



# NIECH ŻYJE 1 MAJA DZIEŃ MIĘDZYNARODOWEJ SOLIDARNOŚCI LUDU PRACUJĄCEGO

## CZCIONKA i słowem

1 MAJA 1973 r. 8

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

### Drukarze w manifestacji pierwszomajowej

Tradycyjne manifestacje Pierwszomajowe mające ogromny ładunek treści politycznej, są także okazją do spotkania całej załogi w niecodziennym, uroczystym i odświętnym nastroju, w atmosferze wypoczynku po pracy i budzącej się wiosny.

W miarę rozwoju naszych zakładów i wzrostu liczebności załogi kolumna drukarzy olsztyńskich w manifestacji z roku na rok jest coraz większa.

W roku ubiegłym kolumna była tak liczna, że radiowy sprawozdawca stwierdził: „Idą drukarze w kolumnie licznej, jak nigdy dotąd”. Miłe to było stwierdzenie. Bo przecież liczba uczestników pochodu świadczy nie tylko o wielkości i randze gospodarczej zakładu, które niewątpliwie nie są obojętne dla pracowników, ale przede wszystkim o solidarności zawodowej i koleżeństwie, o politycznej postawie załogi.

#### KOLEŻANKI I KOLEDZY

W tegorocznej manifestacji Pierwszomajowej zaprezentujemy się społeczeństwu i władzom miasta Olsztyna jako liczna zwarta załoga nowych, dochodzących już do docelowych zdolności produkcyjnych zakładów, jako reprezentanci przemysłu, którego znaczenie dla gospodarki narodowej podkreślone zostało

w ostatnim czasie przez KC PZPR.

Manifestować będziemy solidarność z klasą robotniczą całego świata, w jej walce o ideały ludzkości — pokój, postęp, socjalizm, a jednocześnie naszą radość i zadowolenie z osiągnięć Polski Ludowej.

Manifestować będziemy poparcie dla aktualnej polityki Partii, której celem jest szybkie polepszenie warunków bytowych ludzi pracy, jak również wyrażymy zadowolenie z konsekwentnej i pomyślnej realizacji tej polityki, tym bardziej, że drukarze wiele jej dobrodziejstw już odczuli, zaś w bieżącym roku nowym korzystnym akcentem tej polityki będzie regulacja płac w naszym przemyśle.

Szczególne powody do mądrego udziału w manifestacji ma liczna nasza młodzież. Rok bieżący — to rok młodzieży. W wyniku realizacji uchwał VII Plenum PZPR, Sejm podjął uchwałę o zadaniach narodu i państwa w wychowaniu młodzieży i jej udziale w budownictwie socjalistycznej Polski. Ukonstytuowała się nowa jednolita organizacja młodzieżowa — Federacja Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej. Sprawy młodego pokolenia zajmują ostatnio szczególne miejsce w nurcie przemian społeczno-gospodarczych, zachodzących od dwóch lat. W młodzieży Partia widzi ważny

czynnik dynamizowania procesu budownictwa socjalistycznego i tworzy warunki sprzyjające jej pełnemu rozwojowi.

SAMORZĄD ROBOTNICZY

#### Życzymy dalszych sukcesów!

Z okazji 15-lecia ogniska TKKF „Gryf”, składamy serdeczne podziękowanie działaczom i zawodnikom sprzyjającym rozwojowi naszego ogniska. Życzymy Wam Koledzy, dalszych osiągnięć na polu krzewienia Kultury Fizycznej w naszych Zakładach.

Samorząd Robotniczy

## Nasze dokonania

1 Maja — dzień bojowego przeglądu sił międzynarodowej klasy robotniczej, wszedł na trwałe do naszych tradycji narodowych, stał się częścią składową naszego życia, świadomości i obyczaju. Dokonując w obchodach 1 Maja przeglądu twórczych sił społeczeństwa i osiągnięć Polski Ludowej, podkreślamy wspólną gotowość do realizacji nowych zadań, manifestujemy naszą jedność i solidarność ze Związkiem Radzieckim i innymi krajami socjalistycznymi, z międzynarodowym ruchem komunistycznym i robotniczym, z siłami postępu, wolności i pokoju we współczesnym świecie.

Mobilizujące treści Święta Pracy znajdują szczególnie mocny wyraz w ostatnich latach, w których życie socjalistycznej Polski przebiega pod znakiem rozwijania i realizacji polityki, zapoczątkowanej przez VII i VIII Plenum Komitetu Centralnego, a sprecyzowanej w programie VI Zjazdu PZPR.

O efektach tej polityki decyduje praca — rzetelna i twórcza, nacechowana wysoką dyscypliną, głębokim poczuciem odpowiedzialności, śmiałą inicjatywą i zmysłem nowatorskim. To w pracy wydajniejszej, lepiej zorganizowanej, uzbrojonej w nowoczesne zdobycze nauki i techniki — znaleźliśmy możliwości wydatnego przyspieszenia rozwoju socjalistycznej Polski.

Podporządkowując rozwój gospodarczy, realizacji celów społecznych, kreśląc ambitne założenia dalszej rozbudowy i modernizacji gospodarki — partia stworzyła wizję Polski nowoczesnej i zasobnej, przesuwałcej się coraz wyżej w tabelach współzawodnictwa międzynarodowego i stale przybliżającej kształt życia narodu do wzorów w pełni socjalistycznych stosunków społecznych.

Wizja ta opiera się na jedności ideologii, polityki i ekonomiki. Wszystkie te nurty socjalistycznego budownictwa zbiegają się w każdym zakładzie pracy, w każdym ludzkim zespole, w postawie i działaniu każdego człowieka pracy.

Niech więc dzień 1 Maja stanie się przeglądem naszych sił, naszego zaangażowania w wielkie cele, zawarte w programie VI Zjazdu PZPR i urzeczywistniane wysiłkiem wszystkich ludzi pracy, robotników, rolników i inteligencji, wszystkich pokoleń narodu w rzetelnej pracy.

Mamy za sobą dwa pierwsze lata realizacji obecnego planu 5-letniego. Zapewniliśmy w tym okresie wyższą efektywność gospodarowania, co pozwoliło pomyślnie wcielić w życie główną zasadę obecnego planu 5-letniego: kojarzenie rozwiązywania zadań bieżących ze wzmoczoną budową fundamentów długo — falowego rozwoju. Nowa strategia partii sprawdza się w praktyce, przynosi odczuwalny wzrost siły Polski, przyspiesza tempo jej rozwoju, a zarazem prowadzi do szybszej i odczuwalnej poprawy warunków życia.

Rozstrzygnął o tym fakt, że przewidująca, realistyczna polityka naszej partii napotkała zrozumienie i poparcie. Okrzepły i wzbogaciły się więzi, łączące partię ze swą klasą i całym społeczeństwem. Umocniło się nasze socjalistyczne państwo.

Głębokie uznanie i szacunek, serdeczne podziękowanie należy się przodownikom pracy, inicjatorom i realizatorom zadań dodatkowych, pionierom postępu — wszystkim ludziom „dobrej roboty”, którzy są twórcami pomyślnych rezultatów przyspieszonej realizacji planu 5-letniego.

1 Maja odznaczać się będzie w tym roku szczególną intensywnością treści wyrażających jedność wszystkich pokoleń budowniczych socjalizmu, aktywność młodzieży, jej rosnącą rolę w życiu kraju, jej wszechstronną odpowiedzialność za jutro socjalistycznej Polski.

W tym szczególnym dniu z jeszcze większą siłą uświadomimy sobie nierozdzielność patriotyzmu i internacjonalizmu, tożsamość naszej pracy dla Polski i troski o jej przyszłość — z przynależnością do międzynarodowej jedności sił socjalizmu.

Święto Pracy obchodząc będziemy pod znakiem jedności wokół programu VI Zjazdu partii, głębokiej aprobaty wynikających z niego zadań i powszechnej świadomości, jak wiele mamy do zrobienia, aby osiągnąć cele, które najtrafniej wyrażają jedność naszych narodowych dążeń i ambicji ze wspólnymi interesami światowego postępu — jedność Polski z socjalizmem, patriotyzmu z internacjonalizmem, rozwoju kraju z wytrwałą walką o pokój.

## Towarzyszu Drukarzu!

W dniu Święta Majowego spotykamy się wszyscy o godzinie 8.45 przed budynkiem biurowym Zakładów.

Następnie ze sztandarem związkowym, w barwnej kolumnie transparentów i szturmówek weźmiemy udział w radosnej manifestacji.

Niech się święci 1 Maja

Samorząd Robotniczy

# OCENA DZIAŁALNOŚCI i wyniki za I kwartał br.

Zadania produkcyjne pierwszego kwartału zostały wykonane z nadwyżką, co ilustruje poniższe zestawienie:

	% wyk. planu
Wartość produkcji towarowej wg cen zbytu	101,4
Wartość sprzedaży produkcji własnej i usług	101,7
Wartość produkcji globalnej bez papieru	106,8

Wartość produkcji towarowej wykonanej w I kwartale br. wzrosła w porównaniu do wykonania za IV kwartał roku ubiegłego o 842 tys. zł. Ponieważ zadania bieżące wykonywaliśmy z nadwyżką przy niższym niż planowano stanie zatrudnienia, zanotowaliśmy dalszy wzrost wydajności pracy.

W stosunku do założeń planu kwartalnego, faktyczna wydajność pracy na jednego za-

trudnionego ogółem bez uczniów młodocianych, mierzona wartością produkcji towarowej wzrosła o 635 złotych, tj. o 3,7 proc. Z tytułu wzrostu wydaj-

ności pracy, o którym mowa, w ubiegłym kwartale uzyskaliśmy produkcję o wartości 400 tysięcy złotych.

Wkład poszczególnych wydziałów produkcyjnych w dzieło wykonania planu kwartalnego nie był, niestety, jednakowy. Wydział Przygotowania Form i Wydział Druku Typo wykonały swoje plany z nadwyżką, natomiast Wydział Offsetowy i Introligatornia nie wykonały swoich zadań.

Gospodarka funduszem płac przebiegała prawidłowo. W wyniku bankowej korekty funduszu płac w relacji do stopnia wykonania planu sprzedaży na koniec kwartału wygospodarowaliśmy oszczędność w kwocie 18 tys. zł dyrektywnego funduszu płac.

W porównaniu do roku ubiegłego zmniejszyła się absencja chorobowa oraz ilość godzin postojowych, natomiast wzrosła ilość godzinopuszczonych w pracy bez usprawiedliwienia.

Wyniki finansowe osiągnięte w pierwszym kwartale przedstawiają się korzystnie. Na planowaną straż 187 tysięcy złotych wygospodarowaliśmy zysk w wysokości 324 tysięcy złotych.

**Józef RADZIEWICZ**

## Gospodarka remontowo-konserwacyjna

# Dbajmy o nasz wspólny majątek

Oceniając miniony okres eksploatacji maszyn i urządzeń w naszym zakładzie należy stwierdzić, że był on okresem dość trudnym dla użytkowników jak i służb konserwatorskich z uwagi na wprowadzenie we wszystkich wydziałach produkcyjnych nowoczesnego parku maszynowego. Okres, w którym wielokrotnie pojawiały się kłopoty związane z brakiem doświadczenia w użytkowaniu nieznanymi jeszcze maszynami. Szczególnie odczuwalnym różnicą rodzaju zakłóceń na stanowiskach, gdzie pracownicy zetknęli się z poligrafia w naszym zakładzie po raz pierwszy. Wystąpiły w parku maszynowym usterki i defekty spowodowane w dużym stopniu niezgodnością z technologią postępowaniem personelu obsługującego. Był to okres bardzo niekorzystny, odbijający się w sprawności technicznej parku maszynowego, który w konsekwencji prowadzi do przedwczesnego jego zniszczenia.

Każda maszyna czy urządzenie, zwłaszcza typu podstawowego dla danej produkcji, musi być utrzymana w ciągłej gotowości ruchowej i jak najwyższej sprawności technicznej. Zadanie to ciąży na pionie głównego mechanika i energetyka, jednak część pracy związanej z bieżącą, drobną, codzienną konserwacją, smarowaniem i utrzymywaniem czystości maszyn wykonuje bezpośrednio obsługa maszyn w wydziałach produkcyjnych, tj. sami użytkownicy maszyn. Od nich też, tj. od prawidłowej obsługi zależy także w dużym stopniu utrzymanie maszyn w ruchu poprzez codzien-

na, staranną kontrolę ich działania.

Właściwa i ścisła współpraca obsługi maszyn z pracownikami służb konserwacyjno-remontowych w pionie głównego mechanika i energetyka, zapewni nam spodziewane rezultaty przy zastosowaniu i ścisłym przestrzeganiu „Systemu planowo-zapobiegawczych remontów”, których rzeczywista realizacja pozwoli na otrzymanie żądanych parametrów, jak np. wydajność maszyn, jakość druku, pasowanie itp. System PZR (planowo-zapobiegawczych remontów) wprowadzony został zarządzeniem Ministra Kultury i Sztuki w dniu 15 września 1961 r. Na podstawie wyżej wymienionego zarządzenia, gdzie ustalone zostały cykle remontowe dla poszczególnych maszyn i urządzeń poligraficznych zawierające wymaganą ilość godzin pracy, sporządzone są roczne plany zabiegów remontowych wszystkich stopni (kapitałowe, średnie, bieżące i kontrole techniczne).

