Kaczmarczyk
Bogdan Mendrzejewski
Michał Pawlak
Bogdan Pieniak
Adam Szymański
Michał Zawadzki

Na zakończenie obrad Konferencja podjęła następującą uchwałę wytyczającą główne kierunki działania.

1. Rada Zakładowa winna opracować program zagospodarowania zakładowego ośrodka wypoczynkowego w Nowej Kaletce i objąć patronat nad jego realizacją,
2. Zobowiązać zakładowego inspektora pracy, aby ściśle współpracował z grupowym insp. pracy i systematycznie dbać o warunki BHP,
3. Prowadzić raz na kwartał narady działowe i zapoznać załogę z zadaniami produkcyjnymi, socjalnymi, BHP,
4. Ożywić działalność K.O. w świetlicy zakładowej oraz poczynić starania o zakup sprzętu muzycznego,
5. Prowadzić kampanię na rzecz wstąpienia jak największej liczby pracowników do kasy emerytalnej,
6. Dwa razy do roku przeprowadzać przeglądy społeczne wiosenne i jesienne,
7. Zobowiązać Radę Zakładową do wprowadzenia w naszym zakładzie grupowego ubezpieczenia rodzinnego,
8. Rada Zakładowa powinna dołożyć wszelkich starań, by zapewnić godziwy wypoczynek po pracy pracownikom poprzez umasowienie sportu w zakładzie i organizację wycieczek,
9. Wprowadzić 10-minutową gimnastykę rekreacyjną na wydz. prod.,
10. Wprowadzić na dziale gazetowym co trzecią niedzielę wolną od pracy dla pracowników stale pracujących przy produkcji gazety, zgodnie z układem zbiorowym,
11. Rada Robotnicza powinna opracować regulamin Samorządu Robotniczego zgodnie z wytycznymi CRZZ i ZG ZZPP, który będzie podstawą planowego działania Rady Robotniczej,
12. W przygotowanych na KSR materiałach wnosić konkretny program realizacji wniosków załogi z narad działowych i zadań zakładu, umożliwiający twórczą krytykę i dyskusję na konferencji,
13. W pełni zapoznawać załogę z podjętymi uchwałami w celu mobilizacji do wykonania ich realizacji,
14. Na bieżąco kontrolować wykonanie poprzednio podjętych uchwał,
15. Opracować trzystopniowy system nagradzania osiągnięć za współzawodnictwo pracy z uwzględnieniem kryterium kwalifikacji zawodowych uczestników ruchu współzawodnictwa.

Zofia POKORA

Nowowybrana Rada Zakładowa i Rada Robotnicza

Ocena działalności
Olsztyńskich Zakładów Graficznych
za I kwartał 1972 r.

Wykonanie planu produkcji za pierwszy kwartał przedstawia się następująco:

Lp.	Wyszczególnienie	% wykonania planu kwartalnego	% wykon. planu z uwzględ. produkcji dodatkowej
1.	Produkcja globalna bez papieru	103,5	101,1
2.	Sprzedaż produkcji i usług	105,9	102,3
3.	Produkcja towarowa	104,9	101,3

Widzimy, że po uwzględnieniu czwartej części wartości produkcji, którą zobowiązaliśmy się wykonać w roku bieżącym ponad plan w ramach akcji „20 miliardów", wykonanie planu produkcji za pierwszy kwartał przedstawia się o wiele mniej efektownie. Zadania kwartalne wykonaliśmy jednak z nadwyżką we wszystkich wskaźnikach.

Należy jednak pamiętać, że z przyczyn obiektywnych plan roczny nie został podzielony równomiernie na poszczególne kwartały. W tej sytuacji praktycznie rzecz biorąc nie ma większych powodów do zadowolenia bo jeśli wskaźniki określające poziom wykonania planu za I kwartał pomnożymy przez cztery to okaże się, co z przykrością trzeba podkreślić, że jeżeli w pozostałych kwartałach będziemy pracowali tak samo „wydajnie" jak w minionym to plan roczny wykonamy zaledwie w 94,4%.

Taka sytuacja zobowiązuje do podjęcia już dziś stanowczych działań mających na celu zabezpiecznie wykonania zadań rocznych.

W następnych kwartałach plany produkcyjne bardzo poważnie wzrastają. Przewidziany jest również i wzrost zatrudnienia ale jest on problematyczny, dotyczy bowiem tej ilości uczniów młodocianych, która złoży egzaminy końcowe z wynikiem pozytywnym. Z doświadczeń lat ubiegłych wiemy, że uczniowie po skończeniu nauki, przynajmniej w pierwszym okresie samodzielnej pracy pracują mało wydajnie. Aktualnie zatrudnienie nie jest objęte wskaźnikiem dyrektywnym, jest zatem możliwość decydowania o jego poziomie ale nie można realizować zadań gospodarczych kosztem zwiększania zatrudnienia, zresztą naraziłoby to przedsiębiorstwo na sankcje za przekroczenie limitu funduszu płac.

W minionym kwartale zaobserwowano szereg zjawisk niekorzystnych i tak dla przykładu przekroczony został planowany fundusz płac pracowników produkcyjnych oraz limit zasiłków chorobowych. W ciągu jednego kwartału wykorzystaliśmy 43,5% a więc prawie połowę ilości godzin nadliczbowych zaplanowanej na cały rok. W pierwszym kwartale zarejestrowano 894 godziny postojowe w tym 841 godzin postojowych płatnych i 53 godziny postojowe niepłatne. Kwartalnego planu produkcji nie wykonały dwa wydziały tj. introligatornia i wydział offsetowy.

Dyrekcja zakładów w celu zabezpieczenia wykonania planu rocznego opracowuje specjalny program działania. Zamierzenia idą w kierunku wykorzystania osiągnięć i doświadczenia innych zakładów tej samej branży co nasze jak na przykład Rzeszowskich Zakładów Graficznych.

Niestety same zamierzenia i programy nie wystarczą. W ostatecznym rozrachunku liczyć się będzie konkretna praca na poszczególnych stanowiskach, zaangażowanie kierowników poszczególnych wydziałów produkcyjnych i dozoru technicznego a nawet postawa brygadzistów.

Istnieje prawdopodobieństwo, że w roku bieżącym wzrośnie ilość awarii maszyn i urządzeń z uwagi na to, że park maszynowy eksploatowany jest już przez dłuższy okres czasu. W tym roku nie uda się chyba jeszcze rozwiązać problemu magazynowania surowców. Brak odpowiednich pomieszczeń magazynowych uniemożliwia wprowadzenie jakiejkolwiek mechanizacji prac związanych z dostarczaniem surowca do produkcji. Wzrost zadań pociąga za sobą zwiększone obroty surowcem co z kolei zmusza przedsiębiorstwo do zwiększania stanu zatrudnienia w magazynach. Rośnie więc ilość pracowników pośrednio produkcyjnych i wydatki z osobowego funduszu płac.

Sytuacja w dziedzinie kadr w dalszym ciągu nie przedstawia się najlepiej. Braki kadrowe zmuszają dyrekcję do szukania coraz to nowych rozwiązań i doraźnego obsadzania niektórych stanowisk pracy. Eksperymenty te są bardzo ryzykowne i w gruncie rzeczy nie zawsze przynoszą spodziewane rezultaty. Opracowany program poprawy jakości produkcji realizowany jest z opóźnieniem z przyczyn wyżej przedstawionych.

Mimo upływu czasu w dalszym ciągu obserwujemy niekorzystne zjawisko stosunkowo słabego opanowania maszyn i urządzeń przez część pracowników produkcyjnych. Dyrekcja zakładów czyni starania mające na celu zorganizowanie szkolenia zawodowego.

Problemów tego rodzaju jak przedstawione jest o wiele więcej, a przecież bardzo poważnie rosną wymagania stawiane pod adresem przemysłu poligraficznego a więc i pod adresem naszego przedsiębiorstwa. Już dziś wiadomo ze źródeł oficjalnych, że za kilka lat przedsiębiorstwo nasze będzie zmuszone podwoić swoją produkcję, a możliwości jak wiemy są ograniczone. Powierzchnia produkcyjna nie zwiększy się, wzrost wydajności pracy ludzkiej ma chyba jakieś granice — pozostaje zatem postęp techniczny, wymiana parku maszynowego, poprawa dyscypliny i organizacji pracy oraz zmianowości.

Takie perspektywy zobowiązują do stałego podnoszenia naszych kwalifikacji zawodowych, doskonalenia metod i organizacji pracy, ustalenia bardziej ekonomicznego profilu produkcji i szukania nowych rozwiązań. Pocieszającym jest to, że zadania kwartalne wykonaliśmy z nadwyżką przy zmniejszonym niż planowano stanie zatrudnienia w grupie przemysłowej.

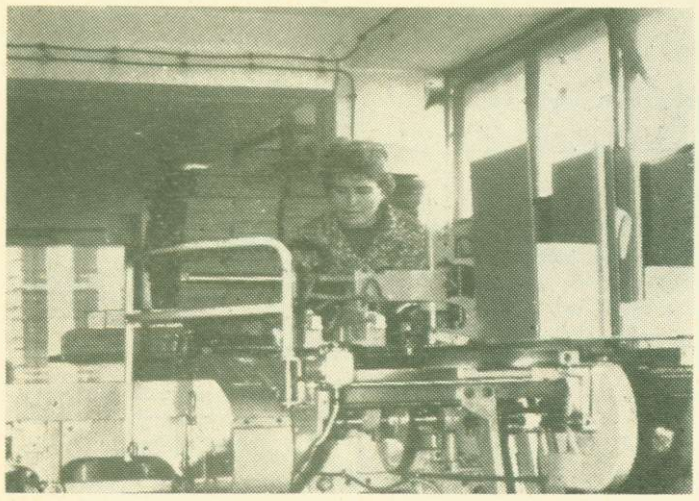
Ale zjawisko opuszczania pracy bez usprawiedliwienia istnieje nadal. W skali kwartalnej zarejestrowano 320 godzin nieobecności nieusprawiedliwionych. Kilku pracowników samowolnie porzuciło pracę. Do chwili obecnej nie nastąpiła całkowita normalizacja na wydziale introligatorni i wydziale offsetowym. Należy przypuszczać, że ostatnie zmiany kadrowe i posunięcia organizacyjne doprowadzą do tego, że wymienione wydziały zaczną wykonywać swoje plany produkcyjne.

