

Order 1 Sztandaru Pracy II klasy dla ZKiMR

Z OKAZJI 40-LECIA POLSKI LUDOWEJ, na wniosek KW PZPR w Legnicy, Rada Państwa przyznała Zakładom Kuzienniczym i Maszyn Rolniczych Order Sztandaru Pracy II klasy. Na uroczystości z tym związane przybył wicepremier ZBIGNIEW SZALAJDA w towarzystwie przedstawicieli polityczno-administracyjnych władz województwa — I sekretarza KW PZPR JERZEGO WILKA, wojewody RYSZARDA JELONKA i sekretarza KW PZPR KRZYSZTOFA JEZA.

Uroczyste powitanie gości odbyło się w bramie zakładu. Następnie zwiedzili oni fabrykę oprowadzani przez dyrektora przedsiębiorstwa MARIANA NAWROCKIEGO oraz I sekretarzy KM i KZ PZPR JERZEGO RADZIA i ADAMA SAWICKIEGO.

Centralnym punktem uroczystości była akademia w Klubie Technika. Zaproszonych gości oraz gospodarzy miasta serdecznie powitał Adam Sawicki. Przybyły delegacje jaworskich zakładów pracy, licznie stawili się przedstawiciele załogi ZKiMR.

Jako pierwszy głos zabrał dyrektor przedsiębiorstwa Marian Nawrocki. „Zalogę ZKiMR — powiedział — spotkało wielkie wyróżnienie. Jest ono dowodem najwyższego uznania dla naszej pracy.” Następnie przypomniał 30-letnią historię zakładu, wskazując na niepodważalne dokonania tego okresu. Mówił także o dniu dzisiejszym i o przyszłości fabryki. „Rozumiemy potrzeby naszego rolnictwa, staramy się wychodzić im naprzeciw. Wszystkie produkowane przez nas maszyny mają znaki jakości. Dostrajamy się do zasad reformy gospodarczej. Pod względem wartości produkcji sprzedanej przedsiębiorstwo nasze uplasowało się w 1983 r. na 272 miejscu w kraju.” Za najważniejsze zadanie na przyszłość mówił o uznaniu zakończenia modernizacji zakładu, utrzymanie wysokiego tempa produkcji, zwłaszcza eksportowej oraz zaspokojenie potrzeb socjalnych załogi. Kończąc podziękował całej załodze za dobrą robotę.

Następnie wicepremier Zbigniew Szalajda dokonał dekoracji zakładowego sztandaru przyznaniem odznaczenia. Wysokie odznaczenia państwowe i regionalne otrzymali także wyróżniający się pracownicy ZKiMR.

Krzyże Kawalerskie Orderu Odrodzenia Polski otrzymali: MARIAN NAWROCKI i ZDZISŁAW KASPERKIEWICZ. Złoty mi Krzyżami Zasługi odznaczono: ANTONI PRZYBYSZEWSKI (NSZZ Prac. ZKiMR), ALEKSANDER TĘCZA (DT) i RYSZARD JAMA (W-4); srebrnymi: ROMAN DUSZENKO (LK), JAN MROZEK (K-2), JANUSZ MIKSINSKI (K-4), KAZIMIERZ GRZYWACZEWSKI (K-4), JANINA JAKOWSKA (W-4), JURGEN SOSSNA (K-5), WIESŁAW WĄSOWICZ (DKJ) i KAZIMIERZ RYBCZYNSKI (K-3) oraz brązowymi RYSZARD MAJEWSKI (TS) i JANUSZ ZABOROWSKI (K-2). Aktu dekoracji odznaczonych dokonali Zbigniew Szalajda i Jerzy Wilk.

Decyzją Prezydium WRN w Legnicy 8 pracownikom przyznano Odznaki „Za Zasługi dla Województwa Legnickiego”. Otrzymali je z rąk wojewody Ryszarda Jelonka i I sekretarza KM PZPR Jerzego Radzia — JERZY DEMSKI (LA), EDWARD JASTRZEBSKI (M), STEFAN HABIAK (TS), BARBARA KOSTOWSKA (DO), KAZIMIERZ NAJWER (TE), FRANCISZEK NOWACZYK (M), MARIAN ROKOSZ (M-5) i ANTONI ZIMNICKI (M).

Po dekoracji głos zabrał wicepremier Zbigniew Szalajda. Zwra-

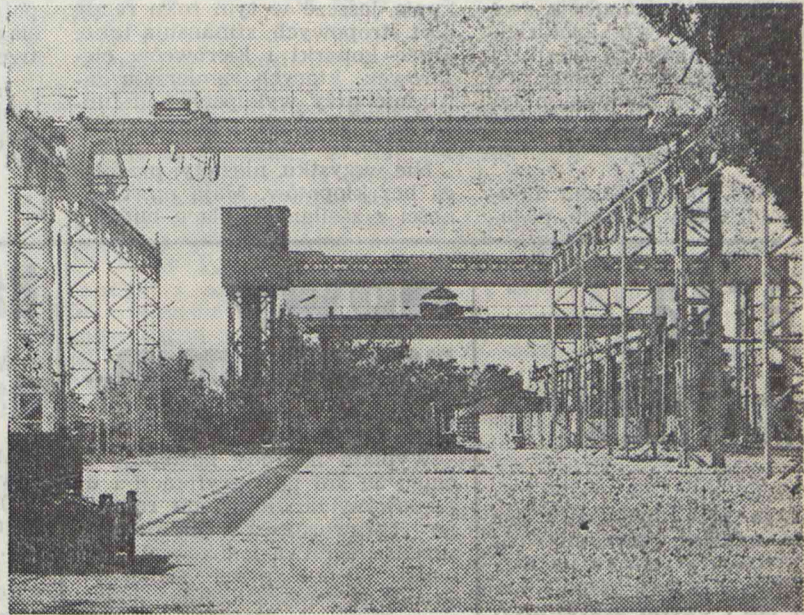
PRZEGLĄD FABRYCZNY



Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 7-8 (84-85) - JAWOR - LIPIEC-SIERPIEŃ 1984 R. - 8 STR.

cając się do zebranych powiedział m.in. „Niedawno minęło 40 lat Polski Ludowej, a z jej losom spleta się historia waszego zakładu. Dobrze zasłużył się on ludowej ojczyźnie. Możecie mieć powod do dumy i satysfakcji, że oddany w wasze ręce majątek narodowy jest dobrze wykorzystywany. Zakład wasz jest głównym producentem niektórych unikalnych wyrobów niezbędnych w rolnictwie. Jesteście poszukiwanym i szanowanym producentem maszyn rolniczych, zajmujecie ważne miejsce w programie żywienia narodu. Jesteście także jednym z największych producentów oduwek. Chociaż nie jest to wyrób rynkowy, jest on niezbędny do sprawnego funkcjonowania całego systemu gospodarczego. Trzeba oddać wam cześć i wyrazić słowa uznania za to, że w ostatnich trudnych latach nie mieliście spadku produkcji, wciąż ją powiększaliście. Uzyskując dobre wyniki ekonomiczne, nie zapomnieliście o sprawach, które stabilizują załogę, przywiązując ją do zakładu. Gratuluję całej załodze uzyskania przez zakład wysokiego odznaczenia państwowego. Gratuluję kierownictwu, instancji partyjnej, radzie pracowniczej, organizacji związkowej. Niech to odznaczenie mobilizuje was do jeszcze lepszej pracy. Gratuluję również tym, którzy uzyskali indywidualne odznaczenia. Niech to będzie przykład doceniania rzetelnej, obywatelskiej postawy.”

(m)



Nowy regulamin „czternastki”

Na kolejnym posiedzeniu Rada Pracownicza zatwierdziła regulamin tzw. czternastki, a mówiąc ściślej — nagrody z zysku dla załogi. W ostatecznej wersji regulaminu, opracowanego przez zakładowych ekonomistów i prawników, uwzględniono wnioski i uwagi działaczy samorządu, a także opinie związkowców.

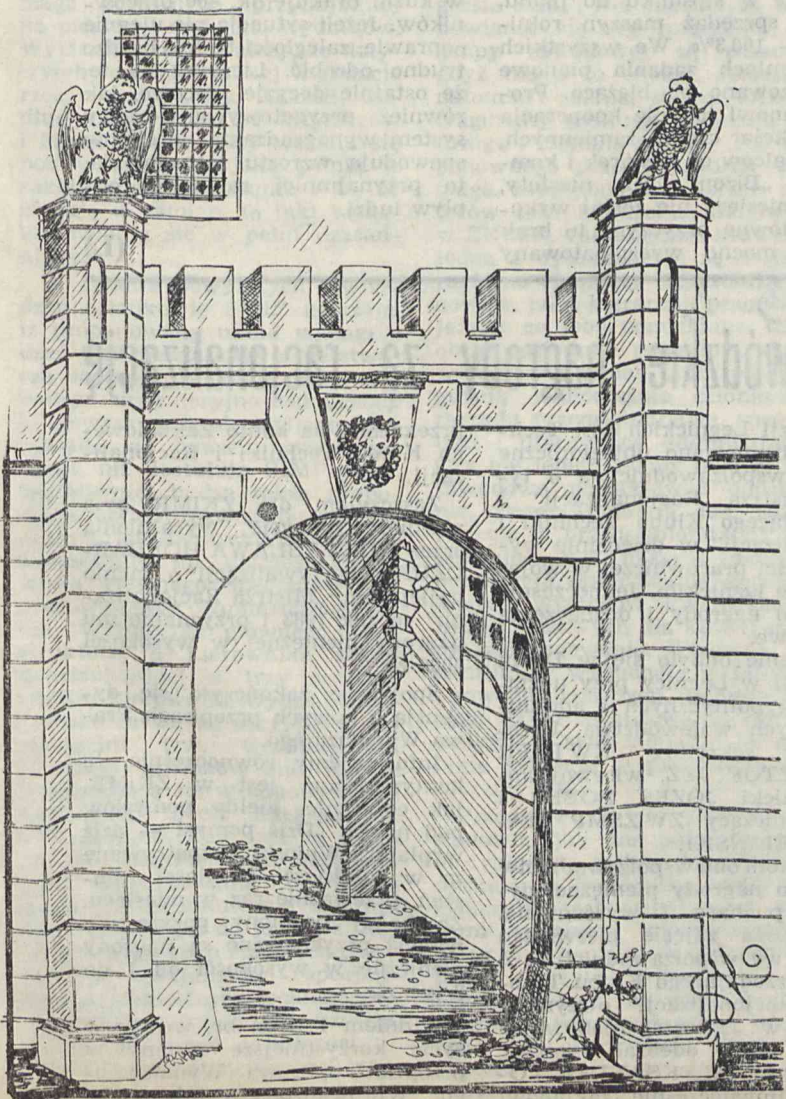
Przypomnijmy na wstępie, że wysokość kwoty z zysku na wypłaty nagród indywidualnych za wyniki działalności przedsiębiorstwa określa co roku Ogólne Zebranie Delegatów Załogi. Wielkość nagrody indywidualnej ustalana jest na podstawie wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Oznacza to, że brana jest pod uwagę: płaca podstawowa, dodatek funkcyjny i za staż pracy, za pracę w nocy, tzw. szkodliwe, dopłata za godziny nadliczbowe, premia regulaminowa i uznaniowa oraz tzw. postojowe z winy zakładu. Pozostałe elementy wynagrodzenia nie stanowią podstawy do obliczania wysokości nagrody. Należą do nich m.in. zasiłki chorobowe (z wyjątkiem zasiłków za wypadki przy pracy z winy zakładu, chorób zawodowych i opieki nad dziećmi), nagrody z funduszu motywacyjnego i jubileuszowe, odprawy emerytalne i rentowe.

Prawo do nagrody przysługuje osobom, które rzetelnie przepracowały cały rok kalendarzowy, za który jest wypłacana. Każde naruszenie obowiązującego regulaminu pracy, potwierdzone karą porządkową, powoduje częściowe lub całkowite pozbawienie „czternastki”. Np. upomnienie „kosztuje” 50%, nagana — 100% nagrody. Jeden dzień nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy powoduje utratę nagrody w całości.

Pracownik traci także prawo do nagrody w przypadku: porzucenia pracy, rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, zwolnienia przez zakład za wypowiedzeniem (traktowanego jako forma kary), udokumentowanego manifestacyjnego przewrótka pracy, przyjeździe do fabryki w stanie nietrzeźwym lub spożywania w pracy alkoholu oraz udowodnionego zagarnięcia mienia zakładu. Pozbawienie części lub całości nagrody następuje więc w wyniku udokumentowanego naruszenia dyscypliny pracy bez względu na to, czy w stosunku do winnego zastosowano karę, czy też nie.

(z)

cd. na str. 2



GALERIA ZABYTEKÓW JAWORA

Rys. S. Kozłowski

W 40-lecie PRL

21 lipca br., z okazji 40-lecia Polski Ludowej, w Klubie Technika Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych odbyła się uroczysta akademia. Wziął w niej udział przewodniczący WRN w Legnicy EUGENIUSZ BARCZYNSKI, I sekretarz KM PZPR w Jaworze JERZY RADZIO, naczelnik miasta JAN BIAŁEK i inni zaproszeni goście. Obecna była także delegacja zaprzyjaźnionego z ZKiMR zakładu — Kombinatu Fortschritt Landmaschinen w Grossenhaim w NRD.

Przybyłych na akademię gości oraz przedstawicieli załogi ZKiMR powitał I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, a przemówienie okolicznościowe wygłosił dyrektor naczelny fabryki MARIAN NAWROCKI.

W czasie akademii wielu zasłużonych pracowników przedsiębiorstwa uhonorowano odznaczeniami państwowymi, regionalnymi i zakładowymi.

Krzyżami Kawalerskimi Orderu Odrodzenia Polski udekorowani zostali: mechanik z Działu Głównego Mechanika ANDRZEJ DUSZENKO, kierownik Wydziału M-3 IGNACY GOŁĘBIEWICZ, kierownik Zespołu Wydziału Maszyn Rolniczych JULIAN GANCARZ oraz kierownik Działu Kadr i Szkolenia Zawodowego STANISŁAW MYTYCH. Złote Krzyże Zasługi otrzymali: planistka z Wydziału W-4 MARIA KRAJEWSKA i emeryt MARIAN

SŁODZIAK, srebrne — rencista RYSZARD CHARMUSZKO i emeryt JAN NIEMYJSKI, a brązowe — ustawiacz w wydziale W-5 JERZY KOWALIK, mistrz w Wydziale K-4 EDWARD MATYŃIA, krajacz w Wydziale M-1 STANISŁAW RADOMSKI oraz kowal w Wydziale K-3 STANISŁAW ZASZŁY.

Brązowym Medalem „Za Zasługi dla Obronności Kraju” odznaczony został dyrektor naczelny ZKiMR MARIAN NAWROCKI, a Złotą Honorową Odznaką Ruchu Przyjaciół Harcerstwa dyrektor d.s. technicznych ALEKSANDER OLECH. Prezydium WRN w Legnicy przyznało Odznaki „Za Zasługi dla Województwa Legnickiego”: pracownikowi Działu Głównego Technologa ZENONOWI BUCZYŃSKIEMU, kierownikowi Wydziału K-5 JURGENOWI SOSSNIE oraz monterowi maszyn w Wydziale W-4 JANINIE JAKOWSKIEJ. Ponadto 18 osób otrzymało Odznakę „Zasłużonego dla Zakładu”, 37 — dyplomy, a 30 — podziękowania za dotychczasową, ofiarną pracę. Wszyscy wyróżnieni odznaczeniami państwowymi oraz odznakami regionalnymi, zakładowymi, dyplomami i podziękowaniami otrzymali równocześnie nagrody pieniężne w wysokości od 2 do 6 tysięcy złotych.

Wykonano już fundamenty sześciu segmentów

Na placu budowy przy ul. Słiwkowej nie przerwano prac w okresie wakacyjnym. Przeciwnie, w lipcu i sierpniu wzrosło tempo przy wznoszeniu szeregowych domków. Gdy to piszemy, gotowe są już fundamenty sześciu segmentów mieszkalnych, wykonano także żelbetonowe słupy, które będą podierać wysuniętą część piętra budynku.