Zadaniem służb konserwacyjno-remontowych jest zapewnienie pełnej realizacji ujętych w planie tematów, lecz niekiedy pojawiają się w planowanym zamierzeniu kłopoty; mianowicie: z brakiem kadry specjalistów mechaników w grupie remontowej, z wyłączeniem danej maszyny z produkcji, a także w dużym stopniu powstają zakłócenia z braku podstawowych narzędzi jak rozwierarki stożkowe, różnego rodzaju wiertła, materiały i części zamienne.

Rosnące z roku na rok plany produkcyjne stawiają przed służ-

bą konserwatorską i całym wydziałem obsługi technicznej wysokie wymagania odnośnie utrzymania przedmiotowych maszyn w najwyższej sprawności technicznej. Dlatego też na podstawie rzeczywistych potrzeb w minionym okresie sporządzony został w I kwartale br. dla zaplecza remontowego nowy schemat organizacyjny, który przewiduje 11-osobową służbę konserwatorską, trzyosobową sekcję obróbki mechanicznej oraz brygadę remontowo-awaryjną składającą się z trzech osób. Pozostała załoga remontowa to (jak dotychczas) brygada konserwatorów elektryków oraz pojedyncze stanowiska specjalistów (szlifierze, hydraulicy, stolarze).

Odnośnie powołania grupy remontowej, awaryjnej jest to wniosek zmierzający do poprawy realizacji programów remontowych i likwidacji skutków awarii jak również odciążenia służb konserwacyjnych i skierowanie ich na właściwą działalność odpowiadającą aktualnym potrzebom produkcyjnym.

Są to oczywiście zamierzenia poprawiające sytuację tylko w pewnym stopniu ponieważ obecnie podjętym remontem kierować musi wyspecjalizowany konserwator.

Liczymy, że w następnych latach grupa remontowa stopniowo podejmować będzie samodzielnie realizację planu remontów bieżących i kontroli technicznych.

**GŁÓWNY MECHANIK  
M. CZUŁOWSKI**

# Nowe zasady gospodarki papierem

Od dnia 1 kwietnia br. papier, podstawowy surowiec w produkcji poligraficznej, przeszedł na własność drukarni. Nowe zasady gospodarki papierem reguluje Zarządzenie Ministra Kultury i Sztuki nr 22 z dnia 16 marca 1973 roku.

W celu zapewnienia zaopatrzenia drukarni w papier, powołano Centralę Zaopatrzenia Materiałowego „Grafpapier”, za pośrednictwem której drukarnie realizować będą zamówienia na papier. Drukarnie będą zakupywać papier na podstawie limitów papierowych przyznawanych przez Ministerstwo Kultury i Sztuki dla poszczególnych zleceniodawców.

Składowanie papieru w magazynach oraz jego ewidencja uległa uproszczeniu, ponieważ odpadnie konieczność wydzielania pól składowych według zleceniodawców, a tylko według gatunków i formatów. W związku z tym ilość pozycji ewiden-

cyjnych ulegnie radykalnemu zmniejszeniu. Nowy sposób gospodarki papierem wpłynie na zmniejszenie zapasów papieru w magazynach.

Nowe zasady wchodzą dopiero w życie, i dlatego też czas najbliższych miesięcy pokaże, jakie zalety, i jakie mankamenty posiada nowa gospodarka papierem.

Dzisiaj już widać, że nowe zasady gospodarki papierem nie wyeliminowały zależności drukarni od dyspozycji papieru zleceniodawcy, tzn., że drukarnia będzie „musiała” drukować na takim papierze, jaki zażyczy sobie zleceniodawca, niezależnie od zgodności z proponowaną technologią czy posiadanym wyposażeniem technicznym. Zależność ta w dużym stopniu wpływała dotychczas na jakość produktu finalnego oraz stopień wykorzystania zdolności produkcyjnej parku maszynowego.

**inż. Julian SZELENGOWICZ**

# Warunki socjalno-bytowe techniczne bezpieczeństwo pracy

Analizując aktualny stan bezpieczeństwa i higieny pracy w naszym zakładzie należy stwierdzić, że na przestrzeni roku 1972 wykonano szereg prac mających na celu dalszą poprawę na tym odcinku.

Do ważniejszych osiągnięć w tym zakresie należą:

- zainstalowanie urządzeń wyciągowych przy kotłach stereotypowych,
- obniżenie punktów świetlnych we wszystkich pomieszczeniach, odwodnienie pomieszczeń magazynowych,
- przebudowanie ścianki oddzielającej chemię od magazynu,
- wybudowanie ścianki dźwiękochłonnej między przygotowaniem a grenowaniem.

W planie na bieżący rok ujęto doprowadzenie do stanu używalności pomieszczenia, w którym zlokalizowany zostanie pokój higieniczny dla kobiet.

O ile uregulowanie zagadnień wymagających angażowania znacznych nakładów finansowych nie nastęrcza zakładowi dużych trud-

ności, to sprawa dyscypliny wśród pracowników zatrudnionych w poszczególnych wydziałach budzi nadal poważne zastrzeżenia.

Mimo ciągłych uwag zatrudnieni nie respektują obowiązku w zakresie:

- palenia papierosów w miejscach dozwolonych,
- estetycznego utrzymania przydzielonej odzieży roboczej i ochronnej,
- poddawania się okresowym badaniom lekarskim w ustalonych terminach,
- utrzymywania odpowiedniej czystości w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych.

Pracownicy zatrudnieni w naszych zakładach winni pamiętać, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy są zagadnieniem złożonym i utrzymanie odpowiedniego poziomu w tym zakresie należy do całej załogi. Nie pomogą różnego rodzaju instrukcje i załączenia; jeżeli nie będą respektowane przez całą załogę w codziennej pracy.

**Inspektor BHP**

**W** IADOMO już, że nowe prawo wynalazcze weszło w życie z dniem 1 stycznia 1973 r. uchwalone przez Sejm PRL. Uwzględni ono wiele postulatów zgłoszonych przez racjonalizatorów i organizatorów tego ruchu.

Z uwagi na to, że twórczość w naszych zakładach ogranicza się tylko do racjonalizacji, warto zastanowić się co wnoszą nowe przepisy.

Osoby podejmujące prace nad projektem racjonalizatorskim powinny zawiadomić o tym komórkę do spraw wynalazczości. Z zarejestrowaniem projektu nie należy zwlekać. Zawiadomienie takie jest podstawą do udzielenia pomocy. Pomoc taka sprowadza się do porady fachowej i pomocy warsztatowej, na zapewnieniu potrzebnych surowców, materiałów i narzędzi jak i możliwości przeprowadzenia badań i prób.

Zakład zobowiązany jest do oceny przydatności projektu w terminie 2 miesięcy od daty zgłoszenia projektu. W pracach badawczych (próby) ma obowiązek uczestniczyć twórca projektu. Twórcy przysługują również prawo uczestniczenia w pracach komisji wynalazczości.

Na podstawie oceny przydatności projektu, zakład powinien doręczyć autorowi projektu pisemną decyzję.

Jeżeli twórca nie zgadza się z orzeczeniem zakładu, może odwołać się do jednostki nadrzędnej (zjednoczenia), a następnie sprawę skierować do sądu, który ją rozpatrzy w oparciu o przepisy prawa cywilnego. Ten tryb postępowania gwarantuje obiektywne decyzje i przyspiesza załatwienie sporów między wynalazcami i zakładami, które ciągnęły się nieraz wiele lat. Choć wiele się mówi o korzyściach, jakie przynosi gospodarce ruch wynalazczy, to jednak ci, którzy przysparzają je, są często zmuszani do pokonywania różnych biurokratycznych przeszkód, walczyć w długotrwałych sporach o wysokość wynagrodzenia i jego wypłatę.

Po wejściu w życie prawa wynalazczego pilnym zadaniem jest szerokie popularyzowanie jego postanowień, zazna-

# ZIELONE ŚWIATŁO DLA RACJONALIZACJI

jomienie z nimi służb technicznych i ekonomicznych, społecznych działaczy na polu racjonalizacji i samych twórców. Aby nie dopuszczać do naruszania przepisów o wynalazczości trzeba temu przeciwdziałać drogą administracyjnej i społecznej kontroli.

Nowatorom, zwłaszcza robotnikom należy udzielać wszechstronnej pomocy w doborze zagadnień do rozwiązania, opracowywania projektów, załatwiania formalności związanych z ich zgłoszeniem itp.

W związku z powyższym proponowalbyśmy utworzenie Zakładowego Klubu Techniki i Racjonalizacji.

Członkami takiego klubu byłoby wszyscy pracownicy, którzy zgłosili choć jeden wniosek racjonalizatorski. Zebrania organizowane by co kwartał lub zależnie od potrzeby. Spotkania takie byłyby pożyteczne wyjaśniono by sobie wiele spraw, zapoznano twórców z nowymi przepisami racjonalizatorskimi, omówiono by system rozpatrywania wniosków oraz ich realizację, wdrażanie do produkcji jak i wypłatę należnych wynalazcom nagród i premii. Poza tym, sami zainteresowani, że tak powiem „trzymałby rękę na pulsie”. Bo przecież w wyniku przeciągania w nieskończoność oceny projektów, opóźnionego wprowadzania do produkcji straty materialne ponosi przedsiębiorstwo. A do tego jeszcze dochodzi zastopowanie ludzkiej inicjatywy i pomysowości, a już do tego dobrać nie można.

Naczelnym zadaniem klubu byłoby o-

wieka nad twórcami, obrona ich interesów (pole do działania dla SIMP-u).

Nowe prawo wynalazcze wsparte działalnością związkową powinno przynieść korzyści gospodarce i twórcom, spowodować, że racjonalizator — przysławiona „złota rączka” będzie traktowany nie jak dociekliwy patent, zabiegający o załatwienie własnej sprawy, lecz jak człowiek oferujący atrakcyjny towar, na który wszyscy czekają.

Wreszcie sprawa, na którą chciałbym zwrócić uwagę naszych racjonalizatorów. Na wiele wpływających do komisji racjonalizatorskiej wniosków bardzo znikomą udział mają projekty z dziedziny bhp-owskiej. Istnieje konieczność rozwijania racjonalizacji bhp-owskiej. Projekty takie wyprzedziłyby ewentualne wypadki przy pracy eliminując zagrożenia wypadkowe.

Bodźcem do tej działalności są korzystne nagrody za projekty racjonalizatorskie z dziedziny bhp. Przyjmując ciągle nowych ludzi do pracy należy zatroszczyć się o ich spokój i bezpieczeństwo.

Rozdział 7 nowej ustawy mówi o wynagrodzeniach za projekty wynalazcze. Są one korzystniejsze niż były poprzednio. Twórcy przysługują prawo do wynagrodzenia za zastosowanie projektu racjonalizatorskiego.

Najniższe wynagrodzenie za projekt racjonalizatorski wynosi obecnie 500 zł (poprzednio 200 zł), a najwyższe 150 000 zł, (w tym i za projekty z dziedziny bhp-owskiej).

Wynagrodzenie wypłaca się w następujących terminach: do 8 000 zł (poprzednio 5 000 zł), w ciągu jednego miesiąca od daty zastosowania; powyżej 8 000 zł wypłaca się w wysokości 50 proc., ale nie mniej niż 8 000 zł w ciągu 1 miesiąca od daty zastosowania. Wyrównanie zaś wypłaca się w terminie 2 miesięcy licząc od daty zakończenia pierwszego roku stosowania projektu.

Jeżeli wynagrodzenie za projekt nie zostanie wypłacone w ustawowym terminie, twórca przysługuje prawo do odsetek za zwłokę w wysokości 8 proc. w stosunku rocznym.

Zainteresowanych, którzy pragną poznać się z nowymi przepisami wynalazczymi polecam Dzienniki Ustaw PRL nr 43 i 54 z 1972 r.

Rok 1972 przyniósł w ruchu racjonalizatorskim, w naszych zakładach 44 wnioski (dla porównania rok 1971 — 22 wnioski racjonalizatorskie) i jest to zjawisko ze wszech miar pozytywne. W I kwartale 1973 r. zgłoszono 3 wnioski racjonalizatorskie w tym wniosek z dziedziny bhp, a mianowicie zmiana oświetlenia w introligatorni.

Jak mnie poinformował sekretarz komisji A. Wojnicz, do 15 marca rozpatrzone 15 wniosków racjonalizatorskich, z tego wypłacono 5, pozostałe wypłacone zostaną w kwietniu. Komisja rozpatrująca wnioski racjonalizatorskie z uwagi na duży napływ projektów jak i skrócenie oczekiwania twórców na decyzję komisji i wypłat wynagrodzeń będzie zbierać się co miesiąc.

Będzie chyba wyraził się wszystkim twórcom nowej techniki jeśli powiem, że przestrzeganie przepisów o wynalazczości jak i zwiększenie zachęty materialnego zainteresowania racjonalizatorstwem powinno przyczynić się do wzrostu aktywności nowatorów i powiększenia ich szeregów.

**Kolego Drukarku!** rozejrzyj się dookoła siebie — nawet naj mniejsze usprawnienie przyniesie korzyści zakładowi jak i Tobie samemu — myśl, a nagroda czeka na Ciebie!

**Henryk KRAWCZYK**

# Wcielamy w życie uchwały V Zjazdu ZMS

## Aktualności

W dniu 1.III.1973 r. odbyło się zebranie naszego koła, na którym powołano nowy zarząd w składzie: Jemielniak Hanna — przewodnicząca; Zawadzki Michał — v-ce przewodniczący; Brysiak Roman — skarbnik; Bukowska Jadwiga, Groszup Bożena, Francuzik Zbigniew, Konieczny Krzysztof — członkowie.