W minionym kwartale poważnie wzrosła produkcja ilościowa książek. Wykonaliśmy prawie pół miliona podręczników szkolnych.

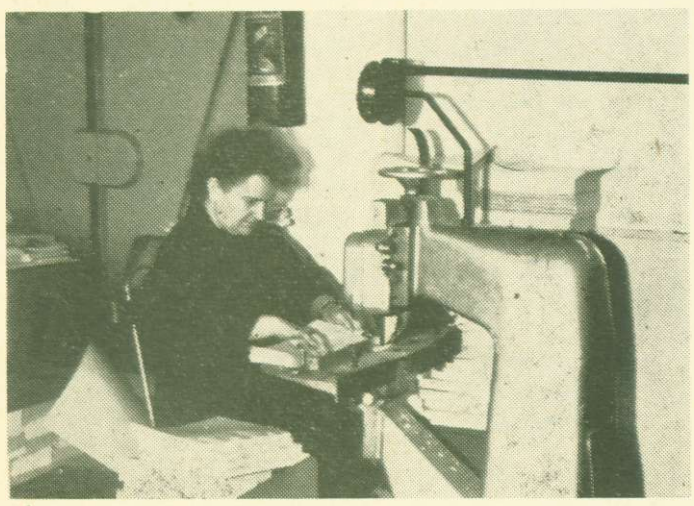
Na zakończenie krótka informacja o wynikach finansowych. Przewidywano, że działalność przedsiębiorstwa w okresie kwartału przyniesie jeszcze minimalne straty, w rzeczywistości wypracowaliśmy poważną kwotę zysku.

J. Radziewicz

LUDZIE DOBREJ ROBOTY



KOWALEWSKA LONGINA zatrudniona od 14 kwietnia 1958 r. na stanowisku pomocy introligatorskiej. Jest pracownikiem sumiennym, i zdyscyplinowanym, wykonuje wysokie normy. W 1971 roku wyróżniona przez dyrekcję naszych zakładów u z n a n i e m za najlepsze wyniki w skali wydziału w zakresie wydajności pracy i aktywności zawodowej.



AJCHHORST REGINA — zatrudniona od 17 września 1956 r. na stanowisku pomocy introligatorskiej. Jest wzorem dla współpracowników, chętnie udziela fachowych wskazówek. W 1971 roku wyróżniona została przez dyrekcję p o c h w a ł ą za wzorową i nienaganną pracę. W roku ubiegłym obchodziła 15-lecie pracy w naszych zakładach.

GIEDZIUN JÓZEF — zatrudniony od 19 lipca 1949 roku na stanowisku pakowacza. Za nienaganne wykonywanie obowiązków służbowych i bardzo wydajną pracę w 1969 r. wyróżniony przez dyrekcję p o c h w a ł ą.

WASZCZUK WALENTYNA — zatrudniona od 8 lipca 1968 r. na stanowisku introligatora. Od czerwca 1971 roku pełni funkcję brygadzisty. Jest pracownikiem zdyscyplinowanym i koleżeńskim, chętnie pomaga koleżankom, w 1971 roku wyróżniona przez dyrekcję p o d z i ę k o w a n i e m za dobrą jakość produkcji i sumienne wykonywanie powierzonych obowiązków.

Współzawodnictwo

PAWEŁ BROWARSKI

Mimo, że temat ten był przedmiotem niejednej dyskusji, to jednak dotychczas nie wypracowano złotej metody odpowiadającej wszystkim pracownikom zatrudnionym w gospodarce narodowej. Wydane akty normatywne stwarzają bodźce, które jednak w samej rzeczy zagadnienia tego nie rozwiązują.

Współzawodnictwo pracy to żywy organizm, który w miarę nabywanych doświadczeń należy udoskonalać, wiążąc jego wymogi z poziomem intelektualnym i zawodowym załogi. Narzucenie z góry wypracowanych form i metod nie tylko ogranicza inicjatywę osób związanych z produkcją, lecz staje się umysłowym hamulcem w wypracowaniu nowych wartości opartych na realnych możliwościach pracownika i jego stanowiska pracy.

Dlatego nasz nowy regulamin opracowany przez Zakładową Komisję Współzawodnictwa Pracy daje pełną swobodę w wyborze zobowiązań zmierzających do podnoszenia wyników swej pracy. Dostosowanie regulaminu do każdego pracownika i jego stanowiska pracy jest rzeczą bardzo trudną i praktycznie niemożliwą.

Mimo, że w poszczególnych grupach zawodowych mamy wykwalifikowanych pracowników, różnią się jednak oni poziomem nabytych lub nabywanych umiejętności. Nic więc dziwnego, że w gronie prezydium komisji toczyły się wielogodzinne dyskusje.

Każdy z nas (reprezentujemy wszystkie działy) starał się w sposób obiektywny, ale rzetelny wprowadzić takie kryteria, które by dawały równy start i obiektywną ocenę dla najlepszych (najbardziej wydajnych) oraz tych, którzy posiadają wiedzę zawodową, ale nie nabyli jeszcze rutyny zawodowej

Dlatego w regulaminie ustaliliśmy dwie formy współzawodnictwa. Formę porównywalną i formę nieporównywalną. Stwarza to warunki wszystkim pracownikom do wykazania swych umiejętności, uzyskiwania wydajniejszej pracy, dążenia do zajęcia pozycji w swej grupie zawodowej i zakładzie.

W naszym ustroju jesteśmy szczególnie wrażliwi na przestrzeganie zasad społecznej sprawiedliwości. Sądzimy, że proponowane oceny stwarzają warunki do obiektywnego określenia włożonego wysiłku i uzyskanych efektów każdemu z nas, uczestników we współzawodnictwie pracy.

W naszym zakładzie istnieją możliwości rozwoju różnych form, zarówno indywidualnych jak i zespołowych. Z praktycznej działalności wynika, że lepszymi osiągnięciami legitymują się brygady produkcyjne. One zespalają swych członków w jeden ludzki produkcyjny zespół. Dodatnią ich stroną jest również i to, że pozwalają mniej doświadczonym pracownikom szybciej zdobywać wiedzę zawodową.

Sądzę, że na obecnym etapie posiadamy dobry klimat do rozwoju zespołowych form współzawodnictwa pracy. Nie znaczy to, że formy indywidualne nie mają swej społecznej rangi. Każda inicjatywa, która wnosi nowe wartości i pomnaża nasz zakładowy dorobek, jest jak najbardziej pożądana i takie efekty winniśmy osiągnąć we współzawodnictwie pracy.

Wprawdzie nie minął jeszcze okres, za który można by podsumować uzyskane rezultaty, lecz dotychczas podjęte zobowiązania świadczą, że grono pracowników chce wydajniej pracować.

Do dnia 1 marca. br. powstało 5 brygad produkcyjnych, które ubiegają się o tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej. Na zecerni ręcznej zorganizowano 3 brygady, na dziale gazetowym, typo i offsetach po 1. We współzawodnictwie indywidualnym zgłosiło swój akces 65 pracowników. Łącznie do współzawodnictwa przystąpiło 89 osób.

Z treści podjętych zobowiązań wynika, że pracownicy chcą wydajniej pracować, ale poza wzrostem wydajności istnieje drugi bardzo ważny czynnik i on właśnie decyduje o naszej zewnętrznej opinii. Jest nim **jakość** wykonanej produkcji.

W minionym roku sprawiliśmy niemało kłopotów swymi niedoróbkami. Sprzedano produkcję z usterkami, których można było uniknąć. Były i przyczyny obiektywne (zła jakość surowców i materiałów, niepewne opanowanie maszyn i urządzeń) ale były i subiektywne, które niejednokrotnie wystawiały nam oceny niedostateczne, dlatego wszystkich uczestników współzawodnictwa winno cechować pełne zaangażowanie do solidnej pracy, przynoszącej osobiste zadowolenie i pozytywną ocenę użytkowności, którzy korzystają z naszych wyrobów.

Zakład, a tym samym i my, jako jego załoga jesteśmy coraz bardziej znani wśród różnych wydawnictw, a za ich pośrednictwem szerszemu kręgowi naszego społeczeństwa. „Jak cię widzą, tak piszą" — przysłowie to najbardziej odpowiada obiektywizmowi. Rzecz w tym, aby o nas pisano dobrze.

Sądzę, że masowy ruch współzawodnictwa pracy jaki powstanie w br. winien mieć niemały wpływ na uzyskanie dobrych rezultatów. Winien również odegrać niepoślednią rolę w kształtowaniu stosunków międzyludzkich opartych na wzajemnym zaufaniu.