Zmontowano także trak, który posłuży do przygotowania drewnianych elementów domków. Jest on dziełem młodych spółdzielców, zaś powstał dzięki życzliwej postawie zakładowych władz. Po wykorzystaniu na budowie, przyda się przecież w fabryce, gdzie jest sporo robót ciesielskich i stolarskich.

Jak dotąd, poczynaniem młodych spółdzielców sprzyja pogo-

da. Dlatego też swój wysiłek koncentrują na placu budowy. Na inne prace przyjdzie czas, gdy nastaną sloty. Wtedy zajmą się m.in. pocięciem drewna, którego spory zapas już zgromadzili. Jak na razie nie mają większych kłopotów finansowych, gdyż otrzymali pomoc z zakładowej kasy. Dzięki pożyczkom w wysokości po 250 tysięcy złotych, nie musieli dotychczas szukać pomocy w jawnym banku. Za tę sumę zakupią jeszcze w tym roku resztę płyt stropowych, sfinansują także pracę koparki i kierowców ciężarówek, których zamierzają zatrudnić przy wykopach pod fundamenty drugiego z planowanych domków.

Nie wszystko, niestety, przebiega bez kłopotów. Mają np. trudności z zasilaniem placu budowy

w energię elektryczną i wodę. Do tej pory, pomimo kilkakrotnych zapewnień, nie uporała się z tym specjalistyczna firma, wynajęta przez władze miejskie. Kolejny problem to sprawa transportu. Niestety, ZKiMR nie dysponuje wywrotkami o dużym udźwigu. Trzeba je wypożyczać z okolicznych firm i zakładów, a tam nie zawsze podchodzą do spraw młodziemuz budownictwa z takim samym sercem, jak w ZKiMR. A potrzeby są spore. Tylko do osiągnięcia tzw. stanów zerowych trzeba ok. 1000 ton żwiru!

Jak na razie, spółdzielcy jakoś sobie radzą z przeciwnościami, czego efekty są widoczne. Oby tak dalej.

(ryt.)

Oferta dykcji ZKiMR

Dyrekcja przedsiębiorstwa ogłasza za naszym pośrednictwem coś w rodzaju przetargu na mycie świetlików w hali zespołu wydziałów „M”. Chętni pracownicy, indywidualnie lub też w zespołach, mogą zgłaszać swoje oferty do końca września u kierownika zespołu wydziałów „M” STANISŁAWA TABASZA. Do niego powinni zgłaszać się wszyscy zainteresowani w celu uzyskania niezbędnych informacji.

Łączna powierzchnia świetlików wynosi 3 744 m². Termin wykonania pracy upływa z końcem bieżącego roku.

Dyrekcja przedsiębiorstwa, po zapoznaniu się ze wszystkimi złożonymi ofertami, wybierze najkorzystniejszą. Po spisaniu umowy zakład udostępni korzystanie z urządzeń hydrantowych, szotek, pędzi i zmiotek. Po zakończeniu pracy sporządzony zostanie protokół zdawczo-odbiorczy, stanowiący podstawę do wypłaty wykonawcom uzgodnionej w umowie kwoty.

Nowy regulamin...

cd. ze str. 1

Wypłata nagrody następuje w ciągu 30 dni po weryfikacji i urzędowym zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przedsiębiorstwa i dokonaniu podziału zysku przez samorząd. Pracownicy mogą składać odwołania w sprawie wysokości nagród w terminie 7 dni od daty ogłoszenia listy „czternastki”, adresując je do Działu Rachuby (w przypadku wątpliwości co do prawidłowości jej wyliczenia), bądź też do Działu Kadr w zakresie potrąceń i pozbawienia prawa do nagrody. Byłym pracownikom ZKiMR okres reklamacji wydłużono do 30 dni.

Ewentualna różnica pomiędzy naliczonym a wypłaconym funduszem „czternastki” pozostaje w dyspozycji dyrektora ZKiMR z przeznaczeniem na dodatkowe nagrody dla wyróżniających się pracowników. Nagrody takie będą wypłacane po zasięgnięciu opinii NSZZ Pracow. ZKiMR na podstawie Uchwały Rady Pracowniczej.

Radni z ZKiMR

W 60-osobowej Miejskiej Radzie Narodowej aż 11 radnych jest pracownikami ZKiMR. Są to: MIECZYSLAW GRALA i STANISŁAW NAWARA — pracownicy sekcji normowania (tel. 211), MARIAN BORUN — zastępca dyrektora d.s. inwestycyjnych (tel. 455), ROMAN STEPIEN — KZ PZPR (tel. 165), STANISŁAW GRONCZEWSKI — przewodniczący ZZ ZSMP (tel. 1/1), KRZYSZTOF STOPYRA — K-3, STANISŁAW KWIATKOWSKI — TMK (tel. 215), ADAM CHWIAŁKOWSKI, JAN WOJTON, TADEUSZ WOŁYNIEC — pracownicy M-1 (tel. 242) oraz MIECZYSLAW HORBARCZUK — TMK.

Pracownicy ZKiMR mogą zgłaszać się do w.w. osób w sprawach osobistych lub nurtujących ich środowisko osobiste, bądź też kontaktować się z nimi telefonicznie. W najbliższej przyszłości zakładowi radni pełnić będą stałe dyżury, umożliwiające bezpośredni kontakt z wyborcami. O miejscu i czasie poinformujemy.

Dodatek specjalny dla dniówkowych

Prace pomocnicze, przygotowanie produkcji i utrzymanie ruchu należą do najlepiej płatnych w fabryce. Stąd też od pewnego czasu w grupie pracowników dniówkowych notowano wysoką płynność kadr. Ostatnie decyzje władz centralnych, podjęte dzięki interwencji związkowców, pozwoliły na podwyższenie plac poprzez wypłatę specjalnego dodatku miesiecznego. Zdaniem dyrektora ZKiMR to posunięcie zlikwiduje rażące dysproporcje płacowe, zbliży zarobki fachowców do jaworskiej średniej.

Dodatek, o którym piszemy, otrzyma 831 pracowników dniówkowych, a wypłacany będzie od sierpnia br. do chwili wprowadzenia w ZKiMR nowego systemu plac. Jest on obwarowany kilkoma zastrzeżeniami. Po pierwsze warunkiem wypłaty dodatku jest wykonanie zadań miesięcznych przez wszystkie działy i wydziały zakładu, tj. uzyskanie planowanych miesięcznych wskaźników sprzedaży. Po drugie mogą otrzymać go tylko pracownicy zdyscyplinowani. Potrącenie premii i kara regulaminowa pozbawiają prawa do dodatku w całości w tym miesiącu, w którym taką sankcję zastosowano. I wreszcie nie przysługują on osobom, które wypowiedziały umowę o pracę, bądź też z którymi zakład taką umowę rozwiązał.

Wysokość dodatku zależy od kategorii osobistego zaszerzowania i wynosi: 2 800 zł (w wypadku XI kategorii), 2 200 zł (X kategoria), 1 700 zł (IX), 1 200 zł (VIII), 800 zł (VII) i 500 zł przy szóstej grupie zaszerzowania. Wypłacany będzie dziesiątego każdego miesiąca przy wypłacie wynagrodzeń.

(r.)



● Zarządzeniem dyrektora ZKiMR przewodniczącym kolegium redakcyjnego „PF” został WŁADYSŁAW GAZDA. Skład kolegium pozostaje bez zmian.

● Oddano do użytku dwa kolejne punktoce w zakładowym osiedlu. Lokatorzy we własnym zakresie prowadzą prace wykończeniowe. W budynku nr 7 większość lokatorów już mieszka.

● Przypominamy, że od kilku miesięcy czynna jest w Klubie Techniki i Racjonalizacji kawiarnia.

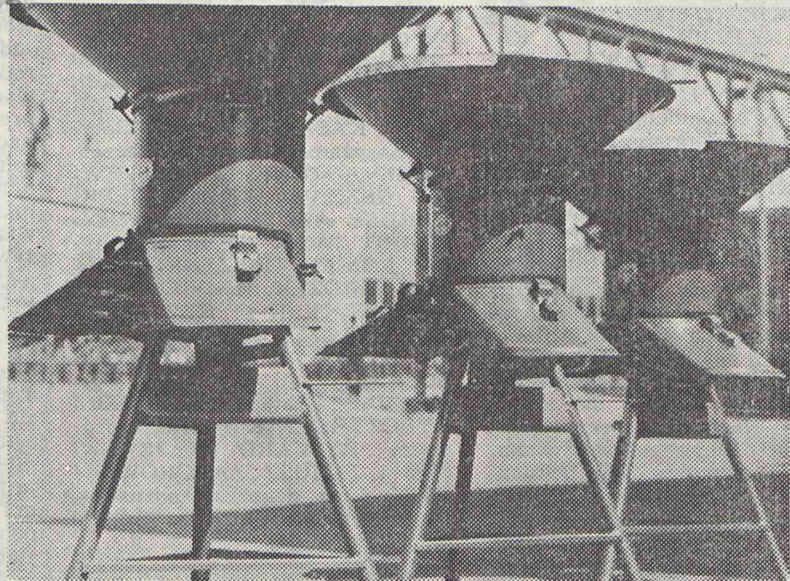
● W decydującej fazie wkroczyły prace nad nowym systemem wynagradzania w przedsiębiorstwie. Projekt jest konsultowany w organizacjach społeczno-politycznych. O szczegółach piszemy na str. 3.

● W oddziałowych organizacjach partyjnych trwają konsultacje problemów wynikających z XVI Plenum KC PZPR.

● Grupa pracowników ZKiMR wyjechała do Sebnitz w NRD na wczasy. W ramach wymiany gościmy pracowników z Odra w zakładowym ośrodku w Grzybowie.

● We wrześniu wyjedzie do Biedniańska (ZSRR) oficjalna delegacja zakładu do celu uzgodnienia szczegółów przyszłorocznej współpracy w dziedzinie wymiany kolonijno-wczasowej.

● W związku z przejściem na rentę JERZEGO TODOSA społecznym inspektorem pracy wybrany został ADOLF KAWECKI.



Siedem miesięcy w produkcji

Rok 1984 przekroczył półmetek. Kończy się sezon urlopowy, który zawsze wiąże się z obniżeniem tempa produkcji. Pomimo to wyniki produkcyjne za 7 miesięcy są dla ZKiMR pomyślne. Jak nas poinformował zastępca dyrektora d.s. produkcji ALEKSANDER TEJCZA, przedsiębiorstwo, jak dotąd, pracuje dobrze.

Za 7 miesięcy tego roku wartość produkcji sprzedanej wyniosła 101% w stosunku do planu, w tym sprzedaż maszyn rolniczych — 100,3%. We wszystkich asortymentach zadania planowe są realizowane na bieżąco. Problem stanowi jedynie kooperacja i produkcja części zamiennych, w tym palców do kosiarek i kombajnów „Bizon”. Tu, niestety, plan 7 miesięcy nie został wykonany. Główne przyczyny to brak ludzi i mocno wyekspluatowany

park maszynowy, szczególnie zaś frezarki. Jeżeli chodzi o produkcję maszyn rolniczych, to przebiega ona rytmicznie i bez zakłóceń.

Nieco gorzej jest z produkcją odkuwek. Tonażowo zespół Wydziałów „K” jest „pod planem” o ok. 750 ton, co stanowi blisko 20% miesięcznej produkcji. Tutaj także podstawową przeszkodą w realizacji zadań jest bardzo niski stan zatrudnienia. Obecnie w kuźni brakuje ok. 400 pracowników. Jeżeli sytuacja nie ulegnie poprawie, zaległości będzie bardzo trudno odrobić. Liczymy na to, że ostatnie decyzje płacowe, jak również przygotowywany nowy system wynagradzania, jeżeli nie spowodują wzrostu zatrudnienia, to przynajmniej zahamują odpływ ludzi.

(L)

CENNA INICJATYWA

Badania załogi w Dolmedzie

Od kilku lat widoczne są efekty dużego zainteresowania dyrekcji sprawami zdrowia załogi ZKiMR. Podjęto rozbudowę fabrycznego ambulatorium, nawiązano współpracę z Wojskowym Szpitalem Okręgowym we Wrocławiu, czego efektem są piątkowe dyżury lekarzy-specjalistów, udzielających porad pracownikom zakładu i ich rodzinom, a także emerytom i rencistom.

Dużym osobistym sukcesem dyrektora MARIANA NAWROCKIEGO jest nawiązanie kontaktów z Dolnośląskim Centrum Diagnostyki Medycznej we Wrocławiu. Dzięki temu, a także życzliwej postawie dyrektora Centrum doc. dra hab. WOJCIECHA ZUKOWSKIEGO stało się możliwe przeprowadzenie postulowanych od dłuższego czasu przez załogę kompleksowych badań stanu zdrowia zatrudnionych w ZKiMR. W jednym z najnowszych badań w kraju ośrodków medycznych przejdą całościowe badania wszyscy pracownicy fabryki, w pierwszym rzędzie zaś robotnicy ze stanowisk uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

A teraz garść szczegółów, jakie uzyskaliśmy na ten temat od doktora WIKTORA PIOTRO-

WSKIEGO. Podkreślił on, że wyniki badań w Dolmedzie stanowią dla zakładowych lekarzy wręcz nieocenioną pomoc w prawidłowym leczeniu pacjentów przychodni. Na wydruku, jaki otrzyma każdy „klient” Centrum, figurować będą rezultaty wszystkich możliwych analiz, których wykonanie, nie tylko w Jaworze, byłoby bardzo trudne. Pozwoli to także na wcześniejsze wykrycie ewentualnych zagrożeń zdrowia i zastosowanie odpowiednich, skutecznych środków zaradczych. Ponadto wszelkie badania odbywają się w Dolmedzie w jednym budynku, co pozwala uniknąć kłopotliwych dojazdów do specjalistycznych przychodni. Np. przeprowadzane będą badania okulistyczne, łącznie z ewentualnym dobraniem szkielek korekcyjnych, na co w Jaworze czeka się tygodniami!

Dowiedzieliśmy się także, że pierwsza grupa pracowników pojeździe do Wrocławia już 3 września br. Powróci tego samego dnia, po 5—6 godzinach, gdyż tyle trwają badania, które rozpoczynają się o 9.45. Inne grupy odwiedzą Dolmed w dniach następnych, ostatnia — 19 listopada br. Wszystkich przetransportują, oczywiście bezpłatnie, fabryczne autobusy.

Wojewódzkie nagrody za racjonalizację

Z okazji Legnickich Dni Techniki podsumowano ubiegłoroczne wyniki współzawodnictwa o tytuł „Mistrza Racjonalizacji” i „Przodującego Klubu Techniki i Racjonalizacji” w dziedzinie wynalazczości pracowników w województwie legnickim. Jednocześnie wręczono nagrody i odznaczenia państwowe.

Spotkanie odbyło się w Domu Przyjaźni w Legnicy przy udziale władz politycznych i administracyjnych województwa. Uczestniczył sekretarz KW PZPR KRZYSZTOF JEŻ, wicewojewoda legnicki JÓZEF BOBER i przewodniczący ZW ZSMP MAREK ZIELINSKI.

Laureatom obu współzawodnictw wręczono nagrody pieniężne, dyplomy, puchary i wyróżnienia. Nagrodę za zajęcie pierwszego miejsca we współzawodnictwie o tytuł „Przodującego Klubu Techniki i Racjonalizacji” otrzymał ZKiMR w Jaworze, zdobywając puchar, który odebrał dyrektor techniczny ALEKSANDER OLECH. Równocześnie zakładowo przyznano nagrodę pieniężną w wysokości 15 000 zł, która została

przekazana na konto Zakładowego Klubu Techniki i Racjonalizacji.