Zarząd wraz z członkami koła ustalił plan pracy na II i III kwartał. Obejmuje on:

1. w pionie ekonomicznym
  - a) program młodzieży dla postępu
    - Turniej Młodych Mistrzów Techniki
    - Turniej na najlepszego nauczyciela i wychowawcy młodzieży,
  - b) podnoszenie swoich kwalifikacji
    - turniej na najlepszego ucznia i młodego pracownika
    - turniej mistrzów zawodu.

W ramach podnoszenia kwalifikacji zostanie zorganizowany wyjazd do jednej z warszawskich drukarni.

2. w pionie propagandy
  - a) radiowęzeł zakładowy ZMS
  - b) gazetki informacyjne
  - c) udział w redagowaniu gazetki zakładowej
  - d) wieczorki towarzyskie

3. w pionie sportowym
  - a) czynny udział w przygotowaniach o obchodach 15-lecia ogniska TKKF — Gryf
  - b) spotkania sportowe, wyjazdy do ośrodka w Nowej Kaletce,
  - c) rajdy.

Na zebraniu w dniu 3.III.br. doszliśmy do wspólnego wniosku, że w celu lepszej współpracy i dobrej działalności koło nasze należy podzielić na trzy grupy:

- I grupa — chemigrafia, zecernia, linotypy,
- II grupa — introligatornia,
- III grupa — przygotowalnia offsetowa, maszyny typo, pracownicy administracji.

## Sport to zdrowie!

O trafności hasła — „W zdrowym ciele — zdrowy duch” nikogo przekonywać nie trzeba. Wiadomo przecież, że najlepszym odpoczynkiem po pracy jest tzw. rekreacja i sport. Nie chodzi tu oczywiście o sport w sensie wyczynowym, lecz po prostu o to, żeby udział w imprezie sportowej był dla pracowników naszego zakładu ciekawą formą czynnego odpoczynku, po całodziennym trudzie.

Możecie się zapytać — „Co do sportu ma ZMS? Otóż ZMS jest to organizacja mająca za zadanie nie tylko „upolitycznienie” młodzieży — ale także uatrakcyjnienie wolnego czasu. Chcemy to osiągnąć między innymi poprzez rywalizację sportową. Myślę jednak, że ściślejsza niż dotychczas współpraca zarządów obu organizacji powinna przyczynić się do umasowienia sportu w naszym zakładzie.

Nie chcemy tu zachwycać ol-

śniewającymi sukcesami, bo takich narazie nie odnieśliśmy. Trzeba jednak powiedzieć, że właśnie koło ZMS jest organizatorem meczy w siatkówkę między poszczególnymi wydziałami. Chcemy w przyszłości organizować podobne mecze w innych dyscyplinach. Nie są to imprezy o „coś”. Zwycięzcy mogą mieć tylko satysfakcję, że udowodnili swą wyższość nad kolegami z innego wydziału.

Mając tak dużą ilość młodzieży wierzymy, że uda się nam wreszcie wyzwolić drzemiące w niej możliwości sportowe. Może wreszcie drużyna piłkarska nie będzie musiała szukać zawodników tuż przed meczem — wśród „kibiców”. Może wszystkie turnieje organizowane z różnych okazji przez TKKF i ZMS będą miały obsadę godną sześciusetosobowej załogi. Stąd nasz apel do młodzieży.

KIBIC

## Rola środowiska pracy zawodowej w procesie wychowania młodzieży

SPOŁECZEŃSTWO polskie należy do najmłodszych w Europie, połowę ludności stanowią ludzie urodzeni już w Polsce Ludowej. Przed tym młodym pokoleniem istnieje ambitne i bardzo ważne zadanie — zbudowanie „drugiej Polski”.

Młodzież uosabia przyszłość narodu, ma ona wszelkie dane, aby kontynuować i wzbogacać chlubną tradycję poprzednich pokoleń młodzieży polskiej.

Oczywistym jest, że młodzież stawia wobec istniejącej rzeczywistości większe wymagania, wyższe aspiracje, jest bardziej uczulona na wszelkie przejawy zła, schorzenia, niesprawiedliwości. Należy dać młodym wzór do naśladowania, nauczyć właściwej oceny wartości, ażeby krytycyzm młodych nie przerodził się w krytykanctwo i negację.

Zespolenie dynamiki młodych z doświadczeniem starszych daje lepsze efekty pracy. Nie można dopuścić do tego, ażeby rozbudzone ambicje młodzieży trafiały na mur nieudolności, konserwatyizmu i minimalizacji zadań.

Rokrocznie około 300 tys. młodych ludzi podejmuje pierwszą pracę zawodową w swoim życiu. Od sposobu przyjęcia tych ludzi w zakładzie pracy, od panujących tam stosunków, klimatu wychowawczego, przykładu starszych kolegów, zależy ich społeczna

postawa, zaangażowanie i wyniki w pracy zawodowej. Szczególnie ważna rola przypada majstrom, brygadystom i instruktorom. Każdy z nich powinien posiadać te cechy charakteru i postawy, które decydują o dobrym wpływie na podległych pracowników. To oni właśnie mają największą możliwość tworzenia klimatu dobrej i rzetelnej pracy, umacniania kolektywów pracowniczych, umiejętnego stosowania kar i wyróżnień. Istotną sprawą jest sprzyjająca atmosfera do kształtowania klimatu dobrej roboty, równania do najlepszych, przezwycięzania przeciętności, osiągania coraz to lepszych rezultatów.

W okresie przechodzenia do rewolucji naukowo-technicznej wielkie znaczenie ma opanowanie wiedzy. Atmosfera szacunku dla kwalifikacji sprzyja nawykowi stałego kształcenia się, ciągłego uzupełniania kwalifikacji.

### PLEBISCYT

Organizacja ZMS przy OZGRAF. zorganizowała plebiscyt na najlepszego nauczyciela i wychowawcę młodzieży. Nie ograniczaliśmy się do wyboru najlepszego instruktora, postanowiliśmy rozszerzyć plebiscyt i objąć nim wszystkich naszych starszych kolegów, którzy nam młodym służą pomocą i radą nie będąc do tego zobowiązani z racji pełnionych obowiązków służbowych.

Wzorem wychowawcy młodzieży jest dobry fachowiec, organizator, a jednocześnie zaangażowany ideowo społecznik.

Plebiscyt odbywa się w dwóch etapach:

- 1 — pierwszy etap rozegrany został na poszczególnych wydziałach i trwał do 30.IV.1973 r.,
- 2 — kandydatury poszczególnych wydziałów zostaną przedstawione na otwartym zebraniu koła ZMS,
- 3 — w drugim etapie wyboru najlepszego nauczyciela i wychowawcy dokona komisja plebiscytu złożona z przedstawicieli grup ZMS i przedstawicieli instancji społeczno-politycznych:

ZMS — Hanna Jemielniak,  
POP — Włodzimierz Sacha,  
Rada Robotnicza — Witold Martul,  
Rada Zakładowa — Olga Siemaszko,  
Dyrekcja i SiMP — Julian Szelengowicz.

Zakończenie plebiscytu odbędzie się w okresie trwania Tygodnia Nauczyciela i Wychowawcy Młodzieży w dniach od 1—7.VI.1973 r. Na imprezie końcowej zostaną rozdane nagrody dla najlepszego nauczyciela i wychowawcy młodzieży oraz wyróżnionych, wręczone zostaną upominki dla uczestników plebiscytu.

Alina Chomiuk

W ciągu ostatnich miesięcy wiele miejsca na łamach prasy krajowej poświęcono sprawom młodzieży.

Nie można się temu dziwić, skoro znacznie wcześniej między innymi zadaniami dla młodych zajął się VI Zjazd PZPR, natomiast niedawno, tym samym zagadnieniem poświęcone było VII Plenum KC PZPR.

W duchu uchwał VI Zjazdu i też programowych VII Plenum odbyły się wszystkie krajowe zjazdy organizacji młodzieżowych, na których wysuwano rezolucje utworzenia Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej — w celu lepszej integracji ruchu młodzieżowego w Polsce.

Powołanie do życia FSZMP stało się faktem w dniu 11 kwietnia br., natomiast dzień później rozpoczęto debatę poselską w Sejmie PRL — o zadaniach narodu i państwa w wychowaniu młodzieży i jej udziale w budowie socjalistycznej Polski.

Rozważając miejsce młodego pokolenia w naszym państwie, musimy zdać sobie sprawę z tego, że w Polsce żyje ponad 5 mln ludzi w wieku 18—30 lat, a w tym większość z nich skupiona jest w organizacjach młodzieżowych (bez ZHP). Wszyscy ci młodzi ludzie są pośrednio lub bezpośrednio zaangażowani w budowie socjalistycznej „drugiej Polski”, wśród nich są również przedstawiciele Związku Młodzieży Socjalistycznej. Organizacja ZMS w swoim szesnastoletnim dorobku ma wiele poważnych sukcesów, a sam fakt zrzeszenia 1,3 mln członków wokół progra-

mu PZPR stawia nam za obowiązek propagowanie aktywnego uczestnictwa w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym narodu.

V Krajowy Zjazd Związku Młodzieży Socjalistycznej, który odbył się w dniu 16—18 lutego br. w Warszawie, dał dowód, że młodzież z pełną powagą i świadomością obradując nad programem Związku miała jeden główny cel — nauka i praca dla socjalistycznej Polski. Był to również Zjazd bardzo pracowity, gdyż obok obrad plenarnych toczyły się również obrady w siedmiu zespołach problemowych: I —

- Rozumną, czyli wykonywaną w poczuciu świadomości jej technicznego, organizacyjnego i społecznego znaczenia.
- Dokładną, czyli w pełni zgodną z wymogami techniki i technologii, dobrze zorganizowaną, wykluczającą braki i wady, oszczędną i staranną.
- Twórczą, czyli przemyślaną, nacechowaną poszukiwaniem sposobów i środków udoskonalenia warsztatu pracy i przedmiotu pracy, wzbogacającą wiedzę i kwalifikacje, racjonalizującą proces wytwarzania w oparciu o

ZMS Bogdana Waligórskiego, v-ce Przewodniczącym został Andrzej Koltek.

V Krajowy Zjazd Związku Młodzieży Socjalistycznej przyjął projekt utworzenia wspólnie z pozostałymi organizacjami młodzieżowymi FSZMP.

Wszystkie Zjazdy organizacji młodzieżowych wypowiedziały się za utworzeniem Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej. W dniu 11 kwietnia 1973 roku rozpoczęła działalność FSZMP, w obecności prezydiów wszystkich polskich organizacji młodzieżowych uchwalono statut fe-

deracji, przy czym każdy związek zachowuje swój status i dotychczasowy dorobek. Tak więc uchwalone programy zjazdowe będą obowiązywały polskie organizacje młodzieżowe, a Federacja będzie dopinguwać do lepszej pracy dla socjalistycznej Polski.

Sprawom młodzieży poświęcone było X posiedzenie Sejmu. Sam fakt postawienia naszego problemu przed najwyższą władzą kraju najwzrostem samą siebie. Organizacje młodzieżowe same wszystkim nie mogą poprawić, do tego potrzebna jest pomoc państwa. W uchwale Sejmu zawarty jest apel do całego społeczeństwa: do rodziców i nauczycieli, do przedstawicieli różnych instytucji kulturalnych i oświatowych, sportowych i turystycznych. Szczególnie duże pole do działania w celu wychowania młodzieży ma telewizja, radio, prasa i literatura, gdyż chyba właśnie te czynniki mają największy wpływ na kształtowanie postaw młodych ludzi. Istotną sprawą jest właściwa adaptacja społeczno-zawodowa młodych w zakładach pracy. Wychowanie młodzieży przez pracę w poczuciu pełnej świadomości tego, że robimy dla siebie i kraju. Potrzeba rozwijania u młodzieży cech osobowych prawnego obywatela socjalistycznego państwa jest etapem do odpowiedzialności tego człowieka za dziś i jutro Polski. Państwo, stawiające na młodzież, daje nam ogromne pole do popisu. Praca i nauka powinniśmy udokumentować słusność postanowienia na młodych — musimy wygrać stawkę na młodzież.

ZAWADZKI

## Wygrać stawkę na młodzież

Uczyć marksizmu-leninizmu, II — Pracować dla siebie i kraju, III — Budujemy słoneczne domy, IV — Uczyć się i podnosić kwalifikacje, V — Reprezentować prawa i interesy młodzieży, VI — Organizować czas wolny młodzieży, VII — Umocnić i doskonalić społeczne funkcje Związku.

Współodpowiedzialność za dzień dzisiejszy i za przyszłość Ojczyzny powoduje, że naczelnym obowiązkiem naszych członków jest aktywne uczestnictwo dzięki pracy rozumnej, dokładnej i twórczej. Praca RDT jest podstawowym założeniem programu ZMS — „Młodzież dla postępu”.

Należy sobie jednak uświadomić o jaką konkretnie pracę chodzi:

doświadczenie, naukę i własne przemysłenie.