ORGANIZACJA PRACY

Co rozumiemy pod pojęciem „działu technicznego"? Na pewno nie trzeba wyjaśniać, dla przypomnienia tylko powiem, że jest to dział składający się z dwóch komórek organizacyjnych, ściśle ze sobą współpracujących, a mianowicie: komórki przygotowania produkcji i zbytu z głównym technologiem na czele i komórki koordynacji z szefem produkcji. W zależności od tego jak te dwie komórki zostaną zorganizowane, tak będą się toczyły losy każdego zamówienia i każdej pozycji. Pomimo tego, że OZGraf. liczy już sobie lat dwadzieścia i parę, to musimy przyznać, że w tej materii jesteśmy jeszcze młodzi, i że nie wszystko się nam na początku udawało.

Jest to po prostu efekt tego skoku jaki został dokonany. Z drukarni akcydensowej przeobraziliśmy się w drukarnię dziełową w pełnym tego słowa znaczeniu. Za efektami tego przeobrażenia niestety nie wszyscy w jednakowym stopniu potrafili nadążyć. Jeszcze dziś zdarzają się ludzie, którzy twierdzą, że jest to stary zakład w nowym opakowaniu. Na szczęście jest ich już niewielu a i oni w niedługim czasie zmienią zdanie. Wracając jednak do tematu zasadniczego „organizacji w dziale technicznym", chciałbym powiedzieć, że w tej chwili sami musimy wypracować własny schemat, ponieważ nie pozostało nam żadnych nawyków ze starego zakładu. A i recepty na to jak zorganizować ten dział też nie ma, ponieważ ile jest zakładów graficznych w Polsce, każdy jest zorganizowany inaczej. Jest to uzależnione od wielkości zakładu, profilu produkcji, stosowanej techniki i technologii. W naszym przypadku mamy szczególnie trudne zadanie, gdzie dwie techniki druku walczą o prym. W tej chwili typo jest jeszcze górą, ale co będzie za pięć lat musimy już teraz myśleć. W tak nowoczesnym zakładzie jak nasz, wyposażonym w nowoczesny park maszynowy, aparaty i urządzenia, właściwie zorganizowany tok produkcyjny nie powinien przysparzać żadnych kłopotów z wykonaniem danej pozycji, terminowo i wysokiej jakości. A jednak jak sami znamy to z praktyki ta czy inna pozycja dostaje poślizgu i zamiast zostać wykonana w styczniu jest wykonana w lutym. Gdzie tkwi przyczyna i kto nawalił? Technolodzy, koordynacja, wydawnictwo czy dział produkcyjny? Zjawisko złożone. W telegraficznym skrócie, przyjrzyjmy się teraz pracy komórki przygotowania produkcji i zbytu. O przyjęciu zamówienia decyduje główny technolog, który po zaakceptowaniu przekazuje pozycję do sekcji technologów. Każdy z technologów specjalizuje się w swojej dziedzinie. Pierwszy z nich opracowuje karty technologiczne dla działów zecerni i linotypów, chemigrafii, stereotypii i maszyn typo. Drugi dla przygotowalni offsetowej i maszyn offsetowych. Trzeci introligatornia i akcydensy. Poza tym każdy z technologów ma pod swoją opieką kilka wydawnictw, których pozycje pilotuje, ażeby zostały terminowo wydane i informuje wydawnictwo o przebiegu realizacji. Robi również obłożenie ogólne (miesięczne) podległych mu działów czy to w koloroodbitkach na maszyny, arkuszach wyd. składu linotypów, normogodzinach zecerni, chemigrafii i przyg. offsetowej.

Koordynacja produkcji ustala harmonogramy, obłożenie działów szczegółowe i czuwa nad terminową realizacją zamówień.

Z tego krótkiego opisu od razu można spostrzec, że są to dwie równorzędne komórki zazębiające się, a tylko wypracowanie prawidłowego schematu, będzie decydowało o wynikach. Czy ten schemat jest właściwy, na pewno tak, jeżeli weźmiemy pod uwagę, że nie mieliśmy żadnego.

Cechuje go nowoczesność na swój sposób,

CZY WPROWADZIMY

5-dniowy tydzień pracy?

W krajach socjalistycznych od kilku lat trwa dyskusja i — tytułem próby — wprowadza się w niektórych zakładach 5-dniowy tydzień pracy. Idea ta, choć interesująca załogi i korzystna z punktu widzenia ich interesów, napotyka jeszcze na wiele trudności. Po pierwsze — przy takim systemie trzeba zagwarantować ciągłość ruchu i produkcji; nie można bowiem wystudzić na dwa dni wielkich pieców hutniczych, ani też nie wolno przerywać transportu, komunikacji czy innych usług dla ludności. Po drugie — trudno jest wykorzenić wiekowe nawyki i tradycje, jako że od niepamiętnych czasów niedziela zawsze była dniem wolnym od pracy.

Zjednoczenie Przemysłu Poligraficznego w Warszawie również zastanawia się nad wprowadzeniem 5-dniowego tygodnia pracy. Realizacja tego pomysłu zależy przede wszystkim od załóg pracowniczych. Sondażowi ich opinii na ten temat służyła anonimowa ankieta rozesłana wszystkim pracownikom Olsztyńskich Zakładów Graficznych. Zawierała ona dwa merytoryczne pytania:

1 — Czy Obywatel chce pracować systemem 5 dni po 8 godzin?

2 — Czy Obywatel zgadza się, by wolne dni były zmienne (z zapewnieniem połączenia wolnego dnia z niedzielą np. co 2 tygodnie)?

W trzeciej merytorycznej rubryce pracownicy mieli uzasadnić swoje odpowiedzi. Ankieta obejmowała również dane uzupełniające, dotyczące płci, wieku i stanu rodzinnego.

Ankiety otrzymało 510 pracowników, odpowiedziało na nie 370, w tym 178 kobiet. Można uważać zatem, że 140 ankietyzowanych pracowników wstrzymało się od głosu w tym powszechnym, tajnym referendum.

Nową inicjatywę 5-dniowego tygodnia pracy zaakceptowało 292 pracowników, w tym 123 kobiety, natomiast 78, w tym 53 kobiety opowiedziało się za tradycyjną strukturą pracy w tygodniu. Zasadniczymi przyczynami negatywnych odpowiedzi były:

1 — Brak dogodnego połączenia kolejowego w wypadku rozopczynania pracy we wcześniejszych godzinach, lub kończenia jej w godzinach późniejszych.

2 — Trudności z doprowadzaniem i odbieraniem dzieci ze żłobków i przedszkoli w innych godzinach, niż to jest obecnie.

Jeżeli pierwszą grupą przyczyn swoje negatywne stanowisko argumentowali mężczyźni, to drugą grupę trudności podniosły kobiety mające na wychowaniu małe dzieci.

W tym miejscu winna jestem wyjaśnienie. Przy nowej strukturze tygodnia pracy, rozpoczynałaby się ona o godz. 6, a nie o 7 jak dotychczas, jeśli chodzi o I zmianę, natomiast zmiana II kończyłaby pracę o godzinę później, tj. o 22 zamiast o 21.

Zasadniczym argumentem za nową strukturą tygodnia pracy jest następujące rozumowanie: Jedna godzina pracy dłużej przez 5 dni w tygodniu nie stanowi dla organizmu zbytniego wysiłku, natomiast dwa wolne dni od pracy w tygodniu zezwolą na bardziej skuteczną regenerację zdrowia i sił.

W powszechnym, tajnym referendum na ten temat większość załogi — 292 pracowników odpowiedziało tak na nową koncepcję ustawienia dni i godzin pracy, 78 odpowiedziało nie, 140 wstrzymało się od **głosu.**

W odpowiedzi na drugie pytanie większość ankietowanych — 255 najchętniej chciałaby mieć łączone, wolne dni od pracy — sobotę i niedzielę. Pozostała mniejsza część odpowiedziała się za zmiennością drugiego dnia wolnego. A oto jak ta większość argumentuje swoje decyzje:

— Dwa dni wolne od pracy, jeden po drugim (sobota i niedziela) daje większą możliwość wypoczynku i organizowania dalekich wycieczek.

— Niewchłanianie przez dwa kolejne dni oparów nafty, benzyny, ołowiu, antymonu i innych chemikalii bardzo szybko zregeneruje organizm, okaże się to skuteczniejsze mimo przedłużenia dnia pracy o jedną godzinę.

— Sobota i niedziela wolne od pracy umożliwią pracownikom dokształcanie się systemem zaocznym bez kłopotliwych starań o zwolnienia itp.

Jak wykazują wyniki ankiety, większość załogi OZGraf. opowiedziała się za 5-dniowym tygodniem pracy i za wprowadzeniem dni wolnych w soboty i niedzielę. Argumenty „za" są bardzo istotne i zmuszające do zastanowienia. Ale przecież, o czym pisałam na wstępie, sprawa jest bardzo skomplikowana. Trzeba bowiem zapewnić ciągłość produkcji nie tylko Działu Gazetowego. Może się zdarzyć, że inne działy drukarni będą musiały pracować w soboty, zmuszone naglącymi krótkimi terminami ukończenia druku. Z drugiej strony kierownictwo zakładów nie ma wpływu na zmianę rozkładu jazdy pociągów, czy też na wcześniejsze otwieranie przedszkoli.

Dopracowanie nowej struktury tygodnia pracy wymaga więc dużego wysiłku i czasu. Przystosowanie zakładów do nowego systemu pracy może nastąpić dopiero od 1 stycznia 1973 roku. Muszę tu dodać, że sondaż opinii załóg zakładów poligraficznych odbywał się również w innych przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu. Dopiero po zebraniu wszystkich opinii na ten temat z całego kraju, można będzie tę pożyteczną inicjatywę wprowadzić w życie. Dlatego też przy tytule mojego artykułu analitycznego postawiłam znak zapytania.