Zaszczytem dla ZKiMR było również zdobycie wyróżnienia przez MIECZYSLAWA HORBARCZUKA w rywalizacji o miano najlepszego „Mistrza Racjonalizacji” za rok 1983 i przyznanie mu nagrody pieniężnej w wysokości 4000 zł.

Spotkanie zakończyło się dyskusją o nowych przepisach Prawa Wynalazczego.

Informujemy równocześnie, że kontynuowana jest w ZKiMR, jak corocznie, giełda pomysłów pod nazwą „Dziś pomysł — dziś wypłata”. Wnioski rozpatrywane są w zależności od ilości zgłoszeń, przeważnie raz w miesiącu. Za każdy oceniony pozytywnie pomysł przyznawane są nagrody pieniężne w wysokości od 1 do 2 tys. zł.

Z dniem 1 lipca br. weszły w życie korzystniejsze zmiany w przepisach „Prawa Wynalazczego”. Wprowadzone zostały większe stawki nagród i wynagrodzeń dla racjonalizatorów aż o 100%.

W ŚRODOWISKU inżynierów i techników trwa dyskusja nad szczegółowymi rozwiązaniami w systemie płac. W poprzednim numerze „PF” przytoczyliśmy obszernie fragmenty wypowiedzi członków zakładowego koła SIMP na temat sytuacji tej grupy zawodowej w ZKiMR. Przewijała się w nich teza o konieczności podwyższenia zarobków kadry inżynieryjno-technicznej stosownie do rangi w fabryce oraz o potrzebie przywrócenia prawidłowych proporcji płac w stosunku do średnich płac robotników. W tym artykule kontynuujemy rozważania o tych sprawach. Prezentujemy mianowicie opinię przedstawicieli SIMP na temat propozycji rozwiązań płacowych zawartych w projekcie „Zakładowego regulaminu wynagradzania w warunkach reformy gospodarczej”.

Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami (narada w KTiR 11.06.84) Zarząd Koła SIMP otrzymał do wglądu wspomniany projekt i 23 lipca br. na zebraniu zapoznał się z jego treścią. Po burzliwej dyskusji, w której członkowie stowarzyszenia przedstawili swoje uwagi na temat proponowanych rozwiązań płacowych, przyjęli wiele wniosków pod adresem twórców projektu.

Na wstępie zaznaczono, że nowy system płac powinien stworzyć warunki do pełnego wykorzystania wiedzy i umiejętności kadry inżynieryjno-technicznej, a może to osiągnąć m.in. poprzez odpowiednią politykę płacową w stosunku do tej grupy osób (w podtekście kryje się więc stwierdzenie, że to, co ujęto w projekcie, takich warunków nie stwarza — przyp. red.). W dodatku stawki inżynierów i techników w

grup w każdej, jako zbyt obszerne, a ponadto oferujący awanse 300-złotowe. Zaproponowano w zamian trzy tabele po 15 grup w każdej i przeszerzeganie po 600 złotych. Tabela „A” dotyczyłaby wyłącznie tych, którzy wykonują prace o zasadniczym znaczeniu dla całokształtu działalności przedsiębiorstwa, tabela „B” pracowników dowodzących produkcją, utrzymaniem ruchu i zapleczem techniczno-ekonomicznym zakładu oraz wszystkich samodzielnych pracowników technologiczno-konstrukcyjnych, technicznych i ekonomicznych, od których zależy jakość i ilość wyprodukowanych wyrobów. Tabela „C” ujmowałaby wg tej koncepcji pracowników administracyjnych oraz techniczno-ekonomicznych o niewielkim stażu pracy. Do każdej tabeli przypisać należy określone zarobki (9—24 tys. zł w pierwszej, 7200—20 000 w

SIMP o płacach

ZKiMR powinny być konkurencyjne (odpowiednio wyższe) w porównaniu do płac w innych okolicznych zakładach. Spowoduje to, podkreślono, dopływ do naszej fabryki wysokiej klasy specjalistów oraz zahamowanie fluktuacji wśród kadry inżynieryjno-technicznej. Gdyby przyjąć postulatowane na kongresie SIMP relacje wynagrodzeń, wg których płaca technika powinna wynosić 1,25 płacy robotnika, a płaca inżyniera 1,6, to zarobki pierwszego z nich powinny sięgać 17 250 złotych, zaś drugiego — 22 tys. złotych przy średniej płacy w ZKiMR za okres minionych czterech miesięcy br., wynoszącej 13 776 złotych. Dodajmy, że w skład tak określonej płacy inżyniera czy technika wchodzi: płaca zasadnicza, dodatek funkcyjny, premia i wysługa lat.

Zdajemy sobie sprawę — podkreślono w dyskusji, — iż spełnienie naszych postulatów wymaga poważnych, przynajmniej na pierwszy rzut oka, wydatków. Wyjaśnić jednak należy, że dotyczyłyby one niewielkiej w gruncie rzeczy części załogi ZKiMR, według obliczeń ok. 30 inżynierów i 55 techników. Gdy weźmie się pod uwagę rolę, jaką pełnią w zakładowym organizmie i to, co oferują w zamian, to taki wydatek wydaje się w pełni uzasadniony.

W świetle powyższych stwierdzeń członkowie SIMP uważają, iż proponowany układ wynagrodzeń jest niewłaściwy i nie stwarza bodźców do dobrej pracy dla kadry inżynieryjno-technicznej. W nowym systemie wynagrodzeń zakłada się bowiem niższe zarobki, niż postulują SIMP-owcy. Wątpliwości budzą także propozycje takich rozwiązań szczegółowych, jak hierarchia stanowisk. Kwestionują np., dlaczego stanowisko głównego specjalisty d.s. pracowniczych umieszczono w niej wyżej, niż głównego konstruktora, a kierownika sekcji konstrukcyjnej o trzy szczeble poniżej kierownika wydziału. Zarzucano także, że przyjęte w tej hierarchii tzw. współczynniki krotności zarobków nie zawsze potwierdzają się w odpowiednich rubrykach tabeli miesięcznych wynagrodzeń. Czy jest to tylko zwykła pomyłka, błąd maszynowy? Sprecyzowania wymagają kryteria kwalifikowania inżynierów i techników do jednej z proponowanych grup stanowisk, wybitnych specjalistów, specjalistów, samodzielnych technologów, technologów, konstruktorów itp. Tu nie może być dowolności.

W kilku wystąpieniach skrytykowano przyjęte w projekcie system zaszerzegan i taryfikator, oparty na trzech tabelach po 21

drugiej i 5400—16 000 zł w trzeciej) oraz szczegółowe wymogi w zakresie wykształcenia i stażu pracy w każdej z piętnastu grup zaszerzegan. Zaznaczono przy tym, że tabela „A” powinna dotyczyć wyłącznie osób z wyższym wykształceniem, legitymujących się (w przypadku np. wybitnych specjalistów) udokumentowanymi osiągnięciami zawodowymi. O zaliczeniu pracownika do grupy specjalistów decydowałaby, w myśl tej propozycji dyrektor ZKiMR na wniosek szefa pionu, z uwzględnieniem opinii stowarzyszeń naukowych i technicznych.

Jak więc widać, członkowie Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich w ZKiMR zgłaszają pod adresem projektodawców nowego systemu płac wiele ciekawych wniosków. Niewątpliwie przebiega w nich przede wszystkim chęć obrony stanowiska, zaprezentowanego w imieniu kadry inż.-techn. na kongresie SIMP. Nie chcemy tu wypowiadać się czy rozstrzygać tej grupy zawodowej są zasadne, gdyż nie o to chodzi. Jesteśmy natomiast zdania, że przytoczone fragmenty dyskusji zasługują na uwagę i rzetelną analizę. Tak np. ponowne przestudiowanie wymaga zaproponowana przez autorów tzw. hierarchia stanowisk w ZKiMR. Jak słusznie zauważył jeden z dyskutantów, są w niej zarówno elementy hierarchii stanowisk, jak i hierarchii prac wzajemnie ze sobą pomieszczone. Cały obraz zaciemnia ponadto fakt, iż w każdej z trzech tabel płac figurują jednocześnie członkowie zarządu przedsiębiorstwa, specjaliści i pracownicy administracji. Czy nie lepiej byłoby owe grupy zawodowe potraktować oddzielnie, skoro spełniają tak różne funkcje w przedsiębiorstwie? Interesująca jest, naszym zdaniem, propozycja opracowania szczegółowych wymogów kwalifikacyjnych i stażowych dla każdej grupy zaszerzegan. Wiadomo, ile konfliktów wybuchło w fabryce z powodu niejasnych, nieprecyzyjnych zasad awansowania pracowników. Warto zadbać o to, aby takie sytuacje w przyszłości nie zdarzały się.

Przedstawione powyżej uwagi stanowią, jak nas poinformowano, zaledwie wstęp do szerokiej dyskusji w środowisku kadry inżynieryjno-technicznej nad nowym systemem wynagradzania, którą przerwano w miesiącach letniego szczytu urlopowego, po prostu dlatego, że wielu przedstawicieli tego środowiska wyjechało na odpoczynek. Stąd też dopiero pod koniec sierpnia br. sformułowane zostanie ostateczne stanowisko zakładowego koła SIMP w tej sprawie.

PROJEKT ZAKŁADOWEGO SYSTEMU WYNAGRA DZANIA

Trzy szczeble płac, krótszy pasek, 82 złote w najwyższej grupie zaszerzegan

W POCZĄTKACH SIERNIA br. udośćpiono nam jeden z egzemplarzy powiatkowego projektu „Zakładowego regulaminu wynagradzania w warunkach reformy gospodarczej”. Stąd też możemy w końcu spełnić prośby czytelników „PF” i uchylić rąbka tajemnicy, jaka otaczała dotąd poczynania administracji. W związku z tym, że wkrótce, jak się dowiedzieliśmy, zostaną przedstawione załóżce szczegółowe rozwiązania w nim zawarte, postanowiliśmy przedstawić tylko najbardziej istotne fragmenty projektu, traktując to jako wstęp do dyskusji nad nowym systemem płac w ZKiMR.

Porozumienie, które wkrótce zostanie podpisane z zarządem NSZZ Prac. ZKiMR, obejmować będzie wszystkich pracowników fabryki z wyłączeniem straży przemysłowej, uczniów szkoły przyzakładowej, instruktora ochrony p.poż., maszynistek hali maszyn oraz kierowców transportu samochodowego — w ich przypadku obowiązują inne zasady płacowe, określone odrębnymi przepisami. Wynagradzani będą wg jednej z następujących form płacy: akordowej, czasowo-premialowej (tzw. dniówka zadaniowa), dniówkowej i miesięcznej. Zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami do stawek wynagrodzenia zasadniczego zostaną włączone rekompensaty pracownicze, premia motywacyjna, premia akordowa, dodatek za pracę na III zmianie, tzw. trzynastka, część premii regulaminowej i dodatnia różnica z tytułu zmiany podstawy naliczania dodatku stażowego.

Tabela godzinowych stawek płac zasadniczych pracowników akordowych i dniówkowych zawiera jedenaście kategorii zaszerzegan i trzy szczeble płac. Według szczebla „A” będą wynagradzani robotnicy wykonujący prace o najwyższej złożoności i uciążliwości (np. kowale, ustawiacze, ślusarze-mechanicy remontowi, szlifierze narzędziowi, malarze). Najniższa stawka wyniesie tu, jak zaproponowano 40 zł na godzinę, zaś najwyższa 82 zł na godz. Do drugiego szczebla w hierarchii zawodów robotniczych (szczebel „B”) zaliczono m.in. nagrzewaczy gazowych, okrawaczy, tokarzy wydziałów produkcyjnych, elektryków, sortowaczy, tłoczarzy, monterów, brakarzy, kierowców wózków na kuźni, hartowników. Tu najniższą stawkę godzinową ustalono na poziomie 35 złotych, a najwyższą — 50 złotych na godzinę. I wreszcie szczebel „C” (nagrzewa-

cze indukcyjni, rozdzielcy, wydawcy narzędzi, wydawcy magazynowi, kartotekowe itp.), gdzie najniższy zarobek wyniesie 30 zł na godz., a najwyższy 50 złotych na godz. Założono, iż decyzje o przyznaniu konkretnej stawki podejmować będzie dyrektor, uwzględniając opinię zakładowej komisji kwalifikacyjnej, a także to, że nikt z pracowników nie powinien zarobić mniej, niż w dotychczasowym systemie. Oczywiście, przy zachowaniu tych samych parametrów pracy: jakości, ilości, wydajności itp.

Nieco bardziej skomplikowana wydaje się tabela miesięcznych stawek płac zasadniczych pracowników wynagradzanych w systemie miesięcznym, chociażby dlatego, iż przewidziano w niej trzy szczeble oraz 21 kategorii osobistego zaszerzegan. Szczebel „A” obejmuje płace od 5400 do 23 400 zł, na szczeblu „B” płace te są wyższe o 300 zł w każdej kategorii. Identyczna reguła obowiązuje na szczeblu „C” (płace od 6000 do 24 000 zł). Konkretne płace dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 5 do projektu, stanowiący jednocześnie coś w rodzaju taryfikatora kwalifikacyjnego dawnego układu zbiorowego pracy. Czyny to jednak w sposób cokolwiek skomplikowany. I tak np. wynagrodzenie gł. konstruktora proponuje się ustalić na poziomie od 12 kategorii szczebla „A” (15 300 zł) do 19 kategorii szczebla „C” (22 200 zł), wynagrodzenie wybitnego technologa od 11 kategorii szczebla „A” do 17 szczebla „C”, kierownika wydziału produkcyjnego od 10 kategorii szczebla „A” do 16 szczebla „C” itd. Projekt regulaminu przewiduje możliwość przeszerzegan pracownika do wyższej kategorii, ustalając szczegółowy tryb tej operacji, zasady i terminy.

Zaproponowano przyjęcie jednolitej w całym zakładzie zasady wypłacania dodatku stażowego. Jego wysokość, liczona od najniższego wynagrodzenia w gospodarce uspołecznionej, wynosić będzie 50% tego wynagrodzenia po dwóch latach pracy i 25% po przepracowaniu 20 i więcej lat. Istotnym novum jest, naszym zdaniem, znaczne rozszerzenie zakresu przyznawania tzw. nagród jubileuszowych. Przysługiwać będą już po 10 latach pracy w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia w gospodarce uspołecznionej, a ich kwota rośnie w kolejnych pięcioletnich przedziałach, osiągając w przypadku 25 lat — 400% takiego wynagrodzenia i 600% za 35 lat pracy.

Nowy system płac zawiera m.in. także sankcje za złą jakość produkcji. Za złe i niedbałe wykonywanie pracy, marnowanie materiałów, narzędzi i maszyn, podejmowanie decyzji prowadzących do obniżenia jakości wyrobów lub strat, wadliwe opracowanie technologii itp. stosowane będą kary, poczynając od pisemnego zwrócenia pracownikowi uwagi (za pierwszy przypadek), poprzez zmniejszenie lub pozbawienie nagrody z zysku, udzielenie upomnienia albo nagany (z wszelkimi konsekwencjami z tego tytułu), aż po obniżenie kategorii osobistego zaszerzegan na okres trzech miesięcy. Trzykrotne stwierdzenie brakorobstwa grozić będzie dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy. Dodajmy, że za wykonany bubeł nie będzie przysługiwać wynagrodzenie, tak samo, jak za czas, poświęcony na poprawienie braków.

W regulaminie wynagradzania, na osiemdziesięciu stronach maszynopisu, zmieszczono także regulamin nagrody z zysku (piszemy o nim w innym miejscu), zasady przeszerzegan i awansów, powoływania brygadzystów i przyznawania dodatków dla kowali prowadzących, wynagradzania za czas dyżurów w domu, za oszczędność materiałów oraz sprzedaż złomu, podziału nagród eksportowych i z tzw. funduszu mistrza. Słowem to wszystko, co wchodzi w zakres pojęcia „systemu motywacyjnego”.

Wynalazczość pracownicza

Z dniem 1 lipca 1984 roku wprowadzone zostały istotne zmiany w przepisach prawa wynalazczego. Dotyczą głównie wysokości nagród za działalność racjonalizatorską i wynalazczą. Nowe postanowienia są pod tym względem o wiele bardziej korzystne.