Dla stworzenia niezbędnych warunków do pomyślnej realizacji zadań podejmowanych przez wszystkich członków naszej organizacji, odpowiednie instancje Związku muszą rozwijać i doskonalić system szkolenia ideowo-politycznego, rozwijać ruch socjalistycznego współzawodnictwa pracy i nauki, krzewić kulturę, sport i turystykę, kształtować socjalistyczny model rodziny, rozwijać i doskonalić patronaty Związku, uczestniczyć w walce młodzieży świata o pokój, przyjaźń i postępowy społeczny, umacniać i doskonalić społeczne funkcje Związku.

Podczas wyborów Zjazd wybrał ponownie na stanowisko Przewodniczącego ZG



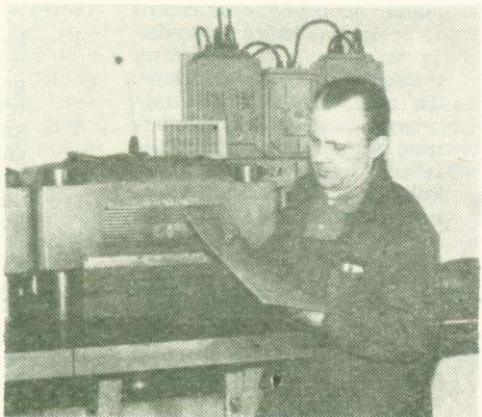
**Stanisław SIEMASZKO** — pracuje w naszych zakładach od 14.10.1946 r. jako linotypista. Wzorowy pracownik, świetny fachowiec, służący młodszemu kolegom fachową radą i pomocą. Za swoją pracę odznaczony został Złotym Krzyżem Zasługi, jak również wieloma wyróżnieniami. Ob. Stanisław Siemaszko odchodzi od nas na zasłużony wypoczynek. Wierzymy, że nie zerwie łączności z naszym zakładem, służąc nadal swymi radami i pomocą.



**Hildegarda LEWANDOWSKA** — zatrudniona w OZGraf. od 11.03.1965 r. jako pomoc w dziale chemigrafii, jest pracownikiem koleżeńskim, zdyscyplinowanym i bardzo uczynnym, wykazuje dużą dbałość w wykonywanych czynnościach.

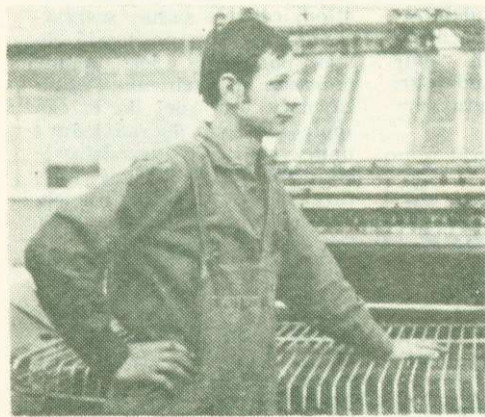
# LUDZIE DOBREJ ROBOTY

**Józef TARGONI** — zatrudniony w naszych zakładach od dnia 26.01.1950 r. na stanowisku stereotypiera. Przez cały okres swojej pracy dał się poznać jako wzorowy fachowiec i dobry pracownik, służący młodszemu współpracownikom fachową radą i pomocą ambitnym, mocą, jest pracownikiem zdyscyplinowanym i koleżeńskim.



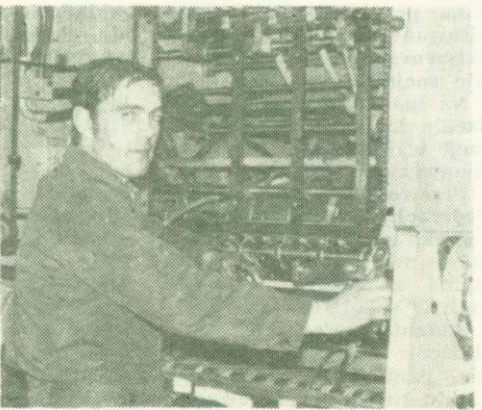
**Stanisława STEFANOWICZ i Lucyna SKARŻYŃSKA** — zatrudnione w charakterze gotowaczy mleka. Są pracownicami, które interesują się sprawami wydawania napojów dla pracowników zakładu. Wykazują dużą dbałość o powierzony im sprzęt. Czystość w kuchni świadczy o poważnym podejściu do wykonywanych obowiązków.

**Halina SOBOLEWSKA** — zatrudniona w OZGraf. od dnia 16.02.1968 r. jako robotnik magazynowy, zastępuje na miano dobrej pracownicy i koleżanki przez swą uczciwą, dokładną i bardzo rzetelną pracę na swoim stanowisku pracy.



**Piotr MOŹDZIA-RA** — zatrudniony w OZGraf. od dnia 1.09.1971 r. na stanowisku maszynisty typograficznego, mimo krótkiego okresu pracy w naszych zakładach, dał się poznać jako dobry fachowiec i kolega, ceniony przez współpracowników i kierownictwo zakładu.

**Czesław MACIEJEWSKI** — z zawodu technik mechanik. Pracuje w naszych zakładach od 1.07.1972 r. w charakterze konserwatora. Duże doświadczenie w dziedzinie mechaniki, pozwoliło mu na szybkie opanowanie problematyki związanej z utrzymaniem w ruchu precyzyjnych maszyn poligraficznych. Jest pracownikiem zdyscyplinowanym, koleżeńskim i cenionym przez kierownictwo zakładu.



## Co warto wiedzieć o wyróżnianiu pracowników OZGraf.

W zakładach naszych mamy wielu pracowników wyróżniających się pracowitością, dużą troską o dobro całego zakładu i jego mienie, zdyscyplinowanych i gospodarnych, oddających zakładom szczególne przysługi dzięki dużej wiedzy, przedsiębiorczości i obywatelskiej postawie.

Niestety, są jednak i tacy pracownicy, którzy nie przestrzegają dyscypliny pracy, spóźniają się względnie w ogóle opuszczają bez usprawiedliwienia pracę, nadużywają zwolnień lekarskich, nie troszczą się o maszyny i urządzenia, nie przestrzegają przepisów bhp, nie wykonują poleceń swoich przełożonych.

Jest rzeczą oczywistą, że w celach wychowawczych trzeba karać ludzi nie przestrzegających regulaminu pracy. I rzeczywiście kary regulaminowe w postaci upomnień, ostrzeżeń, jak również kary pieniężne i zmniejszone wypłaty funduszu zakładowego były i są konsekwentnie stosowane.

Jest również zrozumiałe, że dla każdego dobrego pracownika są dużą satysfakcją i zachętą do jeszcze lepszej pracy, dowody uznania dla jego osoby przez zwierzchników.

Niestety, do roku 1970 było tak, że pracownik, który naruszył regulamin pracy był karany, natomiast pracownicy wczorwi nie byli systematycznie wyróżniani i nagradzani.

W 1970 roku Samorząd Robotniczy uznał taką sytuację za nienormalną i uchwala Konferencji Samorządu Robotniczego z dnia 5.11.1970 r. ustanowiony został w naszych zakładach tryb wyróżniania pracowników.

Uchwała KSR wprowadziła 3-stopniowe pisemne wyróżnienia:

1. Podziękowanie za sumienne wykonywanie obowiązków służbowych,
2. Uznanie za wzorowe wykonywanie obowiązków służbowych,
3. Pochwała za wybitne osiągnięcia w pracy na powierzonym stanowisku.

Pochwała jest najwyższym stopniem wyróżnienia. Wyróżnienia można otrzymywać kilka razy w roku. Do wyróżnień każdego stopnia przywiązane są dodatkowe nagrody z funduszu zakładowego płatne przy rocznym podziale tego funduszu.

Uchwała KSR postanawia również, że pracownicy wielokrotnie wyróżniani będą przedstawieni do odznaczeń państwowych.

W latach 1970—1972 udzielono wyróżnień:

	1970	1971	1972
Podziękowania	2	39	54
Uznania	8	16	41
Pochwały	9	8	9
<b>Razem:</b>	<b>19</b>	<b>63</b>	<b>104</b>

Dla wyróżnionych w roku 1972 wypłacono dodatkowe nagrody z funduszu zakładowego w dniu 18 kwietnia br., w sumie około 20 tysięcy złotych.

W przeddzień tegorocznego Święta Pracy wyróżnieni zostali:

Lp.	Nazwisko i Imię	Stanowisko	Stopień przyznanej nagrody
<b>ZECERNIA</b>			
1.	Siwczak Waldemar	preser	podziękowanie
2.	Pajka Marianna	korektor	podziękowanie
3.	Wolejszo Jan	zecer	podziękowanie
4.	Dominik Stefan	zecer	uznanie
5.	Targoni Józef	stereotypier	uznanie
6.	Fogt Jan	stereotypier	uznanie
<b>LINOTYPY</b>			
7.	Dominik Barbara	linotypista	uznanie
8.	Grejner Bolesław	linotypista	pochwala
9.	Fraćkiewicz Tadeusz	pomoc	podziękowanie
<b>CHEMIGRAFIA</b>			
10.	Lewandowska Hildegarda	pomoc	uznanie
11.	Kwiatkowski Czesław	trawiacz	uznanie
<b>WYDZ. TYPOGRAFICZNY</b>			
12.	Juchniewicz Tadeusz	maszynista	pochwala
13.	Adamowski Bronisław	maszynista	uznanie
14.	Likszo Zbigniew	maszynista	uznanie
15.	Wieliczko Czesław	maszynista	podziękowanie
16.	Niekarz Elżbieta	odbieraczka	podziękowanie
17.	Naumowicz Jadwiga	odbieraczka	podziękowanie
18.	Weryk Weronika	nakładaczka	uznanie
<b>WYDZ. OFFSETOWY</b>			
19.	Czarnecka Zygryda	maszynista	podziękowanie
20.	Piwecka Danuta	odbieraczka	podziękowanie
21.	Lukaszewicz Stanisława	odbieraczka	podziękowanie
22.	Wieczorek Bogusław	maszynista	uznanie
23.	Skiadowski Andrzej	pomoc	uznanie
<b>INTROLIGATORNIA</b>			
24.	Białoszewski Jan	dyspozytor	pochwala
25.	Narkowicz Anna	pomoc	pochwala
26.	Żejmo Irena	odbieraczka	uznanie
27.	Więcek Genowefa	pomoc	uznanie

# LUDZIE DOBREJ ROBOTY

**Marianna PAJKA** — zatrudniona w naszych zakładach od 25.11.1966 r. jako korektor w oddziale składu ręcznego. Przez okres swej pracy dała się poznać jako pracownik zdyscyplinowany, koleżeńskimi i ceniony przez kierownictwo zakładu. Na odcinku swej pracy wykazuje dokładność i umiejętność w wykonywanych czynnościach.



**Tadeusz JUCHNIEWICZ** — zatrudniony w OZGraf. od dnia 1.09.1945 roku jako maszynista typograficzny. Jest pionierem naszego zakładu, w swej długoletniej pracy zawodowej wykształcił dużo młodych fachowców, jest dobrym fachowcem, zdyscyplinowanym i wydajnym pracownikiem, dużo czasu poświęca na prace społeczne dla rozwoju naszego zakładu.



## Jak podzieliliśmy fundusz zakładowy

Fundusz zakładowy nalicza się do wyników działalności przedsiębiorstwa za dany rok i dzieli stosownie do postanowień zakładowego regulaminu zatwierdzonego przez Konferencję Samorządu Robotniczego. Podział funduszu należy do kompetencji Samorządu Robotniczego i jest każdorazowo poprzedzony konsultacjami z załogą przedsiębiorstwa. Część funduszu przeznaczona jest na zakładowy fundusz mieszkaniowy, a pozostałą sumę na potrzeby socjalno-bytowe całej załogi oraz indywidualne nagrody dla pracowników przedsiębiorstwa. Z tej części wydziela się ponadto środki przeznaczone na nagrody za współzawodnictwo pracy oraz nagrody dla wyróżniających się pracowników z długoletnim stażem pracy i pracowników, którzy w minionym roku otrzymali pisemne wyróżnienia.

Kwotę funduszu przeznaczoną na nagrody indywidualne bez części wydzielonej na nagrody za współzawodnictwo, długoletni staż pracy i pisemne wyróżnienia dzieli się przez sumę przeciętnych plac miesięcznych brutto (obliczonych jak za urlop wypoczynkowy) wszystkich uprawniających w ten sposób ustala się wskaźnik przy pomocy którego nalicza się nagrody indywidualne dla poszczególnych pracowników. Nagroda obliczona według tego wskaźnika nie może przekraczać wysokości jednomiesięcznych poborów brutto pracownika oraz dwukrotnej przeciętnej kwoty nagrody przypadającej na jednego uprawniającego pracownika ogółem w przedsiębiorstwie.

Wysokość funduszu nagród poszczególnych komórek obliczona według wskaźnika ogólnego uzależniona jest od stopnia wykonania zadań ustalonych przez KSR.