IRENA PATOŁA

W DZIALE TECHNICZNYM

przystosowany do potrzeb zakładu, pozwala na szybką informację i porównanie mocy produkcyjnych z obłożeniem. Dlatego też słowa uznania należą się wszystkim tym kolegom, którzy w początkach rozruchu nowego zakładu, pracując jeszcze bez schematu i licząc tylko na własne doświadczenie i wyczucie potrafili podołać nałożonym zadaniom tj. wykonywać plany. Co należy zrobić ażeby jeszcze bardziej unowocześnić dział techniczny, ażeby przy wciąż narastającym planie podołać zadaniom, ażeby nie było tzw. przestrzałów czy to zarówno w sensie opracowania technologicznego, czy ustalenia technologicznego, z realnymi możliwościami wykonania. Na podstawie własnych spostrzeżeń w zakładach poligraficznych w Polsce jak i w NRD zauważyłem, że w większych zakładach, zatrudniających ponad 500 osób przede wszystkim najbardziej rozbudowaną komórką był dział koordynacji produkcji „mózg zakładu" skupiający wszystkie nici. Dział technologów, komórką podległą i na swój sposób „mózgiem", jak ma to zostać wykonane. Wszystko inne za wyjątkiem łączności z wydawnictwami należało do koordynacji produkcji. Co charakteryzowało nowoczesność tych działów?

Pierwsze to fakt, że zamiast zapisu kartotekowego zamówień stosowano tablice-plansze, przy pomocy których orientowano się o stanie zaawansowania danej pozycji (ciągła informacja wizualna). Ażeby nie tracić czasu na znalezienie danego zamówienia istnieje podział — ze względu na oprawę i tak tablica do pozycji a) oprawy twardej, b) broszury drutem, c) broszury nićmi i d) akcydensy. Każda tablica jest podzielona na dwie części zasadnicze. Pierwsza część z harmonogramów wskazuje gdzie się znajduje dana pozycja, druga część z rozbiciem na miesiące i procesy technologiczne wskazuje maszynoobroty, czy pracochłonność, tzn. ciągła informacja obłożenia działu z mocą produkcyjną. Gdybyśmy poszli dalej w tym kierunku, można byłoby pokusić się o zastosowanie prostych urządzeń elektrycznych do tablic świetlnych o podobnym rozstawieniu jak wyżej omówione plansze. Np. przy rubryce „termin końcowy" na dwa tygodnie przed ukończeniem paliłoby się czerwone światełko informujące, że dana pozycja wymaga szczególnej uwagi. U dołu każdej z tablic powinno się znajdować podsumowanie każdego miesiąca i obłożenie danego działu. Przy tak zorganizowanej pracy zostałoby wyeliminowane dublowanie niektórych czynności pomiędzy sekcją technologów a sekcją dyspozytorów. O przyjęciu zamówienia powinien decydować główny technolog i szef produkcji. Na podstawie proponowanego terminu i przy pomocy takich tablic szybko mogliby mieć rozeznanie czy termin jest realny czy już na wstępie trzeba go ustalić ze zleceniodawcą i przesunąć. Dopiero realny termin zadecyduje o wykonaniu zamówienia dobrej jakości. A pierwszą troską naszego zakładu powinna być dobra jakość i terminowe wykonanie. Dyspozytorzy powinni być ciągle informowani na bieżąco przez kierowników działów o zakończeniu każdego procesu technologicznego. Plusy jakie mówią za tym systemem to fakt, że technolodzy mieliby więcej czasu na dokładniejsze dopracowanie kart technologicznych, ażeby w czasie toku produkcyjnego fachowiec, czy kierownik działu nie musiał się odrywać od swoich zajęć celem wyjaśnienia tych, czy innych wątpliwości. U progu rewolucji naukowo-technicznej przede wszystkim powinniśmy dbać o to, ażeby wszelkie nowości jakie mają prawo bytu znalazły zastosowanie w naszym zakładzie, ponieważ mamy wszelkie predyspozycje ku temu, ażeby mówiono o nas „nowoczesny zakład" — to OZGraf.

inż. M. WIĘCZOREK

LUDZIE DOBREJ ROBOTY

SIARCZYŃSKA BRONISŁAWA zatrudniona od 16 lutego 1968 r. na stanowisku krajacza z tytułem czeladnika w zawodzie introligatorskim. Jest pracownikiem zdyscyplinowanym i sumiennym. Za wzorowe i nienaganne pełnienie powierzonych obowiązków służbowych w 1971 roku wyróżniona przez dyrekcję podziękowaniem.

ŻYCZKO HELENA zatrudniona od 31 marca 1946 r. na stanowisku introligatora. Za wybitne osiągnięcia we współzawodnictwie pracy w 1953 roku odznaczona odznaką „Przodownika Pracy". W Wydz. Introligatorni pełni funkcję brygadzisty oraz jest instruktorem szkolenia zakładowego. W 1971 roku obchodziła 25-lecie pracy w naszych zakładach oraz 35-lecie pracy w zawodzie poligrafa.

OBRĘBSKA TERESA — zatrudniona od 27 lipca 1971 roku w charakterze odbieracza introligatorskiego. Mimo krótkiego stażu pracy wyróżnia się wśród współpracowników wzorowym wykonywaniem powierzonych obowiązków.

BRAUN MARTA — zatrudniona od 20 maja 1946 r. na stanowisku pomocy introligatorskiej. Wśród załogi zdobyła sobie należyty szacunek i zaufanie, a swoimi umiejętnościami zawodowymi dzieli się z innymi. W roku 1953 została odznaczona Medalem X-lecia Polski Ludowej. Wszelkie prace wykonuje z wielką starannością, a porządek na stanowisku pracy powinien być wzorem dla innych. W roku ubiegłym obchodziła 25-lecie pracy w naszych zakładach.

Gospodarka materiałowa

Brak magazynów. Stwierdzenie lakoniczne, wręcz banalne, a ileż za tym najprostszym sformułowaniem kryje się problemów! Oto papiery zalegają powierzchnie klatek schodowych, korytarzy, hal produkcyjnych itd., szpecąc i naruszając elementarną estetykę naszego Zakładu. Wywołuje to powszechne sarkanie pracowników niewtajemniczonych. Ponadto zarzuty nienormalnego stanu rzeczy podkreślają wszelkie doraźne wizytacje i kontrole.

Poważna część papierów jest składowana w szopie za miastem i częściowo w pomieszczeniach byłego zakładu, gdzie brak odpowiednich warunków p.poż. i innych niezbędnych przy tego rodzaju materiałach, stawia kierownictwo przed poważnym ryzykiem.

Ponieważ jednak wyższe racje przemawiają za kontynuowaniem produkcji bez względu na obiektywne trudności, innej alternatywy nie ma i OZGraf. „przy pełnej naprzód" zmierzają do osiągnięcia w możliwie najszybszym czasie produkcji docelowej.

Błędy wynikłe z wadliwej koncepcji w okresie projektowania procesów technologicznych i struktury organizacyjnej zakładu, musiały być korygowane już w czasie samej budowy, a te, które z różnych względów pozostały i nadal utrudniają bądź wręcz uniemożliwiają prawidłową działalność przedsiębiorstwa, jak właśnie poruszona kwestia magazynów, są przedmiotem stałej troski i zabiegów kierownictwa OZGraf.

W rezultacie intensywnych starań, szeregu odbytych konsultacji i narad, przede wszystkim dużego angażowania się dyrekcji zakładu, jeszcze w br. odnotujemy wielki sukces w postaci zbudowania przy ul. XX-lecia magazynów o powierzchni 2000 tys. m².

Pozwoli to wreszcie na segregację materiałów i usystematyzowanie tej części działalności przedsiębiorstwa. Wykluczy się ewentualność nieświadomej zamiany materiałów, nieprawidłowość rotacji papieru i inne komplikacje rozliczeniowe. Przede wszystkim jednak zapewni to warunki sezonowania (mikro-klimatyzacji) papierów, a więc lepszą pracę pracowników w produkcji i w magazynach, a w rezultacie wyższą jakość i lepsze zyski.

Antoni Kossarzecki

Spotkanie aktywu OZGraf. z jubilatami i odznaczonymi pracownikami z okazji 22 Lipca w 1971 r.

NASI RACJONALIZATORZY

Zarysowane na ostatnim Zjeździe Partii założenia socjalistycznego rozwoju naszego kraju uwzględniają harmonijny i dynamiczny rozwój gospodarki, kultury i życia społecznego. Celem nadrzędnym jest stałe i skuteczne polepszanie warunków i poziomu życia. Najważniejszym zaś środkiem prowadzącym do tego celu jest postęp techniczny.

Wśród licznych składników wchodzących w zakres postępu technicznego jednym z najbardziej szybkorentującym jest wynalazczość pracownicza. Projektem wynalazczym może być w zasadzie każda sprecyzowana myśl techniczna, podająca sposób rozwiązania jakiegoś zagadnienia, która w wyniku praktycznego zastosowania może przynieść dodatnie efekty. Projektem wynalazczym — w zależności od stopnia jego nowości i oryginalności — nazywamy wynalazek, wzór użytkowy lub projekt racjonalizatorski. Mając na uwadze przytoczone powyżej ustalenia, zastanówmy się, jak przebiega w naszych zakładach ruch racjonalizatorski.