Obecnie wynagrodzenie (za cały rok stosowania) nie może być mniejsze niż 5000 zł za wynalazek, 3000 zł za wzór użytkowy i 2000 zł (poprzednio 1000 zł) za projekt racjonalizatorski. Za projekty wynalazcze, służące realizacji zadań wynikających z zamówień rządowych, wynagrodzenie ulega zwiększeniu o 50%. Podobnie w przypadku projektów, których efektem jest zmniejszenie zużycia energii, paliw, surowców i materiałów. Za projekty przyczyniające się do ograniczenia lub wyeliminowania importu albo do uruchomienia lub rozszerzenia eksportu wynagrodzenie ulega podwyższeniu o 70 procent. Wysokość oraz podział nagród ustala zakład po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej.

Twórcom projektów wynalazczych przysługują również wynagrodzenia odrębne, np. za dostarczoną dokumentację konstrukcyjną przydatną do realizacji pro-

jektu, za koszty poniesione podczas badań oraz prób modeli i prototypów, niezbędnych do dokonania oceny ich przydatności. Wynagrodzenie przysługuje również osobom, które przyczyniły się do szybkiego wdrożenia projektu do procesu produkcyjnego. Obecnie wynosi ono 60% (poprzednio 50%) pełnego wynagrodzenia za cały rok stosowania wynalazku.

Wynagrodzenie za pracowniczy projekt racjonalizatorski wypłaca się za okres faktycznego stosowania w ciągu 2 lat. Przedsiębiorstwo obowiązane jest ocenić przydatność zgłoszonego projektu i w terminie 2 miesięcy od daty zgłoszenia powiadomić o tym twórcę. Ponadto zakład obowiązany jest umożliwić mu udział w pracach związanych z oceną przydatności jego projektu.

Wysokość wynagrodzenia za projekty wynalazcze w dalszym ciągu uzależniona jest od uzyskanych efektów ekonomicznych. I tak: efekty ekonomiczne do 50 000 zł — wynagrodzenie wynosi 25% efektów, od 50 000 do 100 000 — 5000 zł plus 15% efektów, od 100 000 do 500 000 — 10 000 zł plus 10% efektów, od 500 000 do 1 000 000 — 35 000 zł plus 5% efektów, od 1 000 000 zł

do 10 000 000 — 60 000 zł plus 2,5% efektów oraz ponad 10 mln zł — 160 000 zł plus 1,5% efektów.

Prawo do wynagrodzenia z tytułu projektu racjonalizatorskiego nie przysługuje pracownikom wykonującym prace naukowo-badawcze i rozwojowe, jeżeli przedmiot projektu należy do zakresu ich działalności lub jest objęty planem zadań przydzielonych do wykonania komórce, w której są zatrudnieni. Wynagrodzenie nie przysługuje także pracownikom inżynieryjno-technicznym, jeżeli projekt został wykonany w wyniku wydanego przez przełożonego polecenia w sprawie wykonania konkretnego zadania. W takich przypadkach przedsiębiorstwo wypłaca nagrody w wysokości 30% wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby za zgłoszony projekt.

Wysokość nagród za działalność racjonalizatorsko-wynalazczą powinna zachęcać pracowników do aktywności w tej dziedzinie. Czy oznacza to, że racjonalizatorzy zawalą zakład pomysłami? Ostrożny optymizm będzie chyba bardziej uzasadniony.

Obowiązki pracownika i zakładu, nagrody i kary, zwolnienia i usprawiedliwienie nieobecności

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników. Po zawarciu umowy o pracę nowo przyjęty powinien zostać zapoznany z przepisami bhp i p.p.o., a następnie zaświadczony ze stanowiskiem roboczym, obowiązującymi tam instrukcjami i bezpiecznymi metodami pracy. Fakt ten pracownik powinien potwierdzić na piśmie. Przełożony może zlecić podwładnemu wykonanie konkretnej pracy dopiero po przedstawieniu karty obiegowej, potwierdzającej załatwienie wszystkich formalności. Natomiast przed rozstaniem się z fabryką zwalnający się pracownik musi zwrócić pobrane narzędzia pracy i inne przedmioty, oddać do magazynu nieużyty odzież roboczą i ochronną (lub wpłacić do kasy jej równowartość), a także uregulować wszelkie inne zobowiązania wobec fabryki oraz kasy zapomogowo-pożyczkowej. Wszystko to potwierdzone być musi wpisami w odpowiednich rubrykach „obiegówki” i dopiero na tej podstawie Dział Kadr może wystawić świadectwo pracy i pozostawić stempelkę w dowodzie osobistym.

Czas pracy. W regulaminie podkreślono, że norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i 42 godziny tygodniowo w rozliczeniu miesięcznym. Przypomniano także, iż pierwsza zmiana zaczyna się o godz. 7 i kończy o 15, druga trwa od 15 do 23, trzecia zaś od 23 do 7 rano. Pracownicy, zatrudnieni przy sprzątaniu pomieszczeń biurowych, rozpoczynają pracę o 15, a kończą o 23. Bez zgody kierownika wydziału niedopuszczalne jest samowolne przesuwanie zmian. Natomiast w przypadkach wyjątkowych, uzasadnionych szczególnymi potrzebami fabryki, dyrektor ZKiMR może przedłużyć czas pracy, względnie zmienić godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak również zarządzić pracę w dniu wolnym, oczywiście, z zachowaniem odpowiednich postanowień Kodeksu Pracy. Uwzględniono również szczególną sytuację osób zamieszkujących oddalonych od pracy. W ich przypadku dyrektor ZKiMR może ustalić odmienny rozkład czasu pracy, pod warunkiem zachowania obowiązujących norm tego czasu.

Określono również, iż 15-minutową przerwę w pracy każdy z wydziałów może ustalić samodzielnie, powiadamiając o tym wszystkich zatrudnionych odpowiednim ogłoszeniem na wydziałowej tablicy.

Wypłata wynagrodzeń. W tym rozdziale potwierdzono funkcjonujące w tej dziedzinie zwyczaje. Przypominamy, iż wypłaty wynagrodzeń, zasiłków rodzinnych i chorobowych dla umysłowych dokonywane są 28, zaś dla robotników — 10 każdego miesiąca. Zasiłki opiekuńcze i rehabilitacyjne wypłacane są pierwszego i piętnastego, a zasiłki wychowawcze i macierzyńskie — pierwszego.

Obowiązki pracownika. Ten rozdział regulaminu na pozór nie jest zbyt obszerny, ponieważ zachowania, do których pracownika zobowiązuje, można skwitować kilkoma krótkimi, ale bardzo treściwymi wyrazami. Otóż do podstawowych obowiązków każdego zatrudnionego w ZKiMR należą: rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, przestrzeganie ustalonego rozkładu czasu pracy i porządku, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych. Dochodzi do tego: przestrzeganie przepisów bhp i p.p.o. oraz sumienny stosunek do mienia zakładowego. Istotny zapis stanowi przypomnienie, iż koleżeńskie stosunek do współtowarzyszy pracy, okazywanie pomocy kolegom i podwładnym, a szczególnie młodocianym i nowo przyjętym należy także do obowiązków pracowników.

Porządek i dyscyplina pracy. Przypominano tu, że pracownik zatrudniony w ruchu ciągłym może opuścić miejsce pracy jedynie po zapewnieniu zastępstwa. Drugi istotny fragment dotyczy trybu załatwiania zwolnień z części dnia roboczego. Pracownik, który otrzyma od przełożonego zezwolenie na załatwienie ważnych spraw osobistych w czasie pracy, powinien otrzymać przepustkę. Należy ją zarejestrować w Dziale Kadr (na pierwszej zmianie) lub u kierownika zmianowego (na drugiej zmianie i trzeciej). Przepustka musi zostać ostemplowana przez instytucję załatwiającą z podaniem godziny przybycia i odejścia, a następnie, po powrocie do fabryki — zwrócona przełożonemu. W innym przypadku nieobecność w pracy traktowana będzie jako nieusprawiedliwiona. I jeszcze jedno: pracownik może pozostać na terenie fabryki po godzinach pracy jedynie pod warunkiem posiadania tzw. zlecenia na godziny nadliczbowe lub otrzymania zezwolenia dyrektora ZKiMR. Obecność w zakładzie po godzinach pracy powinna zostać odnotowana w specjalnym zeszycie na portierni.

Nagrody i wyróżnienia. Szczegółowy wykaz stosowanych w ZKiMR nagród i wyróżnień zawiera „zakładowy regulamin nagród i kar”. Tu przypomniano jedynie ważniejsze, takie jak nagroda pieniężna, pochwała pisemna, publiczna, dyplom uznania. Podkreślono także, że są one udzielane pracownikom, którzy wzorowo wypełniają obowiązki, przejawiają inicjatywę i w ten sposób przyczyniają się do realizacji zadań przedsiębiorstwa. Nagrody i wyróżnienia przysługują dyrektorowi ZKiMR po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji społecznych, zawodowych i politycznych oraz stowarzyszeń technicznych.

Kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Za nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny oraz łamanie regulaminu pracy grożą sankcje. Wymieniono karę upomnienia i nagany, a także — za nieprzestrzeganie przepisów bhp i p.p.o. oraz opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia — karę potrącenia części zarobku. W tym ostatnim przypadku podano, że kara za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może przekroczyć jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia, przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu innych potrąceń. W tym rozdziale regulaminu przytoczono również inne, ważne dla pracownika zasady. Otóż kara nie może być stosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego wykroczenia. I jeszcze jedno: kara może zostać nałożona tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika przez kierownika komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony. Przypomniano także, iż ukarany może w ciągu trzech dni od daty zażądania go o zastosowanie sankcji wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje dyrektor ZKiMR w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od daty wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.

Po roku nienaganej pracy karę uważa się za niebyłą, a wzmiankę o niej wykreśla się z akt osobowych pracownika. Na wniosek zainteresowanego lub zakładowych organizacji społeczno-politycznych kara może zostać zatarta już po upływie sześciu miesięcy.

Tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz spóźnień. Są to sprawy powszechnie znane, dlatego poświęcamy im mniej miejsca. Przypominamy jedynie, iż o niemożności stawienia się do pracy należy zawiadomić zakład niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu następnym, informując jednocześnie o przewidywanym czasie trwania nieobecności. W regulaminie jednoznacznie rozstrzygnięto także problem nieobecności w pracy z winy zakładowych środków transportu. Sformułowano to w ten sposób, że półtoragodzinne spóźnienie się fabrycznego autobusu stanowi okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność.

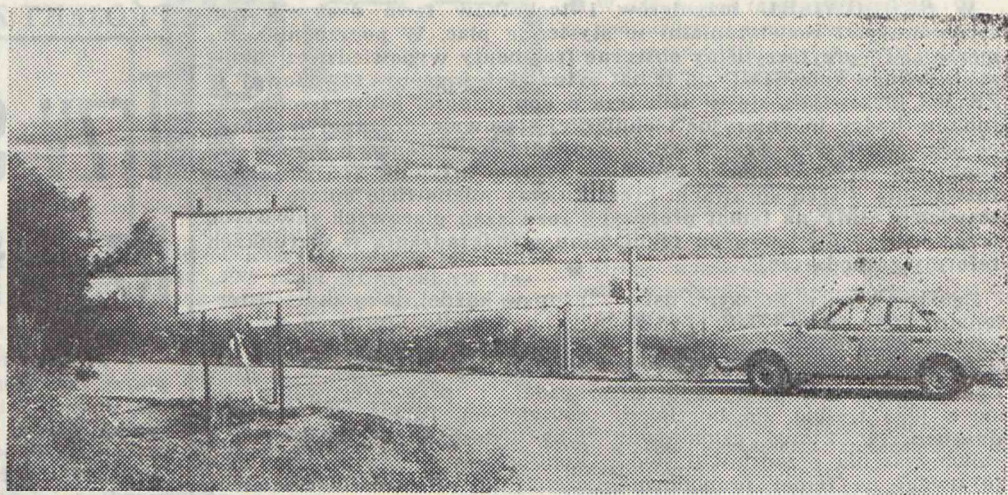
Zwolnienia od pracy. Na sześciu stronach maszynopisu wymieniono szczegółowo wszystkie sytuacje, w których pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem oraz bez prawa do wynagrodzenia. Uwagde czytelników polecamy ten fragment rozdziału, w którym mówi się o honorowych krwiodawcach. Otóż przyjęto, że płatne zwolnienie od pracy przysługuje pod warunkiem wcześniejszego o dwa dni zgłoszenia kierownikowi zamiaru wzięcia udziału w akcji krwiodawstwa.

Obowiązki zakładu pracy. Do obowiązków zwierzchnika należy przydzielenie podwładnemu pracy, organizowanie jej toku oraz dostarczenie potrzebnych narzędzi i materiałów. Ten zapis utkwiał nam szczególnie w pamięci w czasie lektury regulaminu, ponieważ brzmi on cokolwiek nierealnie. Poza tym ta część dokumentu sankcjonuje panujące w zakładzie obyczaje, dotyczące wydawania odzieży roboczej i ochronnej oraz jej zwrotu przed końcem okresu używalności.

Prace wzbronione kobietom i młodocianym. Tu zaciekało nas zdanie mówiące, że wykaz prac wzbronionych powinien być wywieszony na tablicach informacyjnych.

Przyjmowanie pracowników w sprawie skarg i wniosków. Dyrektor ZKiMR przyjmuje interesantów w każdy piątek od godz. 13 (po uprzednim wpisaniu się na listę w sekretariacie), zaś kierownik Działu Kadr — codziennie od godz. 10 do 11. I jeszcze jedno. Komórka organizacyjna, wyznaczona do załatwiania skargi lub wniosku, powinna powiadomić pracownika o sposobie załatwienia jego sprawy w terminie 14 dni od daty jej złożenia.

(R.T.)



Jaka będzie przyszłość ośrodka w Słupie? Odpowiedź w następnym numerze „PF”

Fot. A. Wysocki

Prawo dziennikarzy i czytelników do informacji i krytyki

OD 1 LIPCA br. obowiązuje nowe prawo prasowe, uchwalone 26 stycznia br. w formie ustawy przez Sejm PRL. Dotychczasowe pochodziło z 21 listopada 1938 roku i było uzupełniane później dodatkowymi aktami prawnymi. Niniejszy numer „Przeglądu Fabrycznego” jest więc pierwszym, wydanym w warunkach obowiązywania nowej ustawy. Nie wynika z niej jakichś istotnych zmian w sposobie redagowania gazety, a jedyną właściwą innowacją jest podanie w tzw. stopce składu osobowego zespołu redakcyjnego „PF”. Nowe prawo prasowe określa m.in. wiele praw i obowiązków dziennikarzy, zakładów pracy, osób zobowiązanych do informowania przedstawicieli prasy itp. Z niektórymi zasadami warto zapoznać czytelników.

Ustawa stwierdza przede wszystkim, że prasa korzysta, zgodnie z Konstytucją PRL, z wolności słowa i druku, realizuje prawo obywateli do informacji i oddziaływania na bieg spraw publicznych, umacnia konstytucyjny ustrój PRL. Rozwijając te stwierdzenia nowe prawo określa, iż prasa rozpowszechnia informacje oraz wyraża opinie, służące rozwojowi socjalistycznych stosunków społecznych, gospodarki narodowej, nauki i kultury oraz współpracy międzynarodowej w duchu pokoju; urzeczywistnia zasady jawności życia publicznego i kontroli społecznej; ujawnia i krytykuje negatywne zjawiska życia społecznego i gospodarczego oraz prowadzi działalność organizatorską i interwencyjną; umożliwia obywatelom uczestnictwo w konsultacjach i dyskusjach, a tym samym zapewnia im współudział w podejmowaniu decyzji dotyczących węższych problemów kraju, województwa, zakładu pracy i innych spraw publicznych.