Kwoty potrącone za niewykonanie zadań według ustaleń regulaminu mogą być przeznaczone na zwiększenie funduszu nagród tych komórek, które przekroczyły swoje zadania. Regulamin, o którym mowa na wstępie, stanowi, że prawo do otrzymania nagrody przysługuje każdemu pracownikowi przedsiębiorstwa, jeśli przepracował 6 miesięcy w roku, za który dzielony jest fundusz zakładowy. Rada Robotnicza może przyznać nagrody dla wyróżniających się pracowników, którzy nie przepracowali w przedsiębiorstwie pół roku. Do otrzymania nagrody uprawnieni są również pracownicy, którzy odeszli na rentę i emeryturę oraz zostali powołani do odbycia zasadniczej służby wojskowej, a także zwolnieni przez przedsiębiorstwo w trybie ustawowym i w drodze porozumienia stron lub przyjęci do pracy na podstawie porozumienia. Nie przyznaje się nagród pracownikom zwolnionym przez przedsiębiorstwo w trybie natychmiastowym (dys-

cyplinarnie) oraz tym, którzy odeszli z zakładu pracy na własne żądanie. Ponadto regulamin pozbawia prawa do otrzymania nagród tych pracowników którzy:

- \* dopuścili się kradzieży mienia stanowiącego własność przedsiębiorstwa lub znajdujące się na jego terenie,

Podział funduszu zakładowego, wygospodarowanego za rok 1972 przedstawia się następująco:

<b>Kwota funduszu naliczona od wyników działalności 791.000 zł z tego:</b>	
<b>na zakładowy fundusz mieszkaniowy przeznaczają się 197.000 zł</b>	
<b>na potrzeby socjalno-bytowe załogi razem 83.000 zł</b>	
<b>z tego:</b>	
<b>na zakładowy ośrodek wypoczynkowy 23.000 zł</b>	
<b>na pokrycie kosztów działalności koła TKKF „Gryf” 10.000 zł</b>	
<b>dla Zarządu Zakładowej Organizacji ZMS i Koła PZW 5.000 zł</b>	
<b>na kolonie i obozy dzieci pracowników 25.000 zł</b>	
<b>na inne cele 20.000 zł</b>	
<b>Na nagrody dla pracowników przedsiębiorstwa razem 510.200 zł</b>	
<b>z tego:</b>	
<b>fundusz nagród podstawowych 440.300 zł</b>	
<b>nagrody za współzawodnictwo pracy 14.000 zł</b>	
<b>nagrody za pisemne wyróżnienia 17.900 zł</b>	
<b>nagrody dla wyróżniających się pracowników z długoletnim stażem pracy 33.000 zł</b>	
<b>do dyspozycji Prezydium Rady Robotniczej 5.000 zł</b>	

- \* narazili zakład pracy na straty z powodu brakorobstwa lub marnotrawstwa,
- \* zniszczyli maszynę lub urządzenie ewentualnie narazili przedsiębiorstwo na straty z innych przyczyn aniżeli wymienione,
- \* opuścili w ciągu roku trzy dni bez usprawiedliwienia. Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub picie alkoholu w czasie pracy traktuje się jako nieobecność nieusprawiedliwioną. Regulamin przewiduje również możliwość zmniejszenia nagrody i tak: za jeden dzień opuszczony w pra-

cy bez usprawiedliwienia nagrodę indywidualną obliczoną przy pomocy wskaźnika zmniejsza się o połowę, za dwa dni nieobecności potrąca się 75 proc. nagrody. Za pierwsze upomnienie potrąca się 5 proc. nagrody, a za każde następne 10 proc. Za ostrzeżenie potrąca się 10 proc. nagrody, a za każde następne 15 proc.

Podział funduszu zakładowego został dokonany w sposób jawny. Imienne wykazy pracowników, którym przyznano nagrody wywieszono na tablicy ogłoszeń 7 dni przed wypłatą. Na wykazach tych wyszczególniono nagrody wyjściowe, obliczone według wskaźnika oraz potrącenia i nagrody dodatkowe. Na tablicy ogłoszeń umieszczono również projekt podziału i regulamin podziału oraz wypłat, a także listy pracowników wyróżnionych i ukaranych w roku 1972.

**Józef RADZIEWICZ**

## My a środowisko

Na oknach rozwieszona garderoba nasiąka oparami ołowiu. Ktos podgrzewa kielbasę na obudowie linotypowego kotła. Iksińska wyciera ręce do niezadrukowanej plachty papieru formatu AO. W palarni rozrzucone kipy papierosów nie mając miejsca na stojących obok popielniczkach...

Oto mały tylko obrazek brudów naszej codzienności w zakładzie. Przechodzimy obok tego obojętnie.

Zecer „grabie polknął” gdyż trudno podnieść walającą się po posadzce czcionkę. Niechęć do złościstego koloru sprawia, że linotypista beztrudno wyrzuca do „piekielka” matrycę, w której odchyliło się uszko. Uciekają nam codziennie złotówki, które zamiast przejść do naszej kasy i powiększać „trzynastkę”, pokrywają czy-

jąś bezmyślność, niszczycielską ciągotkę, marnotrawstwo.

Oto inny obrazek: pracownicy działu znajdują się w pijalni mleka, lecz nikt z nich nie pofatygował się wygasić światła. Świecą i brzęczą jarzeniówki sobie i Muzom, a licznik wybija — kilowaty — wymierne w złotychkach, setkach i tysiącach... Ale gdy wracamy w domowe pielesze potrafimy dbać o porządek i oszczędnie gospodarować gazem i energią elektryczną — bo cholera, znów rachunek będzie ogromny...

Ktos zada pytanie: po co o tym pisać To przecież widać (a niekiedy i czuć)!

— A może w ramach wiosennych porządków czystość zawita w nasze środowisko? Tym lepiej! I zdrowiej!



**Tadeusz FRACKIEWICZ**. Zatrudniony w naszych zakładach od 18.05.1971 r. na etacie pomocnika oddziału linotypów. W okresie zaledwie dwóch lat dał się poznać jako wyjątkowo wzorowy i zdyscyplinowany pracownik. Potrafił udowodnić, że każdą pracę, na każdym stanowisku, można wykonywać wzorowo. Postawa Kolegi Frackiewicza może być wzorem dla wielu młodych pracowników naszych zakładów.



**Anna PIĘTA** — zatrudniona w OZGraf. od 28.02.1953 r. jako pomoc w magazynie. Przez 20 letni okres pracy dała się poznać jako bardzo dobry pracownik. Dokładność i rzetelne wykonywanie powierzonych czynności może służyć za przykład dla innych współpracowników.



**Jan JASIUKIEWICZ** — z zawodu technik mechanik. Pracuje w naszych zakładach od 13.09.1971 r. W początkowym okresie pracował w warsztatach na stanowisku tokarza. W połowie roku 1972 został powołany na stanowisko kierownika warsztatów. Jest pracownikiem ambitnym, zdyscyplinowanym, i cenionym przez swoich przełożonych.



**Karol POLSKI** — jest zatrudniony w OZGraf. od dnia 1.08.1971 r. jako uczeń w dziale chemigrafii. Charakteryzuje się dobrą umiejętnością poznawania zawadu, jest uczniem dokładnym, zdyscyplinowanym i koleżeńskim. Po zakończeniu nauki można liczyć na dobrego i w pełni wydajnego pracownika.



**Henryk SOBOLEWSKI** — zatrudniony w OZGraf. od 16.02.1968 r. jako kopia offsetowy, z wykształcenia technik poligraf, cieszy się powszechnym szacunkiem kolegów oraz uznaniem przełożonych, swą nienaganną pracą, właściwą postawą wysoką wiedzą fachową przyczynia się do dalszego i lepszego rozwoju naszych zakładów.

## Z paragrafem na Ty

### WYPADKI PRZY PRACY I ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

Ustawa z dnia 23 stycznia 1968 roku o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy wprowadziła zasadnicze zmiany nie tylko w zakresie zasad odpowiedzialności społecznych zakładów pracy, lecz także w zakresie trybu dochodzenia roszczeń.

Nowa ustawa o świadczeniach pieniężnych określiła, że za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie: a) nagłe, b) wywołane przyczyną zewnętrzną, c) które zaszło w związku z pracą; 1) podczas lub w związku z wykonywaniem czynności, albo poleceń osob, którym pracownik podlegał z tytułu zatrudnienia, 2) podczas lub w związku z wykonywaniem czynności w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia, 3) przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi w miejscu wykonywania pracy, chociażby dostarczonych przez samego pracownika (art. 2 ust. 1). Ponadto ustawa ta uważa za wypadek przy pracy również wypadek, jakiemu uległ pracownik w drodze między zakładem pracy a miejscem wykonywania czynności, zleconych mu przez zakład pracy w czasie pozostawania w dyspozycji zakładu, jeżeli przewożony był środkiem lokomocji tego zakładu lub będącym w jego dyspozycji (art. 2 ust. 2).

#### Podstawa wymiaru świadczeń pieniężnych

Wysokość przysługujących pracownikowi lub pozostałej po nim rodzinie świadczeń pieniężnych, a to: renty inwalidzkiej i rodzinnej, dodatków do zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do pracy i świadczeń wyrównawczych, zależy od przeciętnego miesięcznego zarobku pracownika po potrąceniu podatku od wynagrodzeń oraz składki na cele emerytalne (art. 4 ust. 3, 9, ust. 1, 10, ust. 1 i 12, ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych). Ten przeciętny miesięczny zarobek pracownika ustala się w sposób określony w art. 17 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin na podstawie zarobków:

- 1) z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia albo
- 2) z kolejnych 24 miesięcy zatrudnienia dowolnie wybranych przez zainteresowanego z ostatnich 12 lat zatrudnienia.

Miesiącem zaś zatrudnienia, z którego zarobki przyjmuje się do obliczenia podstawy wymiaru, jest miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik pozostawał w stosunku pracy i osiągnął z tego tytułu zarobek.

W myśl art. 17 ust. 3 ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, podstawowym źródłem, z którego zarobki przyjmuje się do podstawy wymiaru jest osobowy fundusz płac, a spoza tego funduszu tylko te zarobki, które określa rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Plac z 19 sierpnia 1968 r. w sprawie obliczenia podstawy wymiaru emerytury lub renty, zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz składek na cele ubezpieczenia społecznego.

Ustawa o świadczeniach pieniężnych rozstrzygnęła zagadnienia renty inwalidzkiej i rodzinnej w zasadzie korzystnie dla pracownika lub pozostałej po nim rodziny, przyznała jej bowiem na czas trwania inwalidztwa, a więc względnie dożywotnio, bez uwzględnienia ewentualnego przyznania się pracownika do powstania wypadku, przy czym rentę oblicza się od przeciętnych zarobków miesięcznych netto bez żadnej dygresji z uwzględnieniem wynagrodzenia z osobowego funduszu płac oraz wypłat z innych funduszy przewidzianych w przepisach wykonawczych.

#### Jednorazowe odszkodowania

Wysokość jednorazowego odszkodowania przysługującego w razie wypadku przy pracy kształtuje się w zależności od zaliczenia pracownika do I lub II grupy inwalidów albo od procentu trwałego uszczerbku zdrowia, jeżeli pracownik został zaliczony do III grupy inwalidów lub nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów; natomiast wysokość jednorazowego odszkodowania dla rodziny zmarłego wskutek wypadku przy pracy pracownika zależy od liczby uprawionych członków rodziny (art. 11 ustawy o świadczeniach pieniężnych).

Podstawa zaś wysokości odszkodowania jest orzeczenie zespołu lekarzy PZU o stopniu

trwałego uszczerbku na zdrowiu, powodującego niezdolność do pracy albo orzeczenie komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, jeżeli pracownik został zaliczony do I lub II grupy inwalidów.

Stosownie do art. 11 ustawy o świadczeniach pieniężnych i § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. wypłaca się odszkodowanie w kwocie 40 000 zł pracownikowi, jeżeli został on zaliczony do I lub II grupy inwalidów, a w kwocie 400 zł za każdy procent uszczerbku na zdrowiu, niemniej jednak 2000 zł, jeżeli pracownik został zaliczony do III grupy inwalidów lub nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów. Z powyższego wynika, że wysokość odszkodowania jest uzależniona od stopnia utraty zdolności do zarobkowania. To obiektywne kryterium, aczkolwiek nie uwzględniające wszystkich szczególnych okoliczności indywidualnych poszkodowanego, znajduje niewątpliwie uzasadnienie w konieczności szybkiego usuwania skutków wypadku przy pracy oraz sytuacji ekonomicznej państwa.

Przepis § 8 rozp. Rady Ministrów z 18 czerwca 1968 r. wydany na podstawie decyzji ustawowej przewidzianej w art. 11 ust. 4 ustawy o świadczeniach pieniężnych, dopuszcza możliwość podwyższenia odszkodowania w szczególnie uzasadnionych przypadkach przez właściwych ministrów (kierowników urzędów centralnych). Przepis ten stanowi pewnego rodzaju klapek bezpieczeństwa pozwalającą na wyrównanie szkody w razie gdyby ustawowo określone odszkodowanie było niewspółmierne do szkody wyrządzonej pracownikowi lub jego rodzinie.

#### Przedawnienie świadczeń pieniężnych

Świadczenie pieniężne przysługujące pracownikowi lub pozostałej po nim rodzinie w razie wypadku przy pracy są wypłacane z funduszu ubezpieczeniowego zakładu pracy.

Prawo do świadczeń rentowych z ZUS nie ulega w ogóle przedawnieniu. Można zatem zgłosić wniosek o rentę inwalidzką i rodzinną w każdej chwili, nawet po upływie dłuższego okresu czasu od powstania wypadku przy pracy, ale renta ta zostanie wypłacona tylko za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku (art. 75 ustawy o p.z.e. w związku z art. 26 ustawy o świadczeniach pieniężnych).

Dodatek do zasiłku z tytułu czasowej niezdolności do pracy, przewidzianej w art. 9 ustawy o świadczeniach pieniężnych, przedawnia się po upływie 6 miesięcy od chwili płatności poszczególnych kwot zasiłku chorobowego (art. 116 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym).