Oddanie do produkcji nowo wybudowanych zakładów przy ul. Towarowej zdynamizowało ruch racjonalizatorski w OZGraf. Porównując lata ubiegłe widzimy ciągły wzrost liczby zgłaszanych wniosków racjonalizatorskich, a mianowicie:

1970 r. — 20 wniosków
1971 r. — 22 „
1972 r. — 21 „ (za I kwartał)

Znamienny jest fakt, że więcej niż połowę wniosków w 1970 r. zostało zgłoszonych w IV kwartale, tzn. z chwilą dokonania przeprowadzki. Porównując wnioski pod względem wartości efektów, to przyniosły one 250 tys. złotych w samym tylko 1971 r. i dalej wykazują tendencję wzrostową.

Wśród naszej załogi mamy kolegów zasługujących na miano ludzi „niespokojnych" — oczywiście w sensie pozytywnym, których istniejący stan nie zadowala, chcących zmienić lub poprawić maszyny, urządzenia, organizację pracy i bhp. Do takich ludzi o wieloletniej działalności racjonalizatorskiej zaliczamy kol. Mieczysława Czułowskiego i Piotra Lagę, którzy swymi wnioskami racjonalizatorskimi wiele usprawnili maszyn, urządzeń i procesów produkcyjnych. Oprócz wspomnianych kolegów do bardzo aktywnych, którzy zgłosili po kilkanaście wniosków racjonalizatorskich, przynoszących efekty, zaliczamy kol. kol. Waldemara Kaliszewskiego — st. elektryka; Mieczysława Malczuka — konserwatora linotypów, Lucjana Ligęzowskiego — konserwatora maszyn.

T. WOJNICZ

Najmniejsze nawet usprawnienie pracy
może być podstawą do zgłoszenia wniosku racjonalizatorskiego
MYŚL – a nagroda czeka na Ciebie

KURS MISTRZOWSKI

ZAKŁADOWE Koło SIMP w najbliższych planach pracy ujęło zorganizowanie na terenie naszej drukarni kursu mistrzowskiego.

O zdobycie dyplomu mistrzowskiego może ubiegać się każdy fachowiec, który posiada świadectwo uzyskania kwalifikacji zawodowych, wykazuje się co najmniej 5-letnim stażem pracy i ukończy z pomyślnym wynikiem kurs mistrzowski.

Zakres wiadomości wymaganych podczas egzaminu z materiałoznawstwa, technologii, prawa pracy, przepisów BHP i wiadomości o świecie współczesnym będzie przekazany słuchaczom w trakcie wykładów.

Zawiadamiamy, że mamy u nas grupę mistrzów, którzy ten tytuł uzyskali na poprzednim kursie, zorganizowanym przez nasze koło przed kilku laty. Stanowi on doskonałą okazję do ugruntowania i podwyższenia kwalifikacji zawodowych dla każdej grupy fachowców. Ponieważ dyrekcja naszej drukarni zobowiązała się do pokrycia pewnej części kosztów, udział finansowy każdego uczestnika kursu będzie niewielki. Jego wysokość będzie uzależniona od liczby kandydatów i ustalona po zamknięciu listy.

Pisemne lub ustne zgłoszenia proszę kierować do kol. mgr Marii Urbanek do dnia 10 maja 1972 r.

Z paragrafem na ty

Urlopy i zwolnienia okolicznościowe dzielą się na takie, których udzielenie jest obowiązkiem zakładu, oraz takie, do których udzielenia zakład jest jedynie upoważniony.

W pierwszym przypadku pracownik lub ewentualnie uprawniony organ (np. organizacja społeczna) ma prawo żądać udzielenia pracownikowi zwolnienia, w drugim zaś pracownik może jedynie prosić o zwolnienie, a zakład może, ale nie musi uczynić zadość tej prośbie — w zależności od uznania kierownika zakładu. Jest to, oczywiście, różnica nader istotna.

Dalej urlopy i zwolnienia okolicznościowe dzielą się na takie, w okresie których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (płatne urlopy i zwolnienia okolicznościowe) i na takie, w okresie których pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia w zakładzie (bezpłatne urlopy i zwolnienia okolicznościowe). Zasadą jest, że urlop i zwolnienie okolicznościowe jest płatne tylko wtedy, kiedy przepis dotyczący czasu tego zwolnienia wyraźnie tak stanowi, jeśli natomiast przepis pomija kwestię wynagrodzenia, to zwolnienie jest bezpłatne.

Niektóre urlopy okolicznościowe są płatne w zależności od spełnienia przez urlopowanego określonych warunków (np. urlop na dokończenie nauk jest płatny pod warunkiem przystąpienia do egzaminów). W takim przypadku należy ściśle stosować zasady określone w danym przepisie i nie wypłaca się wynagrodzenia, jeżeli pracownik, który korzysta ze zwolnienia, nie spełnił przewidzianych tym przepisem warunków.

Urlopy i zwolnienia okolicznościowe są ściśle związane z faktycznym powstaniem okoliczności uzasadniających dane zwolnienie. Zwolnienia te mogą być udzielane tylko wówczas, gdy w momencie powstania okoliczności uzasadniającej zwolnienie pracownik w zasadzie ma obowiązek pracować i dlatego zmuszony jest korzystać ze zwolnienia od pracy. Jeżeli natomiast w momencie zajścia takiej okoliczności pracownik już i tak nie pracuje z innego tytułu (np. jest niezdolny do pracy z powodu choroby lub wykorzystuje urlop wypoczynkowy), to w takim wypadku zwolnienie okolicznościowe nie przysługuje i nie może być udzielone.

Przykład: Jeżeli pracownik przez cały lipiec korzysta z urlopu wypoczynkowego, a w połowie lipca urodzi mu się dziecko, to pracownik ten nie ma prawa do przysługującego normalnie 2-dniowego zwolnienia okolicznościowego z powodu urodzenia dziecka, gdyż załatwianie w tym czasie formalności związanych z urodzeniem dziecka nie koliduje z pracą pracownika. W rezultacie pracownik ten nie może żądać, aby odliczono mu te dwa dni z okresu wykorzystywanego urlopu wypoczynkowego celem odpowiedniego przedłużenia tego urlopu.

Wymiary urlopów i zwolnień okolicznościowych są bądź pozostawione w całości uznaniu kierownictwa zakładu, bądź sztywno określone w przepisie dotyczącym danego rodzaju zwolnienia, bądź też określone jedynie w swej maksymalnej granicy (np. do 21 dni w roku). W tym ostatnim przypadku rozumie się, że zakład może w zależności od potrzeb pracownika i od możliwości zakładu pracy udzielić pracownikowi urlopu niekoniecznie w wymiarze odpowiadającym tej górnej granicy. Faktycznie zatem udzielone zwolnienie może być nawet krótsze, byleby nie było dłuższe niż określono w przepisie. Np. „Słuszny cel społeczny wymaga, że zwolnienia na naukę zakład zawsze udziela pracownikowi w maksymalnym, dynamicznym wymiarze".

I. Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych w godzinach pracy, względnie wyjazdu do innej miejscowości przykładowo w następujących wypadkach:
1) urodzenia dziecka pracownika — 2 dni
2) ślubu pracownika — 2 dni
3) ślubu dziecka lub rodzeństwa pracownika — 1 dzień
4) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka i teściów, ojca lub matki — 2 dni
5) zgonu i pogrzebu siostry lub brata — 1 dzień
6) zgonu i pogrzebu dziadków — 1 dzień
7) stawienia się przed komisję wojskową — 1 dzień (w razie potrzeby, po przedstawieniu świadectwa w wojskowej komisji, urlop ten może być przedłużony na dalsze dni).

II. Pracownikom uczęszczającym do szkół lub na kursy zawodowe przysługują zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w następujących wymiarach:
1) uczęszczającym do szkół wyższych — do 14 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby — pod warunkiem uzyskania zgody władz szkolnych na łączenie nauki z pracą zawodową,
2) uczęszczającym do szkół średnich dla dorosłych — do 6 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeb,
3) delegowanym na kursy podnoszące kwalifikacje pracownika — na czas niezbędny dla umożliwienia udziału w zajęciach.

III. Pracownikom pełniącym funkcję wykładowców w średnich szkołach zawodowych, w szkołach wyższych lub kursach zawodowych organizowanych przez resort oświaty lub resort, któremu podlega zakład pracy — na czas niezbędny do prowadzenia wykładów i innych zajęć szkolnych w granicach do 6 godzin tygodniowo, bez zmniejszenia wynagrodzenia w pracy.

IV. Pracownikom wychowującym dzieci do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie z pracy na jeden dzień z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

V. Zwolnienie z pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia przysługuje pracownikom przyjętym do pracy w miejscowości położonej w takiej odległości od miejsca stałego ich zamieszkania, że niemożliwy jest codzienny powrót z miejsca pracy do stałego ich miejsca zamieszkania — na jeden dzień w miesiącu, poprzedzającym dzień wolny od pracy, lub następujący po takim dniu.

VI. W rozmiarach ustalonych odpowiednimi przepisami zwolnienia z pracy przysługują:
1) na dokończenie nauki i egzaminy,
2) na kształcenie się korespondencyjnie lub zaocznie,
3) do pełnienia niektórych funkcji społecznych i szkolenia,
4) do pracy w rolnictwie w okresach szczególnego natężenia robót,
5) na szkolenie pożarnicze członkom terenowym ochotniczych i obowiązkowym straży pożarnych,
6) do celów sportowych,
7) dla krwiodawców.

Zwolnienia z pracy wyżej wyszczególnione udziela zakład pracy pracownikom na uzasadnione podanie koniecznymi dokumentami.