Aby prasa — a pod pojęciem tym rozumie się także rozgłośnie i radiowęzły zakładowe — mogła spełniać tak sformułowane zadania, musi mieć zapewnione odpowiednie warunki działania. Ustawa zobowiązuje do stworzenia takich warunków organy państwowe. Największe znaczenie ma tu prawo dziennikarza do informacji. Nowe prawo prasowe formułuje więc, że organy państwowe, przedsiębiorstwa i inne państwowe jednostki oraz organizacje spółdzielcze i osoby prowadzące działalność na własny rachunek zobowiązane są do udzielania prasie informacji o swojej działalności. Dotyczy to także związków zawodowych, organów samorządowych i innych organizacji społecznych w zakresie działalności publicznej. W przypadku gazet zakładowych przez „jednostkę organizacyjną” należy rozumieć np. dział, wydział, zespoły wydziałów itp. Odmowa udzielenia informacji może nastąpić jedynie w przypadku ochrony tajemnicy państwowej i służbowej oraz innej tajemnicy chronionej ustawą. Na żądanie redaktora naczelnego gazety odmawiający udzielenia informacji powinien poinformować o tym na piśmie w ciągu trzech dni i podać powody odmowy.

Do udzielania informacji dziennikarzom zobowiązani są kierownicy jednostek organizacyjnych, ich zastępcy, rzecznicy prasowi lub inne upoważnione osoby. Muszą one także umożliwić przedstawicielom prasy nawiązanie kontaktów z pracownikami oraz swobodne zbieranie wśród nich informacji i opinii. Ze sformułowań tych wynika, iż informatorami mogą być właściwie wszyscy członkowie załogi, oczywiście, w zakresie dostępnych im informacji, ich wiedzy o pozytywnych lub negatywnych zjawiskach, z jakimi się tu stykają. Jeden z artykułów nowej ustawy formułuje zresztą wyraźnie, że zgodnie z zasadą wolności słowa i prawa do krytyki, każdy obywatel może udzielać informacji prasie i nie może być narażony na uszczerbek lub zarzut przekazywania takich informacji, jeżeli działa w granicach prawem dozwolonych.

Prasie przysługują prawo przedstawiania i krytykowania wszelkich ujemnych zjawisk w granicach określonych prawem i zasadami współżycia społecznego. Wszelkie jednostki zobowiązane są do udzie-

lania odpowiedzi na przekazaną im krytykę prasową bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu miesiąca. Ustawa stwierdza, że nie wolno utrudniać dziennikarzom zbierania materiałów krytycznych, ani też w inny sposób tłumić krytyki. Warto tu od razu wyjaśnić, iż przedstawiciel prasy nie może odmówić osobie udzielającej informacji autoryzacji jedynie dosłownie cytowanej wypowiedzi, jeśli nie była ona poprzednio publikowana. Udzielenia informacji nikt nie może uzależniać od sposobu skomentowania jej lub uzgodnienia tekstu dziennikarskiego. Ustawa określa, że ten, kto używa przemocy lub bezprawnej groźby w celu zmuszenia dziennikarza do opublikowania lub zaniechania opublikowania materiału prasowego albo do podjęcia lub zaniechania interwencji prasowej, podlega karze pozbawienia wolności do 3 lat. Natomiast ten, kto utrudnia lub tłumi krytykę, podlega karze ograniczenia wolności lub grzywny. Podobnej karze podlega ten, kto nadużywając swojego stanowiska lub funkcji działa na szkodę innej osoby z powodu krytyki prasowej, opublikowanej w społecznie uzasadnionym interesie.

Nowe prawo prasowe nakłada wiele obowiązków na dziennikarzy. Zobowiązani są do działania zgodnego z etyką zawodową i zasadami współżycia społecznego w granicach określonych przepisami prawa. Muszą realizować ustaloną w statucie lub regulaminie redakcji jej linię programową. Są bowiem pracownikami jak wszyscy inni i muszą wywiązywać się z obowiązków pracowniczych. Dziennikarz musi zachować szczególną staranność i rzetelność przy zbieraniu i wykorzystywaniu materiałów prasowych. Zobowiązany jest chronić dobra i interesy osobiste działających w dobrej wierze informatorów i innych osób, które, kierując się dobrem społecznym, okazują mu zaufanie. Dziennikarz ma obowiązek zachowania w tajemnicy danych umożliwiających identyfikację autora materiału prasowego, listu do redakcji, osób udzielających mu informacji, jeżeli zastrzegły one nieujawnianie tych danych. Bez zgody zainteresowanej osoby nie wolno publikować informacji, dotyczących prywatnej sfery życia, chyba że wymaga tego obrona społecznie uzasadnionego interesu lub wiążą się one bezpośrednio z działalnością publiczną danej osoby.

Ustawa z 26 stycznia 1984 roku stanowi także, że redakcja zobowiązana jest opublikować bezpłatnie rzeczowe i odnoszące się do faktów sprostowanie wiadomości nieprawdziwej lub nieścisłej oraz rzeczową odpowiedź na stwierdzenia zagrażające dobrom osobistym. Tutaj jednak ustawodawca wprowadza określenie stwierdzające, że tekst sprostowania lub odpowiedzi nie może być dłuższy od dwukrotnej objętości fragmentu materiału prasowego, którego dotyczy. Nie podlegają natomiast sprostowaniu oceny i opinie dziennikarza, jeśli wynikają z prawdziwych faktów. Nie ma tu znaczenia pogląd na te oceny i opinie osoby zainteresowanej.

Tyle najważniejszych zasad nowego prawa prasowego, które mogą zainteresować ogół czytelników.

Zdzisław Kasprzyk

W początkach sierpnia z „Polityki” dowiedzieliśmy się, że Główny Urząd Statystyczny opublikował szczegółowe informacje o wynikach ekonomicznych w 1983 roku pięciuset wybranych przedsiębiorstw przemysłu przetwórczego, wających na wynikach gospodarki kraju. Niestety, artykuł nie zawierał danych, które nas szczególnie interesowały, a mianowicie nie określał miejsca w czołówce polskich przedsiębiorstw, jakie zajmują Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych. Okazało się wkrótce, że sprawy te trapią również czytelników „PF”, którzy w telefonach do redakcji domagali się informacji na ten temat. Dzięki uprzejmości dyrektora M. NAWROCKIEGO, który udostępnił nam „Listę 500”, wydrukowaną w miesięczniku „Zarządzenie” nr 6/84, możemy spełnić te żądania.

Na wstępie mały słowniczek, pomocny w zrozumieniu trudnych ekonomicznych terminów, wg których oceniano przedsiębiorstwa. Pod pojęciem **sprzedaży** rozumiany jest przychód ze sprzedaży na rynku krajowym i zagranicznym wyrobów, robót i usług, towarów, materiałów, patentów, licencji i innych osiągnięć nauko-wo-technicznych. **Podatek obrotowy** jest podatkiem jednolitym dla wszystkich dziedzin gospodarki uspołecznionej, którego podstawą wymiaru jest należność za sprzedane produkty (wg cen realizacji) oraz za świadczone usługi (wg cen usług).

Lista „500”

Dotacje mają na celu wyrównanie zasadnego poziomu rentowności. Udzielane są dla wyrobów, których ceny zostały ze względu na społecznych lub gospodarczych ustalonych na niskim poziomie (dotacje przedmiotowe) lub przedsiębiorstwom (dotacje przedmiotowe). **Akumulacja finansowa** to nadwyżka przychodów pieniężnych przedsiębiorstwa (uzyskanych ze sprzedaży) nad kosztami własnymi tej sprzedaży, skorygowana o saldo strat i zysków nadzwyczajnych. **Wynik finansowy** stanowi różnicę między przychodem ze sprzedaży a kosztami własnymi tej sprzedaży, zwiększoną o ewentualne dotacje i zmniejszoną o podatek obrotowy oraz skorygowaną o finansowe rozliczenia wyrównawcze cen, a także saldo strat i zysków nadzwyczajnych. Wynik finansowy dodatni to zysk, zaś ujemny — strata. Zweryfikowany zysk przedsiębiorstwa, powiększony o koszty i straty nieuzasadnione, stanowi podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym. **Fundusz rozwoju** jest tworzony z zysku przede wszystkim na spłatę kredytów inwestycyjnych, finansowanie własnych in-

westycji oraz zapasów środków obrotowych. **Przeciętne wynagrodzenie** miesięczne obliczane jest przez podzielenie wynagrodzeń osobowych (z rekompensatami pracowniczymi) przez przeciętne zatrudnienie. **Produkcja czysta** stanowi różnicę między wartością produkcji globalnej i kosztami materialnymi. I wreszcie **rentowność netto** to relacja wyniku finansowego do kosztu własnego sprzedaży — jest to podstawowy wskaźnik efektywności.

Uzbrojeni w podstawowe pojęcia ekonomiczne (podajemy je za „Zarządzeniem” nr 6/84) możemy przyjrzeć się sytuacji naszej fabryki. Otóż na liście pięciuset przedsiębiorstw, uszeregowanych wg przychodu ze sprzedaży (patrz słowniczek) ZKiMR zajęły w ubiegłym roku 272 miejsce! Dla porównania miejsca innych zakładów z naszej branży: 105 — Fabryka Maszyn Zniwnych Płock, 200 — „Agromet” Lublin, 245 — „Agromet” Strzelce. Zapłaciliśmy w 1983 r. aż 61 mln podatku obrotowego („Agromet” Strzelce dla porównania 213 mln zł). Akumulacja z całokształtu działalności wyniosła 782 mln, zaś

wynik finansowy — 667 mln, co dało nam 178 pozycję na liście. („Agromet” Strzelce — 222, „Agromet” Lublin — 218). Jeszcze wyższą, bo 132 lokatę, dała rentowność netto w wysokości 18,8 proc. (Strzelce — 203, Lublin — 232). Nieco gorzej ZKiMR wypadł przy ocenie produkcji czystej. Wyniosła ona w roku ubiegłym 1499 mln zł i dała ZKiMR 266 miejsce.

W analizowanym okresie ZKiMR zatrudniały 2108 pracowników (Strzelce — 2099, Lublin — 3189), co stawiało je na 298 pozycji. Ich przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło wtedy 14256 zł (212) miejsce wśród 500 przedsiębiorstw. Dla porównania zarobki w Strzelcach sięgały 13971 zł (244 pozycja), w Lublinie — 13750 zł (279 pozycja). I ostatnie wskaźniki: na finansowanie własnych inwestycji przeznaczaliśmy w 1983 r. z funduszu rozwoju 31 mln, zł a fundusze własne w obrocie wynosiły w końcu roku 258 mln złotych. W tym samym czasie „Agromet” Strzelce wydały na finansowanie własnych inwestycji 27 mln zaś „Agromet” Lublin — 85 milionów.

Z przytoczonych danych wynika, że w roku ubiegłym ZKiMR gospodarowały wcale nieźle. Znacznie lepiej niż pozostałe 12 zakładów z branży maszyn rolniczych, figurujące na „liście 500”.

(r.)

Krzewią wiedzę o Jaworze i regionie

Towarzystwo Miłośników Jawora działa zgodnie z założeniami statutu. Skupia ludzi różnych pokoleń, zawodów, przekonań politycznych i światopoglądowych. Łączy ich wspólny cel: krzewienie przywiązania do jaworskiej ziemi, troska o jej sprawy współczesne i przyszłość, organizowanie społecznej inicjatywy na rzecz Jawora oraz upowszechnianie wiedzy o regionie.

Upowszechnianiu wiedzy o Jaworze i regionie służy działalność wydawnicza. Na początek TMJ posiada zezwolenie Departamentu Książki Ministerstwa Kultury i Sztuki na wydanie czterech broszur. Są to prace: „Jawor od zarania dziejów do roku 1263” Jana Rybotyckiego złożona w jaworskim oddziale Wrocławskich Zakładów Poligraficznych, „Oświata i kultura w Jaworze od początków miasta do chwili obecnej” Roberta Dzwolaka, „Księstwo jaworskie do 1392 roku” Jana Rybotyckiego oraz „Rozwój i znaczenie rzemiosła w Jaworze do chwili obecnej” Roberta Dzwolaka.

Plan wydawniczy przewiduje ponadto opracowanie kilkunastu zagadnień, a wśród nich między innymi prac na temat monografii obu kościołów, murów obronnych, herbu miasta, historii pożarnictwa, przemysłu i handlu, monografii Mikołaja z Jawora, sylwetek wybitnych mieszkańców oraz historii drukarni. Do najwybitniejszych zamierzeń należy opracowanie monografii Jawora.

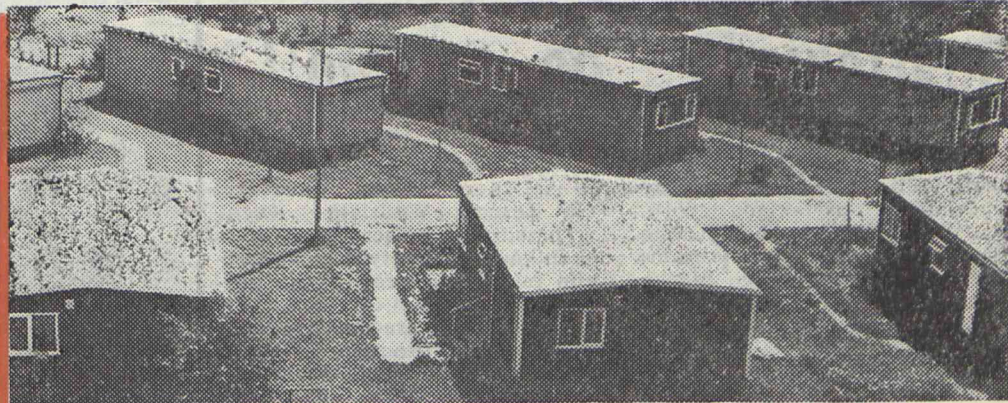
W ramach upowszechniania wiedzy o regionie Towarzystwo prowadzi również wszechnicę wiedzy o Jaworze. Jego prelegenci i przewodnicy propagują tematykę historyczną, kulturalną, przyrodniczą

oraz zabytki i osiągnięcia gospodarcze. Sesje popularno-naukowe mają już spore grono stałych bywalców. Przy pomocy Pracowni Badania Regionu Dolnośląskiego Towarzystwa Społeczno-Kulturalnego TMJ zorganizowało np. sesję z okazji 65 rocznicy odzyskania niepodległości Polski i 66 rocznicy Rewolucji Październikowej. „Rację naszego powrotu” były hasłem wywoławczym sesji popularno-naukowej z okazji 39 rocznicy wyzwolenia Jawora. Temat „Jawor od zarania dziejów do 1392 roku” opracował Jan Rybotycki, a „Zagadnienia społeczno-polityczne na terenie Jawora w XVIII—XIX wieku” omówił Robert Dzwolak.

Konkursy wiedzy o regionie to kolejna forma działania TMJ. Pierwszy zorganizowano dla młodzieży szkół podstawowych na temat „Jawor, jego historia i zabytki”, drugi dla młodzieży szkół średnich pt. „Dolny Śląsk w Polsce Ludowej”. Oba odbyły się z okazji 40-lecia PRL i powrotu na Ziemię Zachodnią. Poziom wiedzy uczestników był w obu przypadkach zdumiewający.

W centrum uwagi działaczy Towarzystwa znajduje się ochrona pejzażu kulturalnego i środowiska naturalnego. Obecnie w ramach profilaktycznych działań wygłaszane są wykłady. Plany obejmują opracowanie przewodnika po zabytkach przyrodniczych oraz oznakowanie ich tabliczkami informacyjnymi, zawierającymi nazwy polskie i łacińskie. TMJ posiada wykaz drzew chronionych i zabytkowych oraz parków na terenie ziemi jaworskiej.