Zgodnie z art. 15 ustawy o świadczeniach pieniężnych świadczenia pieniężne przysługujące pracownikowi lub jego rodzinie z tytułu wypadku przy pracy są przyznawane i wypłacane przez organa rentowe albo przez społeczne zakłady pracy na podstawie ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, a więc na podstawie protokołów wypadkowych sporządzonych zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 1968 r. w sprawie zasad i trybu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz trybu postępowania odwoławczego w tych sprawach, które stanowią podstawę do podjęcia decyzji przez organ rentowy lub zakład pracy.

Postępowanie prowadzone w celu ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy winno być wszczęte również po otrzymaniu przez komisję wypadkową wniosku pracownika, który uległ wypadkowi, a w razie wypadku śmiertelnego — wnioski pozostałej po nim rodziny. Wniosek ten nie podlega żadnej prekluzji i może być zgłoszony nawet po kilku latach od dnia powstania wypadku, co niewątpliwie może uniemożliwić ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku i może skończyć się konkluzją, iż komisja powypadkowa nie znalazła dowodów na ustalenie powstania wypadku przy pracy. W każdym razie, jeżeli komisja powypadkowa ustali zaistnienie wypadku przy pracy nawet po upływie dłuższego okresu czasu od chwili jego powstania, to organ rentowy jest zobowiązany wypłacić rentę bieżącą i zaległą za 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku.

Radca Prawny  
mgr Eugeniusz ŁACZYŃSKI

### ECHA WYDZIAŁOWYCH NARAD

## WNIOSKI I POSTULATY

Informacja z odbytych w marcu wydziałowych narad produkcyjnych z udziałem przedstawicieli Rady Zakładowej, Rady Robotniczej, Dyrekcji oraz kierowników zainteresowanych Wydziałów.

Na naradach pracownicy wysunęli szereg wniosków i postulatów:

- Wydział Maszyn Typograficznych — uzupełnić apteczki w niezbędne medykamenty,
- rozważyć możliwość przydziału dodatkowo pasty do mycia rąk oraz proszku o zawartości 45 proc. mydła,
- zbadać przyczyny złe działającej wentylacji w maszynowni (przy maszynie nr 1 są przeciągi, które utrudniają pracę, są też przypadki zachorowań),
- zakupić lepsze ręczniki dla pracowników,
- rozważyć możliwość zwiększenia częstotliwości sprzątania ubikacji, hal produkcyjnych, gdyż przy tryzmiarowej pracy jednorazowe sprzątanie jest niewystarczające,
- ustawić stoły przy maszynach OM-2 do równania papieru i druków oraz wykonać kabiny do robienia przyrządów,
- maszyniści zwracają uwagę na ciągłe niesprawne maszyny drukujące (złe działające hamulce oraz zużyte części), co ujemnie wpływa na ilość i jakość produkcji,
- reklamować u producenta papier zły jakości na podstawie kartek reklamacyjnych, które załącza fabryka w każdej ryzie papieru,
- maszyniści uskarżają się na złą jakość składu linotypowego (włoskowanie, różne wysokości wierszy i czcionek),

— pod adresem zecerni prośba, by zaprzestać złej praktyki stosowania mieszanych linii w składach w dodatku nierównych, dotyczy to również wierszy linotypowych przecinanych na gilotynie i ustawianych do składu mieszanego.

- Wydział Przygotowalni Form Typo — oddzielić ścianą działową linotypy gazetowe, ponieważ praca maszyn rotacyjnych oraz przewóz prefabrykatów przez ten dział zakłóca pracę na linotypach,
- umożliwić linotypistom gazetywym wykonywanie składów dziurowych w tym celu należałoby sprowadzić i zagospodarować matryce i znaki potrzebne do pracy przy składzie dzieł,
- rozważyć potrzebę sprowadzenia matryc w obcych językach między innymi hiszpańskim, jak również sprawę wkładek linotypowych,
- wnikliwie i proporcjonalnie do wkładu pracy dzielić premie eksportową,
- sprawa ubrań roboczych: zobowiązać pracownice w pralni do naprawy odzieży i przyszywania brakujących guzików,
- brak niektórych materiałów justunkowych utrudnia osiągnięcie normatywów,

- Wydział Offsetowy — rozważyć sprawę dozoru w celu utrzymania dyscypliny pracy na II i III zmianie,
- uzupełnić brakujące wyposażenie szlifierni,
- brak regałów do montażu,
- rozwiązać sprawę magazynku do przechowywania płyt offsetowych.

#### Wydział Introligatorni

- brak pracowników do przewożenia druków na stanowiska pracy,
- zapobiec ciągłym awariom taśmowca i zbieraczki,
- uzupełnić Wydział w brakujące kostki,
- brak urządzeń do krojenia kleju,
- brak podestów,
- przyuczyć odbieraczki na falcerki i przydzielić do stałej obsługi,
- nienależycie przechowywana jest tektura i płótno,
- zbadać przyczyny częstego zrywania się taśm na falcerkach,
- kontrolować pracę krajaczy w magazynie,
- kontrolować w kartach pracy wpisywane ilości z faktycznie wykonaną pracą.

#### Dział Głównego Mechanika (Warsztaty)

- uaktywnić komisję wynalazczości,
- zakupić grzałkę do spawania tworzyw sztucznych (winidur),
- przynieść narzędziownie z wentylatorni do innego pomieszczenia,
- poświęcić więcej czasu zapobieganiu awariom maszyn,
- przyjąć do pracy tokarza (są dwie tokarki a jeden tokarz),
- odczuwa się brak materiałów różnych wymiarów,
- umożliwić konserwatorom zwiedzenie innych zakładów w celu wymiany doświadczeń o awariach maszyn i o sposobie zapobiegania awariom,
- brak instrukcji o obsłudze maszyn w języku polskim.

B. ADAMOWSKI

## KOMENDA ZAKŁ. ODDZIAŁU SAMOOBRONY OZGraf.



Edward ZALEWSKI — Dyspozytor wydziału druku typograficznego. Komendant ZOS. Aktywny popularyzator zagadnień Powszechnej Samoobrony. Zadaniem jakie sobie stawia to opracować plany ćwiczeń zgrzywających, przygotować służby do jesiennych ćwiczeń.



Mgr Kazimierz KUCZYŃSKI — Dyrektor Olsztynskich Zakładów Graficznych, powszechnie szanowany i ceniony przez pracowników naszego zakładu. Od 1970 r. przewodniczący Zakładowego Oddziału Samoobrony. Kieruje wyszkoleniem i pracą ZOS.



Kazimierz MAJEWSKI — Kierownik wydziału druku typograficznego, wzorowo organizator pracy w ZOS pełnił różne funkcje. Obecnie zastępca komendanta d/s Społeczno-Politycznych. Bierze udział w pracy propagandowo-wychowawczej ZOS.



Mieczysław CZUŁOWSKI — Główny Mechanik, długoletni i zasłużony pracownik OZGraf. Z ZOS-u związany od dawna. Zastępca komendanta d/s Technicznych i Zaopatrzenia.



Wacław ZAHORSKI — Główny Księgowy, powszechnie szanowany i lubiany. Sześć służby rozprawiania ZOS. Został wyróżniony przez Ministerstwo Obrony Narodowej dyplomem za wyszkolenie obronne.



Władysław LINDORF — Kierownik wydziału introligatorni. W Zakładowym Oddziale pełni funkcję szefa służby łączności i alarmowania. W ćwiczeniach zgrzywających osiągnął dobre wyniki.



Krystyna ZALESNA — technolog OZGraf. Sześć służby medyczno-sanitarnej. Uczestniczyła w kilku ćwiczeniach zgrzywających wykazując duże umiejętności z zakresu Powszechnej Samoobrony.



Stefan DOMINIK — składacz ręczny. Sześć służby przeciwpożarowej posiada dobre przygotowanie z zakresu p.pożarowego. Stefan Dominik cieszy się dużym autorytetem wśród podopiecznych.



Konrad PIETRASZYŃSKI — kierownik oddziału przygotowania offsetowej. Sześć służby ratownictwa technicznego. Cieszy się dużym autorytetem wśród członków ZOS.



Mieczysław LEWKOWICZ — składacz ręczny. Sześć służby porządko-ochronnej. Kieruje służbą od 1968 r., zawsze chętnie bierze udział w pracy i szkoleniu ZOS.



Wiesław JAWORSKI — chemigraf. Sześć służby odkażania i dezaktywacji. Pocynił poważne postępy w zakresie Powszechnej Samoobrony. Młody i utalentowany dowódca ZOS.

# GOSPODARKA MATERIAŁOWA NADAL W CENTRUM UWAGI

W poprzednim numerze naszej gazety zapoznaliśmy Czytelników z problematyką gospodarki materiałowej, jej wagą w rozwoju kraju i naszego zakładu, postulowaliśmy przedsięwzięcia techniczne, ekonomiczne i organizacyjne, jakie mogłyby przyczynić się do zwiększenia efektywności gospodarki materiałowej w przedsiębiorstwie. Zagadnieniem tym będziemy zajmować się nadal. Chcemy bowiem na bieżąco informować Czytelników o dodatnich i ujemnych stronach gospodarki materiałowej, tworzyć klimat sprzyjający jej racjonalizacji, pobudzić inicjatywę pracowników, „prowokować” konstruktywną krytykę wszelkich przejawów niegospodarności i marnotrawstwa.

Organizacja partyjna, samorząd robotniczy i kierownictwo na początek bieżącego roku poddały ocenie całokształt gospodarki materiałowej zakładu. W wyniku analizy został opracowany kompleksowy program racjonalnego gospodarowania materiałami, którego założeniem jest:

- \* wskazanie źródeł i sposobów oszczędnego zużycia surowców i materiałów oraz zagospodarowania opakowań i odpadów,
- \* ustalenie metod zapobiegania tworzeniu się zapasów nadmiernych i zbędnych,
- \* ustalenie zasad zagospoda-

rowania zapasów nadmiernych i zbędnych,

- \* wskazanie komórek, stanowisk i osób odpowiedzialnych za realizację programu,
- \* ustalenie osób odpowiedzialnych za kontrolę wykonania obowiązków służbowych wynikających z programu.

Analizy realizacji programu będą przeprowadzane kwartalnie, a obliczanie efektów wartościowych — półrocznie.

Ujawnione w wyniku analizy poprzedzającej opracowanie programu rezerwy w zakresie obniżki kosztów zużycia materiałowego i minimalizacji zapasów zostały uwzględnione w planie na rok 1973. W stosunku do roku ubiegłego plan zakładu relatywnie do wielkości produkcji globalnej oszczędność kosztów materiałowych w wysokości 941 tys. zł i ich obniżkę o 9,21 proc. Średnie zapasy materiałowe (materiały i przedmioty nietrwale) mają wzrosnąć o 10 proc., przy wzroście produkcji globalnej o 30 proc.

Realizacja programu obniżki kosztów materiałowych przebiega pomyślnie. Za I kwartał br. realywnie do wielkości produkcji globalnej koszty obniżono o 344 tys. zł (13,2 proc.) w stosunku do roku ubiegłego i o 104 tys. zł (4,4

proc.) w stosunku do planu kwartalnego. Gorzej przedstawia się wykonanie programu minimalizacji zapasów. W stosunku do planu według stanu na dzień 31 marca br. zapasy w magazynie wzrosły o 123 tys. zł, a przedmioty nietrwale w użytkowaniu o 322 tys. zł. Wzrost zapasów w magazynach wynika z wolnego zagospodarowania zapasów nadmiernych i zbędnych, a przedmiotów nietrwale w użytkowaniu — z nadmiernych zakupów metali.

W wysiłkach zmierzających do porządkowania gospodarki materiałowej rok 1973 powinien być w naszych zakładach przełomowym. Do końca roku mamy osiągnąć docelową zdolność produkcyjną co oznacza, że mamy dorównać przynajmniej średniemu poziomowi zakładów ustabilizowanych nie tylko pod względem wielkości produkcji, ale też pod względem organizacyjnym, poziomu kosztów materiałowych w produkcji, poziomu zapasów itp.

Sprostanie tym zadaniom wymaga jeszcze wiele wysiłku, konsekwencji w realizacji wytkniętych celów, a przede wszystkim zrozumienia wagi zagadnienia przez wszystkich pracowników, którzy mają jakikolwiek związek z gospodarką materiałową.

W. ZAHORSKI

## KOMISJA P. - Poż. OSTRZEGA

W ostatniej dekadzie marca br. Zakładowa Komisja Przeciwpowarowa dokonała kontroli zabezpieczenia obiektów OZGraf. Wynik kontroli zawarty został w protokole Komisji oraz zarządzeniu pokontrolnym dyrektora OZGraf.

Dokonując oceny stanu zabezpieczenia p. poż. zakładu, Komisja stwierdziła wiele niedociągnięć, szczególnie w zakresie nieprzebiegania przepisów p. poż. przez pracowników oraz kierownictwa wydziałów produkcyjnych. Do najistotniejszych niedociągnięć należą:

- palenie papierosów przez pracowników w miejscach niedozwolonych,
  - nieporządek na stanowiskach pracy,
  - brak dostępu do urządzeń gaśniczych oraz zatarasowanie dróg transportowych.
- Komisja stwierdziła, iż pracownicy takich wydziałów jak: druku typograficznego, druku offsetowego, introligatorni oraz magazynu pała papierosy w strefach niedozwolonych. Godne ubolewania jest to, że ludzie ci narażając nasze mienie na ogromne niebezpieczeństwo są tolerowani przez swoje środowiska. A przecież to są potencjalni niszczyciele, z takim trudem, osiągniętego przez nas dorobku. W nieporządkach lub wręcz bałaganiarstwie prym wiedzie introligatornia. Dziwne to zjawisko, bo przecież 90 proc. zatrudnionych tam pracowników to kobiety, ale w rzeczy samej o najmniejszych przyzwyczajeniach do dyscypliny i porządku. Tam też najczęściej zastrzeżeń budzi przejeżdżność dróg transportowych oraz dostęp do sprzętu p. poż.