Radca prawny
mgr Zygmunt Wolff

Piętnastolecie TKKF

W bieżącym roku Towarzystwo obchodzi piętnaście lat swego istnienia. W ciągu tych lat TKKF stał się masową organizacją, popularyzującą kulturę fizyczną i sport masowy oraz inne formy aktywnego i przyjemnego wypoczynku dla ludzi nie mających predestynacji do uprawiania sportu wyczynowo. W ciągu tak stosunkowo krótkiego okresu Towarzystwo skupiło w swych szeregach przeszło milion członków. Liczba ta mówi sama za siebie.

Miałem przyjemność reprezentować ognisko „Gryf" na I miejskiej konferencji sprawozdawczej ognisk TKKF i następnie na VI Wojewódzkim Zjeździe Delegatów TKKF. Zdecydowana większość delegatów z pełnym poczuciem odpowiedzialności wypowiadała się za dalszym i jeszcze bardziej wszechstronnym rozwojem Towarzystwa. Poruszono wiele spraw nurtujących ogniska w codziennej działalności programowej, a m.in.: brak odpowiednich obiektów sportowych i sal, niedostateczne dotacje na działalność, mówiono o trudnej, a zarazem zaszczytnej roli, jaką spełnia działacz sportowy w najniższym ogniwie Towarzystwa, jakim jest ognisko. Jedni działacze chwalili, a inni narzekali na współpracę z dyrekcjami zakładów i radami zakładowymi. Mówiono o współpracy TKKF z ZMS-em zarówno krytycznie, jak i pozytywnie.

Dużo mówiono na temat budowy w czynie społecznym przez ogniska małych obiektów sportowych, które umożliwiałyby społeczeństwu uprawianie gier ruchowych na świeżym powietrzu.

Oczywiście, padło wiele wniosków na obu konferencjach, których realizacja powinna przynieść konkretne efekty w dalszej działalności Towarzystwa. Pozwolę sobie zacytować niektóre wnioski: „Uatrakcyjnić program działalności zakładowych ognisk TKKF poprzez: a) rozwój i modyfikację spartakiad zakładowych, b) popularyzację igrzysk młodzieży robotniczej, c) upowszechnienie codziennych przerw rekreacyjnych — 10-minutowych ćwiczeń gimnastycznych w zakładach pracy, d) podjęcie i zabezpieczenie realizacji sportowo-rekreacyjnego programu związkowych i zakładowych ośrodków wypoczynku urlopowego i świątecznego". „Prowadzić nową formę działalności programowej na rzecz zwiększenia indywidualnej aktywności ruchowej naszego społeczeństwa...". Inne uchwały zmierzają do zwiększania dochodów ogniska drogą wprowadzenia odpłatności za udział w zajęciach stałych zespołów ćwiczebnych, za wypożyczany sprzęt sportowy i turystyczny, za udział w imprezach oraz poprzez zbieranie składek członkowskich.

O roli, jaką TKKF odgrywa w chwili obecnej w społeczeństwie, świadczy fakt, że działalnością tego Towarzystwa zainteresowane są władze administracyjne, polityczne i sportowe.

Z przyjemnością informuję naszych pracowników, że Zarząd Oddziału ZZPP i ognisko „Gryf" wyróżnione zostały przez ZM TKKF dyplomami uznania.

Jerzy STANKIEWICZ

Czyn społeczny sportowców

We wstępnych pracach, mających na celu oczyszczenie i przygotowanie terenu pod budowę obiektu sportowego na terenie zakładu, do 11 kwietnia pracowali niżej wymienieni sportowcy: M. Wieczorek, J. Stankiewicz, M. Zawadzki — po 9 godzin, R. Sławny — 6 godz., A. Składowski, J. Waszkiel, St. Bodo, K. Borejko, P. Rankut, B. Filimonow, St. Waszczuk, M. Jabłoński — po 3 godziny.

Do zakończenia prac zostało jeszcze dużo do zrobienia, zarząd ogniska „Gryf" apeluje do sportowców o czynne włączenie się do czynu.

J. S.

Na zdjęciu od lewej: M. Zawadzki, J. Stankiewicz, B. Filimonow, R. Maćkowiak, St. Waszczuk i R. Sławny w czasie porządkowania terenu.

Wyniki eliminacji do XII Spartakiady Zakładowej

W trwających eliminacjach do XII Spartakiady Zakładowej na 1972 r. rozegrano dotychczas turnieje wg poniższego zestawienia:

TENIS STOŁOWY

W rozgrywkach oddziału składu maszynowego startowało 11 zawodników. Zwyciężył A. Szymański przed H. Barasińskim i A. Przesmyckim. Sędzia turnieju: A. Szymański.

Turniej oddziału składu ręcznego wygrał R. Skrzetuski przed I. Korzebem i M. Durejko. Startowało 11 zawodników. Sędzia turnieju: R. Gliński.

Chemigrafia i przygotowalnia offesetowa rozegrały wspólny turniej, w którym brało udział 6 zawodników. Zwyciężył K. Polski, 2. M. Sobolewski, 3. W. Świercz. Sędzia: K. Polski.

W turnieju działu administracji startowało 6 zawodników. Zwyciężył W. Martul, 2. M. Wieczorek, 3. R. Sławny. Sędzia: W. Martul.

Zwycięzcą turnieju działu gazetowego został E. Bacławski przed J. Stankiewiczem i B. Grejnerem. Startowało 8 zawodników. Sędzia: J. Stankiewicz.

W turnieju wydziału maszyn typo startowało 7 zawodników. Zwyciężył A. Bednarski przed J. Ćwiękałą i A. Lewandowskim. Sędzia: A. Bednarski.

SZACHY

Turniej szachowy chemigrafii i przygotowalni offsetowej zgromadził 10 szachistów. Zwyciężył St. Pudłowski, 2. M. Zawadzki, 3. M. Skowroński.

Ośmiu zawodników brało udział w turnieju działu gazetowego, którego zwycięzcą został J. Stankiewicz przed Wł. Koppem i M. Pawlakiem.

Najaktywniejsi sportowcy

W wyniku rozegranych do połowy kwietnia czterech turniejów oficjalnych i turniejów eliminacyjnych do XII Spartakiady Zakładowej, pierwsza tegoroczna lista na najaktywniejszego sportowca OZGraf 1972 r. przedstawia się następująco:

KOBIETY

1.	Staniszewska M.	— 100 pkt.
2.	Świercz U.	— 75 „
3.	Pokora H.	— 45 „
4.	Kowalewska D.	— 44 „
5.	Urbanek M.	— 35 „
6.	Piotrowska E.	— 35 „
7.	Kuć U.	— 27 „
8.	Sobiczewska	— 25 „
9.	Rzeźniewska J.	— 21 „
10.	Falasz Sch.	— 19 „

MĘŻCZYŹNI

1.	Stankiewicz J.	— 160 pkt.
2.	Szymański A.	— 118 „
3.	Składowski A.	— 114 „
4.	Polski K.	— 110 „
5.	Waszkiel J.	— 100 „
6.	Martul W.	— 88 „
7.	Barasiński H.	— 83 „
8.	Wieczorek M.	— 75 „
9.	Świercz W.	— 73 „
10.	Zawadzki M.	— 60 „

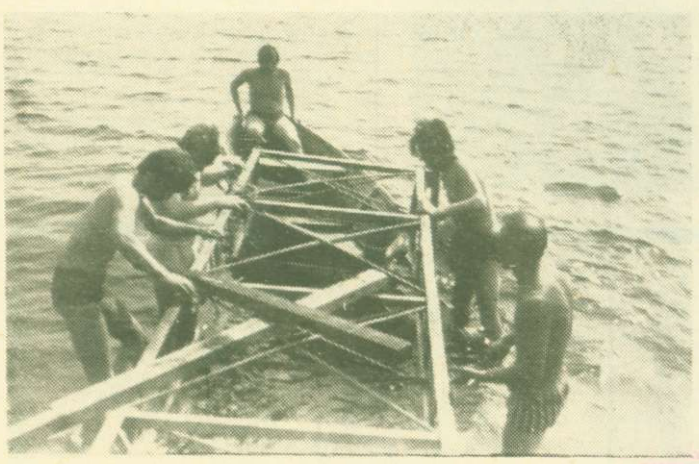
M. ZAWADZKI MISTRZEM W SZACHACH

W dniach 15—21 kwietnia trwał finałowy turniej szachowy XII Spartakiady Zakładowej. Turniej miał przebieg sensacyjny i był bardzo ciekawy ze względu na wyrównany poziom zawodników.

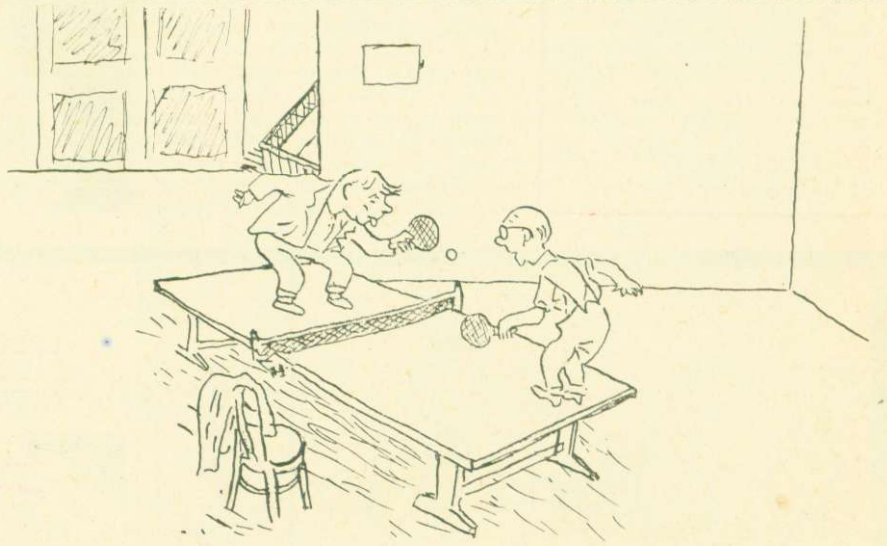
Zwycięzcą został M. Zawadzki — 8,5 pkt., 2. J. Fogt — 7 pkt., 3. J. Stankiewicz — 7 pkt., 4. W. Martul — 7 pkt., 5. St. Pudłowski — 7 pkt., 6. J. Waszkiel — 6,5 pkt. W finale startowało 11 szachistów, zaś łącznie z eliminacjami na wydziałach, brało udział 33 amatorów tej pięknej gry.