We współpracy z Inspektorem Oświaty i Wychowania, szczególnie przy popar-



Kolonia domków typu „bungalow” w fabrycznym osiedlu

Fot. A. Wysocki

ciu inspektora szkolnego Stanisława Dziaka oraz Robotniczego Centrum Kultury, a przede wszystkim jego dyrektora Józefa Noworóla, zorganizowane zostały dwa koncerty dla młodzieży szkolnej. Okazją było nadanie Szkole Nr 2 imienia Tadeusza Kościuszki. Temat koncertu „Walecznych tysięcy”.

Jak z powyższego wynika, Towarzystwo nie działa w izolacji. Znalazło sprzymierzeńców w Inspektoracie Oświaty i Wychowania, Robotniczym Centrum Kultury, Dolnośląskim Towarzystwie Społeczno-Kulturalnym, w Wydziale Kultury i Sztuki Urzędu Wojewódzkiego, Towarzystwie Turystyczno-Krajoznawczym, Drukarni „Domu Książki” oraz w bibliotekach naukowych Uniwersytetu Wrocławskiego, „Ossolineum”, Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu i Instytutu Zachodniego. Gdyby nie zbory, szczególnie Uniwersytetu Wrocławskiego, niemożliwe byłoby opracowanie tematów historycznych o Jaworze i księstwie.

TMJ posiada rachunek bankowy w Banku Spółdzielczym w Jaworze. Obroty finansowe rosną stopniowo dzięki mecenasowi Towarzystwa, tj. Urzędowi Miasta. Na zleceniach TMJ zarabia 15%, co stopniowo powiększa jego skromne konto. Stwierdzić wypada, że gospodarka finansowa prowadzona jest w sposób racjonalny i oszczędny. Nie przeznaczają się żadnych kwot dla działaczy, nawet na nagrody. Pracują oni bezinteresownie.

W związku z 40 rocznicą Polski Ludowej, powrotu na Ziemię Zachodnią oraz na 40-lecie oświaty i kultury jaworskiej TMJ pragnie dokonać pewnego rachunku. W swoisty dla swojej działalności sposób chce spojrzeć na siebie i dokonać podsumowania. Imprezami towarzyszącymi sesji popularno-naukowej będą spotkania z wybitnymi nauczycielami oraz animatorami kultury. Prawie każda placówka oświatowa przygotowuje materiały mówiące o historii i teraźniejszości.

Aleksandra Laszczyk



JAN RYBOTYCKI

Udział jaworzan w bitwie pod Legnicą

KONTYNUATOREM pomyślnych zabiegów Henryka I Brodatego o zjednoczenie Polski był jego syn, Henryk II zw. Pobożny (1238—1241). Okres monarchii Henryków (1201—1241), lata prosperity dla Śląska dobiegały jednak końca. Nad ziemią polską zawisło groźne fatum najazdu plemion mongolskich, nazywanych niezbyt słusznie Tatarami. Potęgą imperium mongolskiego rosła równocześnie z sukcesami mądrej polityki Henryka I Brodatego.

Od połowy XII w. do czasu najazdu mongolskiego Jawor był mieszkaniem osad w formie obwarowanego podgrodzia-targu. Powstał i rozwijał się na skrzyżowaniu ważnych traktów handlowych u przepra-

wy przez Nysę Szaloną. Gród kasztelański stanowił gwarancję bezpiecznego rozwoju rzemiosła i handlu. Wprawdopodobnie raz w tygodniu na placu przed kościołem św. Barbary, odbywały się targi, podczas których ludność podgrodzia i okolicznych osad zaopatrywała się w produkty rolne, różnego rodzaju narzędzia żelazne, wyroby bednarskie, kołodziejskie, garncarskie, szewskie, garbarskie itp.

Według Jana Długosza, książę Henryk II Pobożny, spodziewając się walnego starcia z Mongołami, rozesłał wici po Wielkopolsce i całym Śląsku, zwołując w ten sposób pospolite ruszenie. Stąd wnioskujemy, że udział jaworzan i okolicznej ludności w bitwie pod Legnicą jest pewny. W „Rocznikach czyli kronikach sławnego Królestwa Polskiego” Jan Długosz tak charakteryzuje Mongołów:

„Są zaś Tatarzy ludźmi niegodziwymi, zarówno z usposobienia, jak i w postępowaniu okrutnymi. Nisicy, o krótkich nogach, mają płaskie i krzywe nosy, a twarz szeroką bez zarostu. Oczy mają małe i bystre, pierś rozwiniętą i szeroką, cerę wstrętną, czarną i ciało silne. Żywią się mlekiem końskim, mięsem i krwią, niegotowanymi potrawami i surowym mięsem, a szczególnie prosem zmieszonym z krwią końską. Nienawidzą chleba, soli i wszelkich przysmaków. Skłonni są jednak do wszelkiej lubieżności i uciech cielesnych. Wytrzymali na mroz równie jak na upał, zadowalają się skromnym, łatwym do przygotowania pokarmem. Między sobą są uprzejmi i życzliwi, wierni, prawdomówni i ludzcy”.

Dramat jaki rozegrał się 9 kwietnia 1241 r. pod Legnicą i bohaterska śmierć Henryka II Pobożnego kładą kres nadziejom bliskiego zjednoczenia Polski.

Po wygranej bitwie Mongołowie przez



Rysunek z dzieła „Historia Polski” autorstwa J. Długosza

Rys. Sławomir Kozłowski

2 tygodnie pustoszą okolice Legnicy, usiłując jednocześnie zdobyć zamek legnicki. Około 20 kwietnia 1241 r. ruszają pod chanem Bojardem trasą przez Jawor, Strzegom, Świdnicę, Niemce do Otmuchowa, gdzie znowu grabią, gwałcą, mordują i palą przez następne dwa tygodnie. Z Otmuchowa przez Giucholazy odchodzą na Morawy i Węgry, aby połączyć się z armią Batuchana.

Mongołowie żyli z wojen, palenia osad, grabieży i łupów, trudno więc zakładać, że Jawor uniknął zniszczenia. Można przypuszczać że uratowała się, uchodząc w głąb puszczy, ludność Jawora i okolic, dla której najazd Mongołów nie mógł stanowić zaskoczenia. Świadczy o tym materiały źródłowe z 1242 roku, w których mówi się o kupcach jaworskich i proboszczach kościoła św. Barbary. Osadników niemieckich jeszcze nie ma, a ponowny rozwój handlu i rzemiosła jest dowodem szybkiego odrodzenia się funkcji targowych i przedsiębiorczości jaworzan. Ogólny jednak bilans strat jest ogromny.

Przegrana bitwa pod Legnicą, zniszczenie przez Mongołów dziesiątków miast i osad śląskich spowodowały znaczne wyludnienie i osłabienie gospodarcze Śląska. Rozpada się monarchia Henryków, Śląsk ulega rozdrobnieniu na 3 dzielnice (wrocławską, legnicką i głogowską), zostają stworzone pomyślnie warunki do wzmocnionej akcji kolonizacyjnej ziemi śląskiej przez Niemców.

ciąg dalszy nastąpi

Przegląd Fabryczny 5

» KWIATKI Z MIASTA «

Ukłon w stronę MPGKiM

Stopniowo tradycyjne kubły na śmieci są wymieniane na kontenery. I dobrze. Są wygodniejsze dla służb oczyszczania miasta. Są niedostępne dla waleśniących się psów, które roznosiły nieczystości wokół. Jest tylko jeden mankament. Nawet w nieznanym punkcie miasta prosta do nich trafia na wdech. Po prostu jeden niedokładnie opróżniany, a deszcze powodują rozpuszczanie się nieczystości i oklekanie ścianek. Dno nigdy nie zdąży dostatecznie wyschnąć.

Proponuję zatem okresową wymianę kontenerów, na zasadzie

rotacji. Np. na jednym stanowisku wymieniamy kontenery na nowe, poprzednie zabieramy, czyszcimy, i po wysuszeniu ustawiamy w innym punkcie. Proste, prawda? Lokatorzy mieszkający w pobliżu śmietników będą na pewno wdzięczni.

I jeszcze słowo do lokatorów. Nie zlecajmy wynoszenia śmieci swoim pociechom, które nie mogą podnieść wiaderka ponad swoją głowę. Często wysypują jego zawartość po prostu na ziemię.

LP

Z okazji 40-lecia PRL

Spartakiada „na wesoło”

7 lipca br. odbyła się na stadionie MRKS „Kuznia” międzywydziałowa spartakiada sportowa. Wzięły w niej udział dziesięcioosobowe drużyny z wydziałów Kuźni, Działu Głównego Mechanika i Energetyka, Matrycowni oraz pionu spraw pracowniczych. Rywalizowano w siedmiu konkurencjach: przeciąganiu liny, biegu z przeszkodami, skakance, zespołowym biegu w linie, podnoszeniu ciężarka, sztafetowym pchnięciu kulą i marszu „konceptyjnym”.

Po podliczeniu punktów okazało się, że zwyciężyła reprezentacja Zespołu Wydziałów Kuźni, wyprzedzając połączone siły mechaników i energetyków. Na trzecim miejscu uplasowała się drużyna Matrycowni, na czwartym zaś — służba pracownicza.

Była to bardzo udana, wesoła zabawa — stwierdzili zawodnicy i liczni kibice. Dopisali również organizatorzy, Zarząd Zakładowy ZSMP, którzy nie zapomnieli o atrakcyjnych nagrodach dla startujących oraz o ciepłym posiłku dla uczestników imprezy — wymienionej grochówce z wkładką.

Każde wczasy dzielą ludzi na zadowolonych lub nie. Wykładnią zaś udanego urlopu jest pogoda. Nie dopisała podczas I i II turnusu. Temperatura oscylowała w granicach 5—10 stopni. Wykluczała wyjście na plażę. Jedyną rozrywką więc był dość często kieliszek.

Ta wyjątkowa jak na tę porę pogoda odsłoniła wiele mankamentów w ośrodku w Rowach. Wypoczywający tu mają do swej dyspozycji świetlicę, mieszczącą jednorazowo tylko czwartą część wczasowiczów. Dzieci mają huśtawki i karuzele, dla starszych brakuje nawet najprostszego boiska do siatkówki. Od lat więc oferuje się wyłącznie kąpiele morskie i słoneczne. Przy tegorocznej pogodzie każdy skazany był więc na siebie.

Administracja ośrodka zatrudnia instruktora, który powinien troszczyć się o jak najlepsze spędzenie czasu. Opracowany plan pracy kulturalno-oświatowej, wiszący na ogólnie dostępnej tablicy, rzucił już pewne światło na to, co czeka wczasowiczów. W skrócie przewidywał w jeden dzień zabawę lub dyskotekę, w drugi wyświetlanie filmu. Można było jeszcze wieczorami zasiąść przed telewizorem. Patrzenie w ekran niewiele gawiało, gdyż aparat źle odbierał program. Kierownictwo tłumaczyło to słabym sygnałem, ale odbiór w sąsiednich ośrodkach był bardzo dobry.



Powczasowe refleksje z Rowów

LETNIE MIESIĄCE ROKU są okresem wypoczynku załogi. Wielu korzysta z dobrodziejstw funduszu socjalnego i wyjeżdża na wczasy pracownicze. Ośrodki w Rowach, Grzybowie i Głębokim oraz dodatkowo dokupione miejsca stworzyły możliwość wypoczynku niemal każdemu, kto chciał w taki sposób spędzić urlop. Największym jednak powodzeniem cieszy się morze, a więc Rowy i Grzybowo. W związku z ograniczoną pojemnością tych ośrodków nie każdy mógł wypoczywać właśnie tam. Mogł skorzystać z Głębokiego lub miejsc zakupionych w innych ośrodkach.

Przyjął się zwyczaj, że w komentarzach powczasowych zwraca się uwagę na dwie sprawy: pogodę i wyżywienie. Pogoda nie dopisała, dlatego całkowicie ciężar udanego wypoczynku spadł na posiłki. Nie były najgorsze, choć nie rewelacyjne. Większość zastrzeżeń dotyczyła niedomytych naczyń. Kelnerzy tłumaczyli to złą pracą automatów do mycia. Niekiedy jednak wczasowicze przesadzali w pretensjach. Bo jak inaczej wytłumaczyć narzekania pewnej pani na to, że zmuszona była jadać sztucznymi aluminium. Zostawiam to bez komentarza.

Od lat z ramienia zakładu ośrodkiem w Rowach opiekuje się pani FARONIOWA. Paromiesięczny pobyt nie jest do pozazdroszczenia, zwłaszcza, że musi ona borykać się z wieloma trudnościami. Przyznać trzeba, że jej dużą zasługą jest utrzymanie domków campingowych w obecnym stanie. Pełni też tam funkcję pielęgniarki. Niektórzy wczasowicze traktują ambulatorium niczym specjalistyczną klinikę. Przyjeżdżają na wczasy z dziećmi chorymi, nie zabierając żadnych lekarstw. W ostateczności szuka się więc pomocy u lekarza.

Rok temu wskazywałem, iż zakładowe autobusy wyglądają niczym muzealne eksponaty. Miał rok, a sytuacja nie uległa zmianie. Na podróż do Rowów (10 godz. jazdy) zaferowano nam jechać po remoncie kapitalnym, ale bez bagażnika. Przy wszystkich miejscach zajętych, łącznie ze środkowymi oraz z ponad trzydziestoma wypchanymi neseserami podróż należało zaliczyć do bardzo trudnych. Na powrót zaproponowano nam innego jechać z zakładowych „zbiorów”. Był to ten sam wóz, który rok temu, w związku z poważną awarią, utknął wraz z wczasowiczami w Szczecinku i pozostał tam przez długie tygodnie. Wczasowicze z innych ośrodków nie mogli się nadziwić, że taki pojazd zdołał dotrzeć nad

morze, my natomiast z zazdrością spoglądaliśmy na wygodne autobusy innych zakładów. Dojechalismy jednak i to szybko bo kierowców mamy wspaniałych.

Dwa tygodnie zleciało szybko i, mimo złych doświadczeń z pogodą, każdy pojechałby raz jeszcze.

W przyszłym roku załoga ZKiMR ma wypoczywać w nowych domkach. Prototyp już stoi. Prezentuje się okazale. Mieści 4-osobowe pokoje. Istny komfort. Rodzina ma do dyspozycji dwa piętra. Na dole obszerny hall z urządzeniami sanitarnymi, na górze sypialnia. Dysponują możliwością dostawienia czterech łóżek w hallu na dole. Mało jednak będzie takich rodzin, które zgodziłyby się zamieszkać wspólnie za jedynymi drzwiami, z widokiem na drugą rodzinę. Nie pomyślano też o rodzinach trzy- i dwuosobowych. Ci będą musieli chyba pożegnać się z Rowami. Mankamentem są niebezpieczne schody. Trzeba więc decydować o zakupie domków poważnie przedyskutować. Rowy są wprost wymarzone miejsce na urlop. ZKiMR muszą tam inwestować, ile się da. Chodzą także pogłoski o rezygnacji jednego lub dwóch zakładów z tego terenu. Wypadałoby się tym zainteresować i przejąć te obszary. Należałoby też rozważyć budowę zaplecza, choćby większej świetlicy. Gra jest warta świeczki.

A. Wysocki

P.S. Już po napisaniu niniejszego artykułu z wczasów powrócił trzeci turnus. Większość przytoczonych przeze mnie uwag znalazła potwierdzenie w ich powczasowych refleksjach. Miło mi także donieść, iż wczasowicze mieli więcej imprez kulturalno-oświatowych, aniżeli turnusy początkowe. Jest to jednak dowód na to, że wczasy traktuje się poważnie tylko w lipcu i sierpniu. Nie dopisała transport. Powracający, prócz ciastoty, musieli jeszcze wydychać spaliny. Przeciekali też dach autobusu. A swoją drogą dziwnie, że sytuacja ta od wielu lat powtarza się i wszystko pozostaje bez zmian.