Zjawisko łamania przepisów p. poż. związane jest z nieprzystawianiem sobie przez wielu pracowników zasad poczucia odpowiedzialności za swój zakład, czy też niefrasobliwe niedyscyplinowanie, a które w skutkach może się stać tragedią całej siedmiusetosobowej załogi i całego społeczeństwa.

Należy podkreślić, że zastrzeżenia te odnoszą się do części załogi. OZGraf. w swoim 27-letnim dorobku dochowały się też kadry świadomej, zdyscyplinowanej, gotowej na każde poświęcenie dla umiłowanego zakładu.

Do tych Komisja apeluje, a żeby postawą przyczyniali się do zwalczania wykroczeń na szkole zakładu, aby swoją pracą dawali przykład wzorowego ludu na stanowiskach pracy, i zdyscyplinowania służbowego. Kierownicy Wydziałów oraz ich służby pomocnicze winne w bezwzględnej stanowczości tępić wykroczenia p. poż., stać po stronie ludzi nowych, nieświadomych, o skutkach nie przestrzegania nakazów p. poż. oraz doskonalić systemy zabezpieczenia swoich wydziałów przed ewentualnym pożarem.

Tylko wspólny wysiłek załogi, służby technicznej i kierownictwa zakładu uchroni nas od katastrofy pożogi.

Z-ca dyr. d/s technicznych inż. J. SZELENGOWICZ

## Porządki wiosenne

Każdy z nas z radością wita wiosnę, chociaż w tym roku trudno było ustalić granicę między zimą a wiosną. W naszym zakładzie w tym okresie jest bardzo dużo prac porządkowych, bo przecież i zakład jest duży i plac jakiegoś czasu nie należy do najmniejszych. Prace porządkowe obejmują przede wszystkim doprowadzenie do należytego stanu zieleni wokół zakładów, dróg dojazdowych oraz utrzymanie porządku i czystości zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz budynków. Przy tym chciałabym wspomnieć, że wiele czasu pochłonięto sprzątanie materiałów budowlanych, które pozostały po zakończonych pracach inwestycyjnych.

W chwili obecnej, dzięki dobrze układającej się współpracy między pracownikami magazynu, warsztatów i działu gospodarczego udało się przeprowadzić chociaż częściowo akcję porządkową wokół naszej posesji. Jeszcze kilka miesięcy temu wokół śmietnika gromadziły się hobotki po farbach, szmaty wyrzucone przez robotników zatrudnionych na wydziałach, byle jak i byle gdzie. Czasami nie pomagali nawet interwencje u kierowników. A czy każdy z nas dbając o dobro zakładu nie powinien pomyśleć o tym, że do porządkowania wyrzuconych gdziekolwiek przez pracownika

śmieci trzeba będzie zatrudnić osobę, która w tym czasie mogłaby wykonać równie pilną i pożyteczną pracę?

Po przeglądzie terenu zakładu dochodzę do wniosku, że mało osób interesuje się czystością w zakładzie, a ludzi którzy zwrócą uwagę że postępującym pracownikom można policzyć na palcach. Tu warto wspomnieć, że cała załoga liczy przeszło sześćset osób.

Musicie sami stwierdzić, że „kwiatki” w postaci zabrudzonych arkuszy papieru, zaoliwionych szmat itp. na trawnikach przed zakładem, to napewno „zasługa” naszej załogi a nie przypadkowego przechodnia. Czy mamy na halach za mało pojemników na papiery? Jeżeli tak, to czemu nie wystąpimy z wnioskiem o wykonanie większej ilości na zbieraniu wydziałowym?

A jak wyglądamy „wewnątrz”. O czystości na wydziałach i korytarzach (nie wspominam już o sanitariatach) decyduje przede wszystkim postawa pracowników a nie sprzątaczkę biegającą ze szczotką za każdą osobą palącą papierosa lub rzucającą papierki. Gdyby każdy z nas rozglądał się dokładnie wokół siebie sprzątałby zapewne, że jego miejsce pracy pozostawia wiele do życzenia. Kłęby sznurka, wybrakowa-

wane druki, papiery, butelki i kubki stoją lub leżą na parapetach; zlew lub muszla zapychająca się codziennie, bo tam najwygodniej umieścić odpady kleju; ramki po papierze porzucane po kątach. A czy nie można od razu sprzątać swoje miejsce pracy, dbać o to by sprzątaczkę również znajdowała przyjemność w swojej pracy.

Zwracam się więc do Was Koleżanki i Koleżdy — dbajcie o wygląd swojego wydziału oraz pomieszczeń pomocniczych. Pamiętajcie o tym, że Wasze miejsce pracy i porządek tam panujący świadczą o Was samych.

A może zadeklarujecie kilka godzin na uporządkowanie terenu wokół zakładów? Przecież nasze zabudowania są jednym z najpiękniejszych akcentów architektonicznych w tej części miasta. Wstyd byłoby mieć wokół „śmietnik”, a przy wydatnej pomocy całej załogi zamienić go można w piękne miejsce, obok którego każdy z nas będzie przechodził z przyjemnością a zarazem z dumą, że jest w tym również cząstka jego własnej, dobrej roboty.

Zwracam się więc z apelem do całej załogi — pomóżmy przy wiosennych porządkach w zakładzie, a na pewno będziemy z tego powodu zadowoleni i usatysfakcjonowani.

I. ZAWISTOWSKA

## Co zrobimy w zakładowym ośrodku?

Od początku maja bieżącego roku rozpoczynamy prace porządkowe na terenie Ośrodka w Nowej Kaletce. Program tych prac jest obecnie opracowywany przez kol. T. Michalskiego, który, jak i w roku ubiegłym, będzie kierował Ośrodkiem od 1 czerwca do 30 września.

W programie prac porządkowych ujęto przede wszystkim odświeżenie domków, uporządkowanie terenu i przygotowanie sprzętu wodnego do eksploatacji. Czy jednak będziecie chętnymi, by zaplanowane prace ukończyć w terminie, trudno nam powiedzieć.

Ze swej strony proponujemy pracownikom naszych zakładów organizowanie brygad (najlepiej z poszczególnych wydziałów), które ustaliłyby dzień wyjazdu do Ośrodka. Mamy nadzieję, że chętnych będzie bardzo dużo. Może znowu, jak co roku, nasze sprzątaczkę wyjadą, by popracować na świeżym powietrzu?

Nasz zakładowy Ośrodek jest częścią naszego wielkiego, bo takim go możemy nazwać,

przedsiębiorstwa. Liczba wczasowiczów wzrasta z roku na rok, a Dyrekcja wspólnie z Radą Zakładową czyni starania o fundusze na podwyższenie standardu posiadanych domków. Obecnie uzyskaliśmy przy wydatnej pomocy Dyrekcji i Rady Zakładowej, dotację w wysokości 100 tysięcy złotych, którą przeznaczymy na wyposażenie Ośrodka. A czego brak — przekonaliśmy się w ubiegłym sezonie.

Czynimy starania, by wspólnie z „sąsiadami zza płota” zainstalować hydrofor i rozprawić wodę po całym terenie. Musimy również w bieżącym sezonie powiększyć ilość i poprawić jakość urządzeń sanitarnych. W tej chwili jednak mamy na uwadze w szczególności prace porządkowe; oczyszczenie z pozostałości „pозимowych” całego terenu Ośrodka.

Liczymy na to, że cała załoga włączy się do tych prac, abyśmy mogli rozpocząć sezon zgodnie z ustalonym harmonogramem.

I.Z. i T.M.

W roku 1973 przypada 15 rocznica założenia ogniska „Gryf” przy OZGraf. I.HI.1958 r. odbyło się zebranie organizacyjne załogi, na którym postanowiono powołać do życia ognisko, którego program działania obejmowałby najbardziej atrakcyjne rodzaje kultury fizycznej i sportu. Pierwszy zarząd ogniska rozpoczął wstępne prace w składzie: Stankiewicz J. — prezes, Pochmara St. — wiceprezes, Czulowski Zdz. — sekretarz, Gappa J. — skarbnik, Morawska I. — członek.

Dnia 23.V.1958 r. ognisko „Gryf” zarejestrowane zostało w Urzędzie Spraw Wewnętrznych Prez. WRN pod numerem 584. Założycielami ogniska byli: Stankiewicz J., Pochmara St., Plutyński R., Juchniewicz T., Grajner B., Wojnicz T., Herman J., Baclawski E., Korzeb T., Szmatawicz Zb., Czulowski Zdz., Hołubowski R., Zejmo R., Majewski E. i Andruszkiewicz W.

Łatwiej było powołać do życia ognisko, niż realizować zamierzenia, gdyż nie było w zakładzie działaczy sportowych z prawdziwego zdarzenia, a członkowie zarządu nie bardzo wiedzieli od czego zacząć. W tej sytuacji upłynęło kilka miesięcy, zanim wybrany zarząd pomalutką zaczął „rozkręcać” sport w zakładzie. Ognisko „Gryf” działało na zasadzie ogniska statutowego.

Od 1959 r. działalność ogniska nabrała konkretnych form i szybszego tempa. W ciągu piętnastolecia (do m-ca marca 1973 r.) ognisko „Gryf” było organizatorem, współorganizatorem lub uczest-

kiem poniższych zawodów sportowych. Jest to niepełny wykaz, ponieważ zagubione zostały protokoły z imprez z lat 1958-1959.

Tenis stołowy: turnieje — 35, mecze — 130  
Siatkówka: turnieje — 5, mecze — 75.  
Koszykówka: mecze — 19.  
Szachy: turnieje — 15, mecze — 35.  
Warcaby — 8.  
Strzelanie — 12.

Wycieczki — 41.  
Kuligi — 6.

Ponadto reprezentanci „Gryfu” występowali dwukrotnie w mistrzostwach Polski drukarzy w tenisie stołowym w Bydgoszczy (Szymański A. i Romanow J.), w mistrzostwach Polski drukarzy w szachach w Gdańsku (Stankiewicz J., Kopp Wł. i Fogt J.) i w imprezie tej samej rangi w lekkiej atletyce w War-

gu Gdańsk (Olsztyn, 1964 r.) i I m. na Wojewódzkich Zawodach Ognisk TKKF w Pisz (1972 r.) w tenisie stołowym. W spartakiadach ognisk m. Olsztyna „Gryf” uzyskał zespołowe rezultaty:

1969 r. — III m.  
1970 r. — II m.  
1972 r. — I m.  
1971 r. — I m.

Ognisko wygrało kilka turniejów w siatkówce i koszykówce oraz zajmowało II-III miejsca w turnieju kometki. W strzelaniu z kbks w 1961 r. zajęło dwa pierwsze miejsca w mistrzostwach Olsztyna. Do sukcesów należy zaliczyć występy rajdowców, którzy w b. silnej konkurencji zajęli w roku 1971 V m. i w roku 1972 — II m. Kilkakrotnie w ligach międzyzakładowych drużyny nasze zajmowały czołowe miejsca. Szczególnie udany był występ „ligowców” w I kwartale roku 1973. Indywidualnych zwycięstw reprezentantów OZGraf. nie jestem w stanie wliczyć, w każdym razie było ich bardzo dużo.

Reprezentanci „Gryfu” startowali w wojewódzkich złotych TKKF w: Giżycku, Starych Jabłonkach, Olsztynie, (dwa razy), Hawie, Nidzicy, Olsztynu, Biskupcu i w Pisz. Byliśmy współorganizatorami towarzyskich spotkań sportowych z drukarzami z Trójmiasta, Koszalina, Grudziądza i Biskupca. Reprezentanci nasi brali udział w turniejach siatkówki o puchar CRZZ, w kometce o puchar ZG TKKF i w szachach o puchar ZW ZMS.

DOKOŃCZENIE NA STR. 8

## PIĘTNASTOLETNI DOROBEK

JERZY STANKIEWICZ — prezes ogniska

Lekka atletyka — 25.  
Piłka nożna — 27.  
Kometka: turnieje — 11, mecze — 1.  
Przeciąganie liny — 4.  
Rzuty łotkami — 6.  
Brydż sportowy: turnieje — 6, mecze — 2.  
Kolarstwo — 2.  
Podnoszenie ciężarka — 2.  
Kajaki — 2.  
Rajdy — 2.  
Narciarstwo — 2.  
Saneczkarstwo — 2.  
Zgadywanka terenowa — 3.

szawie. W 1968 r. Laga P. zdobył tytuł mistrza Polski drukarzy w pchnięciu kulą i brązowy medal w trójboju ła; Zalesna K. — medale srebrny i brązowy oraz Sagan Z. — srebrny. Zaś w roku 1970 Laga P. — I m. w pchnięciu kulą i Zalesna K. złoty medal w sztafecie, biegnąc w zespole Okręgu Warszawskiego.