Przed nami lato...

Za kilka tygodni znowu będzie gwarno w ośrodku zakładowym nad jeziorem Gim. Na zdjęciu: Pracownicy OZGraf. podczas przyjemnego odpoczynku w ubiegłym roku.



Na zdjęciu obok: Aby wygodnie wypocząć, trzeba najpierw wykonać molo. Robią to drukarze w czynie społecznym.



Czy jest pan pewny, że dobrze w to gramy?

Jak opłacamy składki członkowskie?

Jednym z podstawowych obowiązków członka TKKF jest regularne opłacanie składek. Jak ta sprawa wygląda w naszym ognisku?

Krótko mówiąc — nieźle, ale do ideału jeszcze nam daleko pod tym względem. Najwięcej członków ogniska znajduje się na wydziale introligatorni i wydział ten przoduje w zbieraniu składek, pominąwszy fakt, że i tam znajduje się kilka osób niepłacących składek. Do przodujących działów w zbieraniu składek (za trzy pierwsze miesiące) należą: dział gazetowy, administracja i nieduży liczebnie, ale bardzo solidny dział przygotowalni offsetowej. Przeciwnością tego ostatniego jest oddział maszyn offsetowych, z którego do kasy ogniska nie wpłynęła ani jedna złotówka.

KOLEGIUM REDAKCYJNE „Czcionką i Słowem":
Tadeusz Wojego, Zofia Pokora, mgr Maria Urbanek, inż. Julian Szelengowicz, Józef Radziewicz, Jerzy Stankiewicz, Wacław Zahorski i inż. Mirosław Wieczorek
Materiały ilustracyjne: foto — inż. Mirosław Wieczorek, rysunki — Andrzej Skłodowski
Redakcja techniczna: inż. Julian Szelengowicz i Tadeusz Wojego
Druk: Olsztyńskie Zakłady Graficzne im. Seweryna Pieniężnego,
Lz. 977 nakł. 700 25.IV.72 r. Z-5/073

CHŁODNYM OKIEM

KRZYSZTOF CZUŁOWSKI

Wiele już brulionów zapisano, wiele ksiąg całych wydano, a atramentu i piór przy tym zmarnowano niezliczone ilości. I wszystko jednego tylko tematu dotyczyło — młodzieży. Świadomie mówię „tylko", bo i o czym tu pisać? Że młodość, że siły, że zapał? Stare to i chyba zbyt oklepane. Do tego stopnia się przejadło, że uśmiech pospiesznie kryty na twarzy wywołuje, albo zgoła odruch zniecierpliwienia. Z łezką w oku wspomina się czasy naszego wieszcza, kiedy to „...młodość nad poziomy wylatywała, a okiem całe ogromy z końca do końca" itd.

Ale zaraz jak na ironię nasuwa się trafny skądinąd: „Wiersz, w którym autor grzecznie, aczkolwiek stanowczo uprasza liczne zastępy bliźnich, aby go w d... pacałowali". (Julian Tuwim.

Z wiadomych względów nie przytoczę fragmentu dotyczącego młodzieży, ale z całą odpowiedzialnością mogę stwierdzić, że bardziej do dzisiejszych czasów pasuje, niż wszystkie „ody" i „pieśni pochwalne" razem wzięte.

Ale, ale! Zapędziłem się chyba trochę. Rozejrzyjmy się po własnym podwórku. W Zakładach Graficznych większość pracowników stanowi właśnie młodzież. Działa nawet koło ZMS i owszem, organizuje spotkania, na których zarząd postanowi to i owo — wszyscy jak jeden mąż przyklasną. Ktoś coś zaproponuje, kto inny zadeklaruje — wszyscy się z tym zgodzą, a jakże, i... do następnego zebrania. Poza tym, co tydzień, w czwartek (o ile stan techniczny radiowęzła pozwala) na falach eteru płynie audycja firmowa ZMS, organizowane są wieczorki taneczne, na których cała młodzież bawi się zawsze bardzo kulturalnie i nie ma mowy o żadnych rozróbkach, czy pokątnym „patykiem pisanym".

Albo weźmy takie zebrania grup związkowych w kampanii sprawozdawczo-wyborczej. Nikomu dwa razy nie trzeba powtarzać. Od młodzieży aż się roiło. Frekwencja przerosła najśmielsze oczekiwania. Cóż z tego, że np. uczniowie nie mogli być wybierani pomimo przynależności do związków zawodowych. Ważne, że przybyli tłumem, zwartą masą.

Czyli, że się coś dzieje. A mówią, że młodzież usypia, że żyje tylko dniem dzisiejszym.

Byłem niedawno mimowolnie świadkiem ciekawej rozmowy, prowadzonej w autobusie przez dwie starsze już kobiety:

„...I cóż ta dzisiejsza młodzież moja pani rozwydrzone to to, do nauki i batem nie zapędzisz, bigbity im tylko w głowie i te moja pani ciuchy, klamerki i kudły na głowie a w głowie moja pani siano, dżinsy i co tam jeszcze. Czy to kto widział a szacunku dla starszych to moja pani za grosz, dobrze jeszcze jak do kieliszka jeden moja pani z drugim nie zagląda ale i tego nie dopilnujesz. Pamiętam moja pani za Niemca to człowiek i rodzeństwa pilnował i do fabryki co dzień raniutko ganiał, żeby do garnka było co moja pani włożyć i tajne zebrania się robiło a żeby o ubraniu pomyślał to ani w głowie. A teraz to sama pani widzi co się dzieje — za dobrze mają moja pani ot co!..."

I w tym miejscu przypomniało mi się powiedzonko mojego przyjaciela, od nazwiska Jóźkiem zwanego, które to słowa powtarzał w podobnych okolicznościach:

„Przydałaby się taka mała,
totalna wojenka,
oj przydała"

LINOTYP-iści... —czyli nasze sprawy

Co to są linotypy — wiecie. Do czego służą linotypy — wiecie. A czego nie wiecie?

Plany na rok bieżący: w skrócie — ponad cztery mln. zł plus 300 tys. zł produkcji dodatkowej. Stan zatrudnienia: 21 linotypistów, 15 szkolących się i kilka osób z produkcji pomocniczej. Park maszynowy: 18 linotypów.

A więc pracujemy pełną parą, tzn. na trzy i pół zmiany. W ramach oszczędności parku maszynowego jeden z linotypów nie pracuje lecz stoi. Wydłubujemy z niego co jakiś czas różne „drobiazgi" do innych linotypów, w oczekiwaniu na części zamienne, które już za rok (jak dobrze pójdzie) będą sprowadzone... Że tak szybko? Wiemy, wiemy i cieszymy się na tę okoliczność bardzo. Zważywszy, że zamówienia poszły w świat z Działu Zaopatrzenia przed rokiem, a nawet przed dwoma laty, to przecież chwilka...

A więc już wiecie wiele. Ale z pewnością nie wszystko. Na przykład, że wśród kolegów pracujących na oddziale mamy wielu zdolnych i utalentowanych ludzi — słowem „uczonych". Nasi naukowcy zajmują się dwoma problemami. Prowadzone są nawet badania naukowe, m.in. z zakresu ortografii. Ostatnio udało się nam uzyskać rewelacyjne efekty. Oto w jednej ze składanych książek, w wyniku długich i żmudnych prac, po wielu skomplikowanych próbach, uzyskaliśmy następujące podziały wyrazów na sylaby: przej-ść, Mis-trz przenosz-ono, Nor-dkapp, Ru-ssel, i wiele innych. (Materiały źródłowe w posiadaniu Jot.)

Poprawiając więc stale szatę graficzną książek staramy się również, z dosyć dobrymi rezultatami, zawieszać na końcu wierszy pojedyncze sylaby w kilku kolejnych wierszach, jak np.: wy-, po-, by-, go-, do-. Odnotowaliśmy swoisty rekord. Oto udało się nam wmontować aż dziewięć kolejnych przenosów na szerokości do sześciu kwadratów, w jednej z książek.

Do dziś nie odnotowano próby pobicia tego rekordu. Ale kto wie? Nasze osiągnięcia zamierzamy spopularyzować w jak najszerszych kręgach czytelników całego kraju.