Awans juniorów

Spory sukces zanotowali piłkarze-juniorzy trenowani przez M. BIENIUSIEWICZA, wywalczając awans do klasy międzywojewódzkiej. Zakończyli rozgrywki z przewagą 1 punktu nad „Górnikiem” Polkowice, z imponującym stosunkiem bramkowym 165 : 21. Najskuteczniejszym strzelcem zespołu okazał się DARIUSZ BRZYK, który zdobył aż 41 goli. JAN CAJLER strzelił 32 bramki, ADAM GABRYŚ 26, a MAREK SPUREK i ZBIGNIEW PASIUD po 16. Zawodnicy ci należeli do wyróżniających się w zespole. Większość spotkań prze-

biegała przy zdecydowanej przewadze młodych zawodników „Kuźni”, kończąc się nierzadko wynikami dwucyfrowymi.

Wielu z tych zawodników ukończyło już wiek juniora i nie będzie mogło występować w klasie międzywojewódzkiej. Niektórzy z pewnością wejdą w skład pierwszego zespołu seniorów.

Zawodnikom i trenerowi życzymy powodzenia w sportowej rywalizacji.

P.S. Przy okazji dziękujemy za życzenia otrzymane z Grzybowia, gdzie juniorzy przygotowywali się do rozgrywek.

Trudy kolonijnych podróży

Dwa wakacyjne miesiące to okres kolonii, obozów harcerskich i rajdów. Chociaż ZKiMR nie posiadają własnego ośrodka kolonijnego, jednak co roku dzieci pracowników korzystają z różnych form wypoczynku w ośrodkach obcych przedsiębiorstw.

Podobnie było w tym roku. Podczas wyjazdu na I turnus do Popław k. Pułtuska panował spory rozgardiasz. Rodzice nie byli zadowoleni z jego organizacji. Otrzymaliśmy nawet od jednego z czytelników coś w rodzaju pisemnej relacji z wyjazdu na kolonie. Nie brak w niej cierpkich słów pod adresem organizatorów. Wędrowki dzieci z autokaru do autokaru, ciasnota, bagaże na podłodze pomiędzy siedzeniami tarasujące swobodne przejsie, umieszczenie dzieci na siedzeniach bez oparcia na 600-kilometrową podróż wzbudziły nie tylko niezadowolone rodziców, ale także obawę o ich bezpieczeństwo. „Czy tak wielki zakład — pyta autor relacji — nie stać, aby dzieci

pracowników chociaż raz w roku mogły jechać wygodnie, zegnane uśmiechem rodziców, mających pełne zaufanie do organizatorów kolonii? Wydaje się, że dojazd jest sprawą dość ważną i należałoby zwrócić nań szczególną uwagę. Może warto podpatrzyć, jak robią to inne zakłady?”

Niezadowolone i wątpliwości wyrażone przez rodziców okazały się, niestety, uzasadnione. Przepadkowo dowiedzieliśmy się o tym od innych osób. Gwoli sprawiedliwości trzeba jednak dodać, że już wyjazdy na następne turnusy przebiegały znacznie sprawniej i nie wzbudziły większych zastrzeżeń ze strony rodziców. Można stąd wnosić, że organizatorzy wzięli sobie do serca ich uwagi i wyeliminowali występujące wcześniej nieprawidłowości. Można też mieć nadzieję, że podobne sytuacje, jak podczas I turnusu nie będą już towarzyszyły wyjazdom dzieci na kolonie.

(m)

Pływali po Dunajcu

Po nabyciu doświadczenia w pływaniu kajakiem na rzekach nizinnych członkowie Klubu Wodnego „Jawor” postanowili wybrać się na rzekę o charakterze górskim. W prywatnie wynajętym z zakładu żuk, załadowanym kajakami i sprzętem biwakowym, pojechali 16 czerwca br. do Nowego Targu, gdzie rozpoczął się Międzynarodowy Spływ Kajakowy na Dunajcu.

Na starcie spływu stanęła sześciuosobowa ekipa Klubu Wodnego przy ZKiMR w składzie: T. CHARYTONOWICZ, R. CHARYTONOWICZ, J. WĄTROBA, M. PROTOKOWICZ, A. KORCZEWSKI, A. KUCHARSKI. Po sygnale sędziego startowego wyruszyła na trasę I etapu z Nowego Targu do Czorsztyna. Po paru kilometrach zaczęły się przeszkody: zakręty Dunajca z nurtem wyrzucającym kajaki na brzeg, kamienie usiane w szachownice, ciasne przejścia pod mostami, bystrza itp. Z drobnymi usterkami dopłynęli do Czorsztyna. Tam z trudem rozbili namioty na polu biwakowym, przeznaczonym dla ponad półtora tysiąca uczestników spływu.

Następnego dnia, po naprawie kajaków, popłynęli przełomem Dunajca do Krościenka. Trasa była łatwiejsza. Musieli jednak wymijać trąty z góralami, wiozącymi turystów. Podziwiali jeden z najpiękniejszych szlaków wodnych w Europie.

Czterodniowy spływ zakończył się w Nowym Sączu. Po ogłoszeniu wyników w klasyfikacji klubowej wodniaków z Jawora spotkała miła niespodzianka. Wbrew przewidywaniom nie zajęli ostatniego miejsca, ale 54 na 93 startujące kluby.

A. Kucharski

Puchar piłkarski dla Wydziału M-3

Przy żywym zainteresowaniu załogi toczyły się zorganizowane przez Zarząd Zakładowy ZSMP międzywydziałowe rozgrywki piłkarskie o puchar przechodni dyrektora ZKiMR. W dniach od 22 maja do 30 czerwca br. odbyły się 34 (!) mecze, w których rywalizowały reprezentacje 15 wydziałów i komórek fabryki. W rozgrywkach uczestniczyło ponad 300 zawodników.

Pierwszym etapem turnieju były eliminacje w czterech grupach. Osiem drużyn, które pomyślnie przebrnęły przez ten etap, awansowało do ćwierćfinału. W następnej rundzie znalazły się już tylko cztery drużyny, reprezentujące Wydział M-3, szkołę przyzakładową, Dział Głównego Mechanika i Wydział W-5, które w takiej właśnie kolejności zajęły ostateczne miejsca w ścisłym finale.

Zwyciężyła drużyna z Wydziału M-3, wygrywając po raz trzeci z kolei piłkarski turniej. Zdobyła tym samym puchar dyrektora ZKiMR na własność, zaś zawodników uhonorowano nagrodami w postaci kołowrotek, podbieraków i wędek. Zespół z „przyzakładowki” nagrodzono serwisami z kamionki, a mechaników — ozdobnymi kasetkami. Reprezentacja Wydziału W-5 otrzymała od organizatorów kryształowe talerze.

Najstarszym uczestnikiem turnieju okazał się 48-letni MARIAN SZAREK z reprezentacji M-3, który wyróżniony został specjalnym pucharem. Nie zapomniano także o najlepszym strzelcu ADAMIE STEPNIU (TM), któremu wręczono w nagrodę piłkę nożną.

Była to bardzo udana masowa impreza. Gratulujemy pomysłu Zarządowi Zakładowemu ZSMP. Oby więcej takich zawodów.

„My też kopujemy”

Pod tą nazwą zorganizowany został 14 lipca br. niecodzienny turniej piłkarski, w którym zmierzyły się reprezentacje zakładowych władz gospodarczych, politycznych i związkowych oraz organizacji młodzieżowej.

Mecze rozgrywane były systemem pucharowym i trwały dwa razy po 15 minut. W zaciętej rywalizacji zwyciężyli reprezentan-

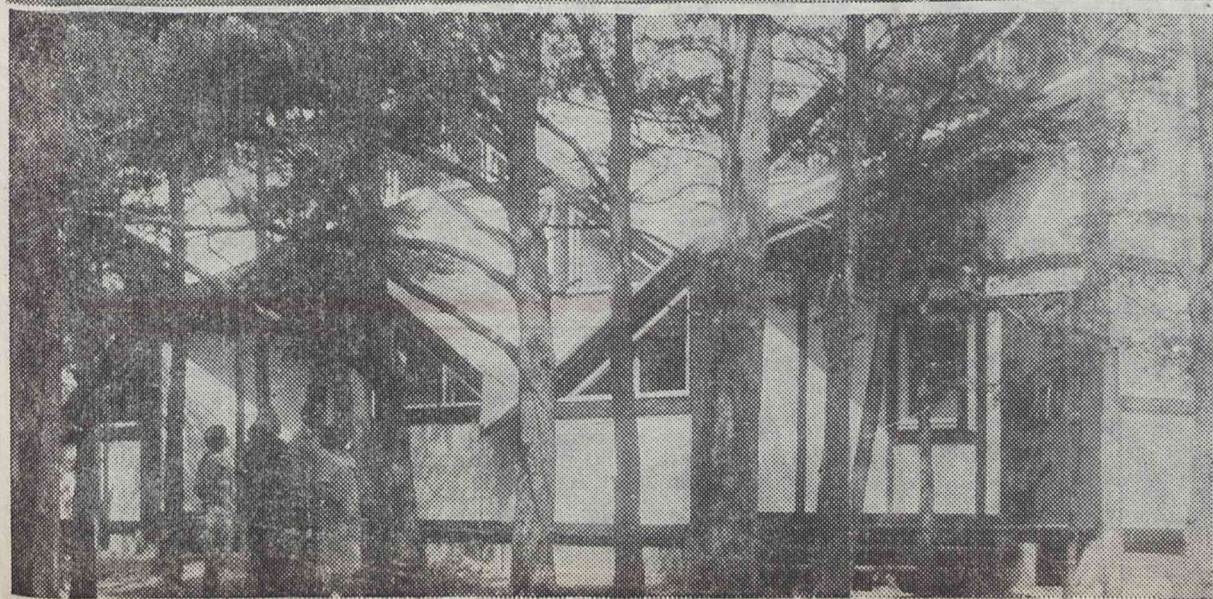
ci Komitetu Zakładowego PZPR, otrzymując puchar przechodni Rady Pracowniczej. Drugie miejsce zajęli młodzieżowcy, zaś trzecie — drużyna dyrekcyjnej, występująca w składzie wzmożonym przez szefów zespołów wydziałów i głównych specjalistów, która wygrała rzutami karnymi ze związkowym zarządem.

(r)

naszym obiektywem

...i po lecie

Fot. A. Wysocki



Grzechy kierowników



Zarzucono mi, że zbyt często czepiam się robotników. Mówią, iż w tym, co piszę, za dużo faktów, neglżujących fatalną moralność pracowniczą, lekceważący stosunek do pracy i mienia społecznego, niesolidność, niechlujstwo w wykonywaniu roboty. — To nie jest nasza wina — twierdzili moi rozmówcy. — Za to odpowiadają przełożeni wszystkich szczebli i nimi powinien się pan zająć, panie Kowalski.

Co do jednego jestem zgodny. Za taki stan rzeczy winni są nie tylko robotnicy. Jakiś „wkład” mają również organizacje społ.-polityczne, kościoły, inteligenci, kierownictwa zakładów. Nie miejsce tu na ustalanie wielkości owego wkładu. Skoro jednak czytelnicy wyraźnie zaadresowali swoje pretensje, przyjrzyjmy się grzechom naszej zakładowej kadry.

Na początek spróbujmy odpowiedzieć na pytanie, czy można być lubianym przez zwierzchność, nie dbając o należyte efekty pracy? Niestety, jak pokazuje życie, można. Istnieje mechanizm psychologiczny, polegający na tym, że zwierzchnicy wcale nie są zainteresowani efektami pracy podległych pracowników, ale wyłącznie uznaniem swoich przełożonych, których przecież też mają. Nie dziwny więc, że kierownik czy mistrz nie przejawia żadnej inicjatywy, robi tylko to, czego wymagają od niego szefowie. Po co się starać o coś więcej, skoro i tak nie będzie to docenione, a najwyżej narazi się na miano nadgorliwca.

Z tym grzechem wiąże się następny, który nazwałbym brakiem gospodarskiego podejścia do wydziałów, brygad roboczych. Warto zauważyć, że wbrew utartym poglądom gospodarności nie jest kategorią ekonomiczną, ale etyczną, moralną. Wiem, iż tym stwierdzeniem okropnie narazę się ekonomistom, ale spróbuję je uzasadnić. Czy ktoś, tak z ręką na sercu, potrafiłby mi na podstawie wymiernych faktów udowodnić, że, dajmy na to, kierownik X jest gospodarny? W świetle obowiązujących przepisów i rozliczeń finansowych taka ocena kierownictwa wydziału byłaby wręcz niemożliwa. Jak np. o-

kreślić, czy oszczędzają tam materiały i surowce, rozsądnie gospodarzą energią elektryczną, skoro nie ma systemu rozliczeń międzyoperacyjnych i międzywydziałowych, a koszty produkcji liczone są dopiero na „szczyście” przedsiębiorstwa? Warto wtrącić, że robotnicy od dawna postulują wprowadzenie zasady, w myśl której wydziały stanowiłyby samodzielne ogniwu fabryki, pozostające jakby na własnym rozrachunku gospodarczym. W takim układzie miałyby wydzielony fundusz plac przydzieloną pulę materiałów i energii oraz wyznaczone zadania. Wtedy łatwo byłoby ocenić, jak gospodarzą i precyzyjnie określić wysokość nagrody dla gospodarnych. Niestety, taki system ekonomiczny jest podobno niemożliwy do wprowadzenia w ZKiMR. Tak przynajmniej twierdzą ekonomiści i niektórzy członkowie kierownictwa, powołując się na kłopoty techniczne, konieczność budowy rozdzielni międzywydziałowych, wydziałowych liczników energii itp. W tym świetle miałem więc rację twierdząc, że o gospodarności możemy jedynie apelować do sumień ludzkich, nie możemy jej natomiast liczyć w wymiernych jednostkach.

Na koniec chciałbym chwilę zatrzymać się nad pojęciem odpowiedzialności, zapytać, za co odpowiadają w fabryce kierownicy? Moim zdaniem od przełożonych wymaga się u nas przede wszystkim wykonania planu, i to za wszelką cenę. Takie stwierdzenie oznacza błogosławieństwo dla odstępstw od norm technologicznych, a także moralnych, nie mówiąc o „drobiazgach” w postaci regulaminów wewnętrznych i instrukcji. Stąd też bierze się jak oceniam, łagodne traktowanie rozrabiaków i bumelanów, stosunkowo rzadkie operowanie najwyższą z zakładowych kar — zwolnieniem z pracy.

Zastrzegam się, że to, co napisałem, nie jest złośliwością, wymierzoną w kadrę kierowniczą ZKiMR. Jestem po prostu zdania iż naprawianie rzeczywistości powinno się rozpoczynać „od głowy”. Inne działania są w warunkach reformy gospodarczej rzeczą słuszną, ale zmian w postawach kierownictwa nie przyniosą. A postawy te, to: nie wychylić się, nie narazić, nie przepracować. Nie zawsze, to prawda są one wynikiem złej woli, czy utomnej konstrukcji psychicznej. Tym nie mniej trzeba je zmienić.

Jan Kowalski

Nie lubimy

34



indywidualnej turystyki?

4

Okres kanikuly stwarza okazję do bezpośredniej obserwacji całej maszyny, jaką stanowi organizacja wypoczynku dla załogi ZKiMR i członków rodzin. Trzeba przyznać, że jest coraz lepiej i w związku z tym mamy mniej okazji do pisania o mankamentach w zakładowych ośrodkach wczasowych. No, może jeszcze w Rowach nie jest tak, jak być powinno, ale po pierwsze ośrodek starej, a po wtóre zaczniemy tam budować nowe domki o wysokim standardzie. Zresztą społeczna krytyka koncentruje się jakby nie na stanie kempingowych domków, ale na udękach podróży zdezelowanymi autobusami nad morze, co niniejszym dedykujemy służbie socjalnej i fachowcom z Działu Transportu. Nie byłibyśmy jednak sobą, gdybyśmy w tej zwierciadlanej całości nie wykryli rysy. Jest nią niewątpliwie sposób podejścia służby socjalnej do sprawy wypoczynku indywidualnego. Nie wiadomo dlaczego ten sposób spędzania urlopu nie jest pochwiany w ZKiMR, co w konsekwencji rodzi trudności w uzyskaniu dofinansowania z funduszu socjalnego. Rozumiemy troskę władz o pełne wykorzystanie miejsc wczasowych w Rowach, Głębokim czy Grzybowie, ale czy tędy droga? Jest przecież wielu takich, zwłaszcza młodych wiekiem i samopoczuciem, którzy przedkładają letnią wólcę z namiotem nad wypocinek w grocie tych samych twarzy, spotykanych w fabryce przez okrągły rok.