Największe sukcesy reprezentacji „Gryfu” w piętnastoleciu to: I m. na wojewódzkich złotych ognisk TKKF w Olsztynie 1962 r.) i w Hawie (1964 r.), I m. w Okręgowej Spartakiadzie Drukarzy Okrę-

# SUKCESY DRUKARZY W LIDZE MIĘDZYKŁADOWEJ

Zakończyły się już rozgrywki w lidze międzyzakładowej. Poniżej podajemy komplet wyników naszych reprezentacji.

## SZACHY

Szachiści Gryfu uzyskali następujące wyniki: 2:2 z Zakładami Energetycznymi, 2:2 z Pojezierzem, 3:1 z ZURIT-em, 4:0 z Motozbytem i 1:3 z DST. Punkty zdobyli: Fogt J. — 5, Stankiewicz J. i Waszkiel J. po 3, Zawadzki M. — 1 Ponadto grali: Martul W. i Olszewski F.

### Tabela grupy II

1. DST	17:3
2. Gryf	12:8
3. Zakłady Energetyczne	10:10
4. Pojezierze	9:11
5. ZURIT	8:12
6. Motozbyt	4:16

## TENIS STOŁOWY

W tenisie stołowym uczestniczyły dwie drużyny. Drużyna II grała w składzie: Świercz U. (1 mecz), Kowalewska D. (6), Falasz Sch. (1), Szymański A. (8), Martul W. (7), Korecki T. (8), Matuszewicz T. (1). Gryf II wygrał z drużynami: Elwodu 11:0, Piwosza II 7:4, Spomaszu 9:2; pozostałe mecze przegrał z: Salami 1:10, KZZRIŁ 3:8, Zakładami Energetycznymi 5:6, Wicherkiem 2:9, WPSS „Społem” 4:7. Nasi zawodnicy wygrali partii: Kowalewska 3, Korecki 15, Martul 11, Szymański 8 oraz w mikście Świercz — Korecki — 3, Falasz — Korecki — 1.

### Tabela grupy I

1. Salami	7:1	68:21
2. Wicherek	7:1	65:24
3. Zakłady Energet.	6:2	61:33
4. KZZRIŁ	5:3	62:34
5. WPSS „Społem”	4:4	49:45
6. Gryf II	3:5	52:46
7. Piwosz II	2:5	31:46
8. Spomasz	1:7	17:71
9. Elwodu	0:7	3:74

Pierwsza drużyna grała w II grupie w składzie: Urbanek M., Zejer M., Zygo J., Wiecek B. i Polski K. Nasza drużyna wygrała z Piwoszem I 8:3, Szpitalem Dziecięcym 11:0, MPK 11:0, ART-em 7:4, Zakładami Gazowniczymi 11:0, Węzłem PKP 9:2, Filmowcem 6:5; przegrała z ZURIT-em 5:6. Drukarze zaliczyli się do ścisłej czołówki i wygrali partii: Urbanek M. 7, mikst Urbanek — Zygo — 7, Zejer — 21, Zygo — 17, Wiecek — 13 i Polski — 3. Pierwsze trzy osoby należały do grona najlepszych zawodników tej grupy.

### Tabela grupy II

1. ZURIT	7:1	71:17
2. Gryf I	7:1	68:20
3. ART	6:2	49:39
4. Piwosz I	5:2	48:29

## DOKOŃCZENIE ZE STR. 7

**N**AJWIĘKSZE wyróżnienia ogniska: przyznany puchar przez ZO w Gdańsku w roku 1964 dla najlepszego ogniska w tym okręgu, do którego należały ogniska z Trójmiasta, Koszalina i Olsztyna. Z okazji XX-lecia PRL w 1964 r. odbył się w Warszawie centralny zlot młodzieży TKKF reprezentowanej przez cztery wojewódzwa: warszawskie, lubelskie, białostockie i olsztyńskie. W tym dorobowym towarzyskim uczestniczyło aż 21 członków naszego ogniska. Zaszczyciło tego dostąpiłoby po prostu dlatego, że „Gryf” zaliczany był wówczas do najlepszych ognisk woj. olsztyńskiego. Będąc w Olsztynie, wizytował nasze ognisko prezes ZG TKKF Feliks Kędziorek, gratulując nam osiągnięć w krzewieniu kultury fizycznej. Poza tym ognisko wielokrotnie otrzymywało dyplomy uznania od władz wojewódzkich, miejskich TKKF oraz naszego zakładu za działalność i propagowanie różnych akcji, a m.in. za akcję sport w rodzinie. Kilkunastu członków ogniska wyróżnionych zostało honorowymi złotymi, srebrnymi i wojewódzkimi odznakami TKKF.

W ciągu piętnastu lat ognisko „Gryf” zorganizowało dwanaście spartakiad zakładowych. Jeśli w pierwszej spartakiadzie startowało ok. 50 osób, to w dwunastej — trzysta. A więc wraz z powiększeniem się załogi, wzrastała liczba uczestników spartakiad. Podkreślić należy, że poziom sportowy uczestników spartakiad coraz bardziej wzrasta.

Do tradycyjnych zakładowych imprez sportowych należały: turnieje o puchar Rady Zakładowej w tenisie stołowym, turnieje szachowe o puchar dyrektora OZGraf. i kła ZMS oraz blyskawiczne turnieje szachowe rozgrywane pomiędzy reprezentacjami ognisk „Gryf” i „Prasa”. Dziesiątki imprez organizowaliśmy dla mieszkanców m. Olsztyna, np. zawody saneczkarские i narciarskie, turnieje tenisa stołowego, koszykówki, siatkówki, szachowe i zawody kolarskie. Kilkakrotnie byliśmy organizatorami ligi międzyzakładowej w siatkówce i tenisie stołowym.

Dla uzupełnienia statystyki, obowiązującej jestem podać naszych przeciwników,

np. ogniska, z którymi „Gryf” utrzymywał najcięższe kontakty sportowe i staczał „ciężkie boje”: „Prasa”, „Młynarz”, „Meczarz”, „Pawos”, „Filmowiec”, „Wicherek”, „Skanda”, „Tornado”, ZURIT i „Chemik”.

W pierwszych latach swego istnienia ognisko „Gryf” było organizatorem lub współorganizatorem wycieczek turystyczno-krajoznawczych m.in. do Warszawy, Malborka i Kętrzyna oraz wycieczek dwudniowych o charakterze wycieczek wycieczki te cieszyły się powodzeniem u pracowników i na długo zostały w pamięci ich uczestników. Spędzenie kilkunastu godzin na tonie przy-

# PIĘTNASTOLETNI DOROBEK

JERZY STANKIEWICZ — prezes ogniska

rody w formie zorganizowanej, a więc zabawa w sport, łowienie ryb, zbieranie grzybów, pływanie, zaś wieczorem przyjemnie spędzany czas przy ognisku ze śpiewami i tańcami w tym czasie swój niedoparty urok. Odbierały się również wycieczki wyłącznie na grzyby. Wielką atrakcją stanowiły kuligi, o czym świadczy fakt, że nie byliśmy w stanie zabrać z „białą dal” wszystkich chętnych. Od czasu powstania ośrodka zakładowego w Starej Kaletce, zaniedbaliśmy organizowania wycieczek typu wycieczkowego.

W latach sześćdziesiątych ognisko nasze miało pod swym dozorem lodowisko przy ul. 1 Maja, z którego korzystali mieszkańcy Olsztyna. O tym, że było ono potrzebne świadczy przeciętna frekwencja dzienna w granicach 200—250 osób. W sezonie jesienno-zimowym przez kilkanaście lat prowadziliśmy systematycznie ćwiczenia rekreacyjne i specjalistyczne, jak

siatkówkę, koszykówkę i kulturystykę w saalach sportowych.

Prowadziliśmy stałą sekcję fotograficzną, mającą niezłe wyposażenie w odpowiedni sprzęt, która „obsłużyła” wiele imprez sportowych i rozrywkowych, wydawała gazetki i ilustrowane zdjęcia i wykonała album pamiątkowy ofiarowany przez nas ZW TKKF.

Oprócz sportu, propagowaliśmy także rozrywkowe formy wypoczynku, jak: wieczorki taneczne, zgaduj-zgadule, konkursy sprawnościowo-zabawowe. „Etowym obowiązkiem” niemal była organizacja konkursów przez ognisko podczas takich uroczystych dni, jak: choinki no-

woroczne dla dzieci, Międzynarodowy Dzień Kobiet, Międzynarodowy Dzień Dziecka i Dzień Drukarza.

Celem popularyzacji sportu w naszym zakładzie, a także zaktywizowania pracowników do udziału w imprezach sportowych, prowadzony jest od 1971 r. konkurs na najaktywniejszego sportowca roku. Ten zaszczytny tytuł przypadł w roku 1971 małżeństwu Teresie i Jerzemu Stankiewicz, zaś za rok 1972 — pani mgr inż. M. Urbanek i W. Martulowi.

W szeregach członków ogniska znalazło się wielu ofiarowanych pracowników nie żalujących swego czasu, by wykonać określone prace w czynnie społecznym na rzecz ogniska. Nie jestem w stanie przeliczyć na konkretne godziny „drobnych” prac, ale było ich naprawdę dużo. Natomiast w roku 1972 członkowie przepracowali ok. 200 godzin przy budowie małego obiektu sportowego na terenie zakładu. Setki godzin

## ZASŁUŻENI DLA OGNISKA „GRYF”

Za aktywną pracę społeczną w ognisku odznaczeni dotychczas zostali honorowymi odznakami TKKF:

Złote i srebrne — STANKIEWICZ J., MARTUL W., SAGAN W., SZYMAŃSKI A.  
Srebrne — JUCHNIEWICZ T., SAGAN Z., CZYCYN H., FOGT J.  
Wojewódzkie — PAŁUSKO Zb., STANKIEWICZ T., LAGA P., MELEDYN P.

# Sport ■ Sport ■ Sport

## Najaktywniejsi sportowcy

Po rozegranych w roku bieżącym zawodach sportowych, pierwsza lista w konkursie na najaktywniejszego sportowca OZGraf. w 1973 r. przedstawia się następująco:

KOBIETY:	MEŻCZYŹNI:
1. Echaust E.	— 127 pkt.
2. Piotrowska E.	— 114 „
3. Kowalewska D.	— 79 „
4. Jędrzejczak D.	— 64 „
5. Kowalik K.	— 54 „
6. Falasz Sch.	— 43 „
7. Nowacka K.	— 40 „
8. Korsak D.	— 32 „
9. Daniszewska T.	— 25 „
10. Jemieliak H.	— 25 „

Zarząd ogniska zawiadamia, że w konkursie uczestniczą wyłącznie pracownicy Olsztyńskich Zakładów Graficznych.

## JAK OPŁACAMY SKŁADKI?

Ogólnie można powiedzieć, że dobrze. Za I kwartał poszczególne działy wpłaciły:

1. Zecernia	115 zł
2. Chemigrafia	70 „
3. Gazeta	215 „
4. Przyg. Offset.	120 „
5. Maszynny offset.	245 „
6. Warsztaty	— „
7. Administracja	270 „
8. Introligatornia	395 „
9. Linotypy	220 „
10. Maszynny typy	— „

Niektórzy skarbnicy działów starają się wykonywać swoje obowiązki, lecz nie zawsze jest to zależne tylko od nich. Do przodujących działów należą niewątpliwie przygotowania offset., które skarbnikiem jest Ewa Echaust.

Wyróżniającym się członkiem ogniska jest pani Irena Nowak z introligatorni, która sama zadeklarowała składkę miesięczną w wysokości 10 zł i systematycznie ją reguluje już drugi rok. Kol. Baclawski Eugeniusz i Zawadzki Michał opłacili natomiast składki z góry za cały rok.

Jako skarbnik ogniska zwracam się z apelem do wszystkich członków o systematyczne opłacanie składek.

U. Swiercz

## OGNISKO TKKF W OCENIE EGZEKUTYWY POP

W marcu br. Egzekutywa POP dokonała oceny działalności organizacji społecznych istniejących przy OZGraf. Sam fakt zainteresowania się sprawami sportu i wypoczynku załogi przez Egzekutywę jest bardzo wymowny. W ogólnej ocenie najlepiej wypadła działalność zakładowego ogniska TKKF „Gryf”. Jest to satysfakcja dla zarządu ogniska, jak również i członków, a zarazem doping do dalszej pracy. W uznaniu zasług w krzewieniu kultury fizycznej ognisko otrzymało dyplom od Egzekutywy POP.

## Podziękowanie

W marcu br. opuścił OZGraf. inż. MIROSLAW WIECZOREK, wiceprezes ogniska do spraw programowych. Z załogą żegnaliśmy naszego Kolegę, który włożył wiele wysiłku w zmontowaniu drużyny siatkarki, odnoszącej wiele sukcesów pod jego dowództwem. Za jego aktywną i zaangażowaną postawę w rozwoju ogniska, zarząd „Gryfu” składa serdeczne podziękowanie.

## KOLEGIUM REDAKCYJNE

„Członką i Słowem”: Zofia Pokora, inż. Julian Szelengowicz, Józef Radziejewicz, Jerzy Stankiewicz i Wacław Zahorski.

Materiały ilustracyjne: foto — Konrad Pietraszynski, rysunki — Andrzej Skłodowski.

Redakcja techniczna: inż. Julian Szelengowicz, Tadeusz Wojego i Jerzy Stankiewicz.

Druk: Olsztyńskie Zakłady Graficzne im. Seweryna Piętnastego. Lz. 1008 (750) A-10/081