Mając na względzie kooperację z innymi działami dbamy o to, by współpraca przebiegała bez zakłóceń. Jesteśmy pewni, że koledzy zecerzy chwalą sobie współpracę z nami. Co jakiś czas, dzięki stosowanym udoskonaleniom, a przede wszystkim stałemu kontrolowaniu produkcji, udaje się nam dostarczyć do Zecerni szpalty z krzywymi wierszami, albo ze zwieszkami. Nie osiągnęliśmy wprawdzie takich rozmiarów na skalę przemysłową, ale nie zniechęcamy się. Mówiąc o współpracy z sąsiadami należy też wspomnieć i o ich cennym wkładzie we wspólne dzieło. Oto np. w ramach „luzów produkcyjnych" składamy od czasu do czasu po dwa razy te same partie materiałów, np. boczki do tabelek, bo czegoś tam „nie złożyli" linotypiści, a potem z zecerni upłynnia się nadwyżki a czasem korekty domowe (praktyka z roku ubiegłego) do przetapialni metalu, by kolega, „nasz hutnik", też mógł pracować i nie narzekał na brak metalu. Z niepokojem jednak śledzimy spadek tej formy współpracy w ostatnim kwartale.

Zwiększenie produkcji — nasze naczelne zadanie-realizujemy bez zakłóceń. Szczególnie cenne są zamówienia niektórych klientów. Oto składamy (po kilku czasem konsultacjach nad m-pisem) z materiałów niedopracowanych, albo „obazgranych" detalicznie, a potem w I, II, a nawet III korekcie aut. przelewamy dosłownie tysiące wierszy (szczególnie składów cyfrowo-zagmatwaniutkich), by w dalszej fazie obróbki dać zecerom szansę wywalenia (czyt. usunięcia) kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu kolumn (na wyraźne życzenie klienta) i kilkakrotnego przełamywania, tudzież przepaginowywania jednej pozycji. W ten sposób udaje się nam uzyskiwać NIEZWYKLE WYSOKIE wskaźniki rentowności tych prac. Nie wspomnę o korzyściach dodatkowych, jak wielka specjalizacja pracowników, którzy mogą w ten sposób skoncentrować swoje siły twórcze nad jednym zamówieniem przez kilka nawet tygodni. Dobre wyniki osiągamy również składając drobne zleconka, czasem tzw. „fuszki", na których to czas składu ma się tak do czasu poprawiania przemyślanych i technicznie uzasadnionych korekt jak 1:1.

Rezerwy produkcyjne zagospodarowujemy składem pozycji z własnym opracowaniem, rozliczaniem tabel, dążeniem do maksymalnego zwężenia formatów składu. Dążyć będziemy w przyszłości do przejścia w maksymalnej ilości na składy wąskoformatowe, do obcięcia. Efekty wprost fantastyczne! Oto jedną stronę m-pisu będziemy mogli przepychać przez linotyp 5, 6, a może i więcej razy, pamiętając oczywiście o zecerach i zabezpieczając im front robót na dwie piły tarczowe (o napędzie elektrycznym) w maksymalnej ilości. Dodatkowa oszczędność metalu, no i przede wszystkim rozładowanie spiętrzeń w tzw. przelotowości maszynopisów. No bo po co składać dziennie 400 czy 500 stron (kupa metalu), kiedy można oszczędniej. Nie stać nas przecież na rozrzutność. Oby tylko nasze ambitne plany nie wzięły w łeb z racji braku odpowiednich zleceń.

Wspomnieć chcę również o kolegach, których szczególnie cenne inicjatywy znajdują pełne uznanie w oczach dyrekcji zakładu. I tak np. jeden z nich otrzymał „list pochwalny" za palenie papierosów na dziale, a drugi za spożywanie w czasie pracy alkoholu i nieobecność nieusprawiedliwioną w pracy. To nasze asy. Ale nie wszystko układa się tak pomyślnie, jakby to wynikało z podanych tu informacji.

Oto mamy np. ludzi negatywnie ustosunkowanych do naszych poczynań, planów itp.

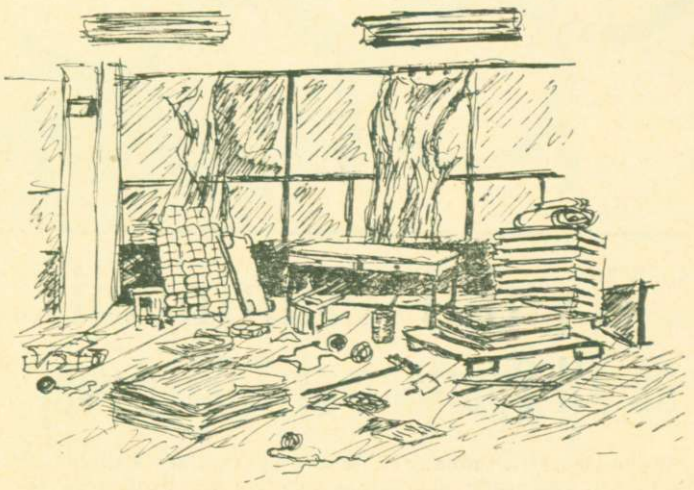
I tak p. S-42 z dziwnym uporem nie chce docenić i zrozumieć osiągnięć z zakresu ortografii. Stale likwiduje nowatorskie przenosy i „zawieszanie". A tacy koledzy jak PP, czy Uś — składają starymi, chyba jeszcze przedwojennymi metodami i to w taki sposób, że ostatnio otrzymali podziękowanie za dobry skład z Wydawnictw RiTV z Warszawy.

Inni natomiast, i jest ich ostatnio coraz więcej — dopuszczają się do takich metod w pracy, że pozycje są podpisane po II, a nawet po I k.a. Gdzież te czasy, kiedy to pozycję mogliśmy walcować w czterech a nawet w pięciu korektach.

Myślę jednak, że zdołamy skutecznie pokonać wszelkie przeciwności losu. Nasze hasło brzmi: „Niech żywi nie tracą nadziei!".

Jot.

NAŚLADOWNICTWO NIE WSKAZANE



NAUKA I PRACA

Wszyscy wiemy, jak bardzo niewystarczająca jest kadra fachowców w wydziale introligatorni. Stanowi ona od długiego czasu wąski przesmyk naszej produkcji przede wszystkim ze względu na słabe opanowanie maszyn introligatorskich, na brak ludzi, którzy potrafią przy nich pracować. Kierownictwo wydziału i my wszyscy bardzo liczymy na najmłodszych pracowników tego wydziału, na tych, którzy w momencie ukończenia nauki zasilą w poważny sposób ten wydział. Myślę tu o absolwentach III klasy introligatorskiej Zasadniczej Szkoły Zawodowej Dokształcającej w Olsztynie. Po wrześniowych egzaminach stanie do pracy 23 wykwalifikowanych introligatorów, którzy będą stanowić pion tego wydziału.

Mamy pełne prawo sądzić, że te dziewczęta i ci chłopcy będą dobrymi, w pełni wartościowymi fachowcami. Potwierdzeniem tej opinii niech będzie fakt zajęcia przez nich I miejsca wśród blisko 40 klas w szkole pod względem wyników nauczania za II okres bieżącego roku szkolnego. O tym, że uczą się dobrze świadczy otrzymanie w podsumowaniu całego okresu tylko jednej oceny niedostatecznej. Zdjęcia uczniów tej klasy: Andrzeja Szeligi, Leona Polichta i Wiesi Złotkowskiej wiszą na tablicy najlepszych uczniów szkoły.

Stanowią oni dobry i zgrany kolektyw. Niejednokrotnie podejmowali czyny społeczne w drukarni i w ośrodku nad Gimem. Dwukrotnie wyjeżdżali tam, aby w ciągu 4 dni pracować, łącząc z tym zabawę i wypoczynek. Wzywali także do współzawodnictwa w latach ubiegłych starszych kolegów. Niestety – bezskutecznie.

W najbliższych planach mają tygodniową wycieczkę do NRD, na którą zbierają pieniądze już od września. Jako przodująca grupa naszych uczniów zasługują na taką nagrodę.

Obecnie życzeniem naszym jest aby wytrwali do końca roku szkolnego w atmosferze dobrej pracy i nauki, żeby ich świadectwa ukończenia szkoły były jak najlepsze.

Na zdjęciu uczniowie klasy III introligatorskiej podczas studniówki, którą zorganizowali samodzielnie, aby tradycyjnie na sto dni przed opuszczeniem szkoły spędzić miły, wspólny wieczór.

MUR

ŚMIEJ SIĘ PAN Z TEGO

WIADOMOŚCI Z OSTATNIEJ CHWILI

1. Do bufetu przybyła delegacja wydziałowa pod przewodnictwem Anastazji Gzik. Po uroczystym śniadaniu rozpoczęto rozmowy o sytuacji międzynarodowej, które przeciągnęły się do późnych godzin popołudniowych.
   Następnie podpisano umowę o przyjaźni i obustronnej współpracy, po czym delegacja udała się w drogę powrotną.
2. Po trzydniowej nieobecności w pracy ob. Alojzy Kropitkiewicz złożył wizytę w Dziale Kadr. Spotkanie przebiegało w miłej i serdecznej atmosferze.

OGŁOSZENIA DROBNE

1. Zamienię kijek na siekierkę, ewentualnie na młotek.
   S. Tryjek 001/72
2. Sprzedam pilnie 3 maszyny offsetowe. Może być też rotacyjna gazetowa. Odbiór własnym transportem. Oferty składać: *Józio — „Zgoda"*
3. Poszukuję kandydata na stanowisko zbieracza „ochrzanów w moim zastępstwie. Warunki płacy i pracy do uzgodnienia na miejscu.
   Bumelant. 003/72
4. Zamienię dwie małe kromki chleba po 20 gr. na jedną dużą za 30 gr. *Sknera 004/72*

— Bobuś zje jeszcze łyżeczkę, to tatuś pokaże zajączka.

— Heniuś, nie bij jej, bo się spocisz.

— Wstydź się, duży chłopczyk i jeszcze na ręku!
— Eee, moja mama, to ma taaaką kondycję.