Wypada zaznaczyć, że w zakładowym regulaminie podziału funduszu socjalnego przewidziano możliwość dofinansowania wczasów indywidualnych. Oczywiście, po udokumentowaniu faktu, iż istotnie wędrowaliśmy po kraju

w czasie urlopu, a nie popijaliśmy np. piwa w miejscowej knajpce. Jednak, jak to często w życiu bywa, droga od przepisu do praktycznej realizacji nie jest łatwa. Przekonali się o tym dobitnie członkowie sekcji żeglarskiej.

W dziale socjalnym, do którego zwrócili się z podaniem o dofinansowanie ich mazurskiej eskapady odpowiedziano im, że owszem, taka możliwość istnieje, ale nie jest to takie proste. A w ogóle to mogliby, jak to robią inni, pojechać do zakładowego ośrodka. Zresztą w tej sprawie musi wypowiedzieć się najpierw radca prawny... Ten, czego można było się spodziewać, wypowiedział się po myśli wodniaków, co uzasadnił powołaniem się na odpowiedni zapis w regulaminie. To jednak okazało się niewystarczające. Sprawę rozstrzygnęła dopiero decyzja szefa służby pracowniczej, polecająca potraktować miłośników żeglarstwa na równi ze zwolennikami wypoczynku w fabrycznych ośrodkach.

Tak więc w końcu wodniacy wyjechali nad mazurskie jeziora, pewni że koszty wypoczynku, przynajmniej w części, zostaną im zwrócone. Mamy jednak wątpliwości, czy np. zapalony piechur lub taternik równie pomyślnie sfinalizowałby starania o dofinansowanie. Wczasy wodniaków firmowała oficjalnie istniejąca w fabryce sekcja sportowa, a indywidualny turysta mógłby się powołać co najwyżej na swoją awersję do tłumów i na zamiłowanie np. do przyrody tatrzańskiej. Obawiamy się, że to nie byłoby wystarczające „uzasadnienie”. Naszym zdaniem w ZKiMR jednak nie lubimy indywidualnego wypoczynku.

Jak długo tylko na rok?

NIEZBYT DŁUGO cieszył się Jawor posiadaniem zespołu piłkarskiego w III lidze. Drugi po-
byt „Kuźni” w tej klasie, podobnie jak pierwszy w sezonie 1981—82, zakończył się, niestety, po roku. Po raz drugi w krótkim czasie piłkarzom, szkoleniowcom, działaczom i licznej rzeszy kibiców przyszło połączyć gorzką pigułkę porażki. Po raz drugi nie wykorzystano ogromnej szansy, gdyż od pozostania w III lidze dzielił „Kuźnię” naprawdę przysłowiowy włos.

Po 22 kolejkach, czyli na 4 me-
cze przed zakończeniem rozgrywek, „Kuźnia” zajmowała 6 miejsce w tabeli z dorobkiem 22 punktów. Sytuacja była więc bardzo korzystna, by realnie myśleć o pozostaniu w III lidze. Do osiągnięcia tego celu trzeba było zdobyć 4 punkty w 4 meczach. Zapewne tylko nieliczni skrajni pesymiści nie wierzyli, że „Kuźnia” tych punktów nie zdobędzie. Sprawdziły się, niestety, ich przewidywania. Wszystkie spotkania zakończyły się porażkami. Najbardziej przykra i brzemenna w skutki była prawdopodobnie przegrana na własnym boisku z „Kryształem” Stronie Śląskie. Potem był pogrom aż 0:8 w Bielawie i na pożegnanie III ligi 0:3 ze „Spartą”.

Tak więc od sezonu 1980—81, kiedy to „Kuźnia” po raz pierwszy wywalczyła awans, trwa nieustanne balansowanie pomiędzy III ligą a klasą okręgową. Przeciwny kibic mógłby powiedzieć, że „Kuźnia” jest za silna na klasę okręgową, a za słaba na III ligę lub inaczej — jej piłkarze są za dobrzy, by grać w klasie okręgowej, a za słabi, by na dłuższą metę wywalczyć III lidze. Pogląd ten, aczkolwiek nie pozbawiony w pełni racji, wydaje się jednak zbyt wielkim uproszczeniem. Zdecydowana większość piłkarzy posiadała kwalifikacje odpowiadające trzecioligowym wymaganiom. Mam na myśli, oczywiście, miniony sezon, chociaż z wypowiedzi osób kompetentnych wynika, że w roku 1981—82 „Kuźnia” posiadała drużynę jeszcze lepszą od obecnej.

To nie piłkarze są za słabi, żeby osiągnąć trzecioligową stabilizację. To raczej „Kuźnia”, jako klub, jest na to za słaba. Tu właśnie, a nie gdzie indziej tkwi źródło sportowych niepowodzeń. Sprawność organizacyjna Klubu od dawna nie nadąża za wynikami sportowymi. Miejsce „Kuźni” jako klubu jest w klasie okręgowej, a dwukrotne wywalczenie awansu do III ligi jest tylko wynikiem potwornego uprzedzenia, a jednocześnie to, co powiadałem o umiejętnościach piłkarskich zawodników. Niestety, Klubu jest nieadekwatność sprawności organizacyjnej do o-

siąganych wyników sportowych. Nieadekwatność ta musi frustrować zarówno zawodników, jak i parę tysięcy sympatyków piłki nożnej w Jaworze, co roku przeżywających huśtawkę nastrojów związanych z awansem i degradacją. Piłkarze zaś są sfrustrowani podwójnie, bo na nich właśnie w powszechnym odczuciu spada odpowiedzialność za niepowodzenia. Piłkarze grają, wygrywają lub przegrywają i oni też spadają do niższej klasy.

„Kuźnia” jest klubem słabym i właśnie dlatego po raz drugi nie zdała trzecioligowego egzaminu. Główne źródła jej słabości tkwią w sferze organizacyjno-financej. Wprawdzie przed nazwą widnieją literki MRKS, co sugerowałoby, że jest to klub międzyzakładowy, ale nie od dziś wiadomo, że praktycznie (nie pomniejszając oczywiście wkładu z funduszy miejskich) cały ciężar działalności klubowej obciąża ZKiMR. W przedsiębiorstwie zatrudnieni są wszyscy (oprócz uczących się) zawodnicy, a ponadto 3 spośród 4 klubowych szkoleniowców oraz obsługa stadionu sportowego. ZKiMR zapewniają

SPORT

także środek lokomocji na mecze wyjazdowe. Udział pozostałych jaworskich przedsiębiorstw w finansowaniu działalności klubu jest raczej symboliczny. Rodzą się poważne wątpliwości, czy ZKiMR są w stanie utrzymać drużynę piłkarską z III-ligowymi aspiracjami? Jak na razie praktyka dowodzi, że nie. III liga stawia wyższe wymagania nie tylko przed zawodnikami, ale także przed klubem, głównie w sferze finansowej. Muszą więc nastąpić bardzo radykalne zmiany. Sytuacja finansowa klubu może ulec poprawie tylko wówczas, jeżeli pozostałe większe jaworskie przedsiębiorstwa na serio potraktują swoje wobec niego obowiązki.

Konsekwencją sytuacji finansowej jest słabość organizacyjna. Stanowczo zbyt wiele spraw bywa „niemożliwych” do załatwienia. To prawda, że w zdecydowanej większości z przyczyn obiektywnych. Klub nie może pozwolić sobie na żadne transfery nie tylko dlatego, że nawet przeciętni piłkarze kosztują setki tysięcy złotych, ale także dlatego, że niewiele ma im do zaoferowania w sferze bytowo-financej. Żaden zawodnik o ustalonej klasie przyjmie proponowanych

przez „Kuźnię” warunków. Są one z pewnością bardzo dobre, jak na klasę okręgową, ale zbyt skromne, jak na III ligę.

Wielu zapewne wyda się nieprawdopodobne, że w trzecioligowych drużynach wcale nie czołowych zawodnicy mogą zarabiać po 25 tys. zł, brać premie za mecze od 5 do 10 tys. zł, a nawet otrzymywać premie za mecze towarzyskie. Na jaworskie warunki są to sumy horrendalne. Ktośkolwiek ośmieliłby się mówić o podobnych w Jaworze, musiałby być uznany przynajmniej za kogoś, kto stracił kontakt z rzeczywistością. Podejrzewam, że kwota 20—25 tys. zł jest to płaca na poziomie najwyższej w przedsiębiorstwach zatrudniających piłkarzy w owych zespołach. W przypadku ZKiMR jest to oczywiście niemożliwe. Nie byłoby wszakże herezją, gdyby płace zawodników „Kuźni”, w przypadku występów w III lidze, wahały się na poziomie średniej w przedsiębiorstwie. Tymczasem zawodnicy „Kuźni” byli gorzej uposażeni, niż zawodnicy niektórych zespołów w klasie okręgowej, a nawet klasie „A”. Przeciętne ich wynagrodzenie wynosiło ok. 9500 zł, podczas gdy przeciętna w zakładzie przekroczyła 15 tys. zł (w obu przypadkach z rekompensatą i nagrodą z zysku). Stąd prawdopodobnie paradoks, że bardziej opłaca się grać w klasie „A” w Borowie czy Roztoce, niż w III lidze w Jaworze.

Niektórzy jaworscy kibice przeżyli szok spowodowany odejściem J. Rybickiego, czołowego zawodnika „Kuźni”, do wałbrzyskiej „Victorii”. Dali temu wyraz podczas rozegranych w Jaworze spotkań towarzyskich, „umilając” mu grę niewybrednymi okrzykami. Nie przyzwyczajono się widzieć jeszcze do tego, że i z Jawora do bry zawodnik może pójść nie tylko do lepszej drużyny, ale i do zespołu, w którym zdecydowanie lepiej płacą.

Sezon 1984—85 rozpoczął się w mocno zmienionym składzie. Ubyło kilku zawodników odgrywających pierwszoplanowe role, decydujących, jak w przypadku Ślęzki, Rybickiego czy Milewskiego, o obliczu i grze drużyny. Pomimo jednak tak poważnych ubytków kadrowych, „Kuźnia” jest w dalszym ciągu w stanie walczyć o powrót do III ligi. Czy jednak znowu tylko na jeden sezon? Odpowiedzieć trafnie na to pytanie nie sposób. Najpierw trzeba wywalczyć awans, a po nim muszą nastąpić działania organizacyjno-financej, wzmacniające klub, które pozwolą na dłuższą pozostanie w III lidze.

M. Lenkiewicz

Przed sezonem piłkarskim

Niewiele czasu mieli zawodnicy na rozpamiętywanie swoich niepowodzeń w występach w III lidze. Po tygodniowej przerwie trzeba było otrząsnąć się i wszystko rozpocząć od początku. Podobnie do sytuacji sprzed dwu lat, zespół staje przed trudnym zadaniem powrotu do III ligi. Nie jest to wcale zadanie przerastające aktualne możliwości drużyny.

Po degradacji nastąpiły w zespole bardzo istotne zmiany kadrowe. Z różnych przyczyn rozstali się z Klubem: M. Grzęda, A. Ślęzka, Z. Biela, C. Unton, J. Rybicki i W. Milewski. Ich miejsca w kadrze zajęli bardzo młodzi i obiecujący zawodnicy, do niedawna grający w zespole juniorów. Są to: K. Frąckowiak, M. Jarzab, M. Spurek, M. Filbier, A. Gabryś, Z. Pasiud, D. Brzyk i J. Cajler. Wymienieni oraz H. Kasprzak, M. Nieć, M. Lenkiewicz, L. Stepień, A. Ignatuk, K. Ziemia, J. Włoszczak, A. Miłoś, H. Dulik i S. Bliśkowski przebywali w drugiej połowie lipca na zgrupowaniu w Białejewku. Mimo tak poważnych zmian, zespół osiągnął bardzo przywołne rezultaty w spotkaniach kontrolnych z teoretycznie silniejszymi (III liga) rywalami, i tak np. minimalnie uległ 1:2 poznańskiej „Warcie” i „Kryształowi” Stronie Śl., z którym w kolejnym spotkaniu zremisował 1:1. Korzystnie zaprezentował się również w dwóch meczach z czołową drużyną III ligi „Victorią” Wałbrzych przegrywając 1:2 i remisując 1:1. Rezultaty te świadczą o potencjalnych możliwościach zespołu. Oczywiście, w trakcie przygotowań zdarzały się także słabsze spotkania, jak chociażby z beniaminkiem III ligi „Stalą” (2:2) w Chocianowie, czy też z rezerwami „Zagłębia” (4:4) w Lubinie.

Tak więc śmiało można powiedzieć, że w „Kuźni” tworzy się nowa jakość. Zespół znajduje się w trakcie generalnej przebudowy. Jak zwykle w takich sytuacjach, wymaga to przede wszystkim czasu. Wymieniono prawie połowę zawodników kadry. Oczywiście, nie oznacza to wcale, że wszyscy młodzi zawodnicy od razu zajmą miejsca w podstawowym składzie. Mimo niewątpliwego talentu, niektórym z nich sporo jeszcze brakuje w piłkarskich umiejętnościach. Cieszyć jednak powinien fakt, że młodzi zawodnicy szybko adaptują się w zespole.

Podstawowy trzon zespołu stanowić będą zapewne zawodnicy doświadczeni, mający za sobą występy

w III lidze. Uzupełniają ich właśnie zawodnicy młodsi. Wyniki w dużym stopniu będą zależały od tego, jak szybko nowi zawodnicy zintegrują się z resztą drużyny. Ma to szczególne znaczenie, jeżeli zespół zamierza odegrać czołową rolę w rozgrywkach. Wydaje się, że nawet w obecnej sytuacji kadrowej, pomimo ubytku wielu czołowych zawodników, „Kuźnia” jest w stanie skutecznie walczyć się do rywalizacji o miejsce premiowane awansem do III ligi. Pozostało przecież w zespole aż 9 zawodników którzy grali niedawno w tej klasie. Praktycznie najmniejsze zmiany nastąpiły w linii obrony. Czasowo ubyli A. Stryjak (wyjazd prywatny za granicę) i P. Rybicki (przewlekła kontuzja). Z pomocników i napastników pozostali tylko Włoszczak, Ziemia, Miłoś i Bliśkowski. Uzupełnią ich byli juniorzy. Czas pracuje na korzyść zespołu i wraz z jego upływem powinna następować widoczna poprawa w grze. Jest to na pewno drużyna z przyszłością. Pod warunkiem, że potencjalne możliwości zostaną przez zawodników w pełni wykorzystane.

(m)

WIELKIE SPRZĄTANIE

Widok tak wielkiej ilości osób, zaangażowanych w sprzątanie zakładowego obejścia, sprawił wielu w stan zdziwienia. „Co się musiało wydarzyć, albo wydarzyć łada dzień” — można było usłyszeć chodząc po zakładzie. Istotnie, kto tylko mógł, chwycił za miotłę i łopatę, aż się kurzyło. Wózki pełne śmieci co chwila opuszczały zakład.

Ten bardzo przyjemny, aczkolwiek rzadki widok, zaobserwowaliśmy w przeddzień wizyty w Jaworze i w ZKiMR wicepremiera Z. Szatajdy. Prosimy częściej. A swoją drogą, skąd my to znamy?

NA OSŁODE

Jednym radość, drugim smutek. W tym roku pasuje to stwierdzenie do piłkarzy „Kuźni”. Gorczyć degradacji z III ligi ostatecznie szkoleni przez M. Bieniusiwicza juniorzy, awansując do klasy międzywojewódzkiej. Polowa jego zespołu znalazła uznanie w oczach trenera J. Dwernickiego.

ŚMIETNIK W KORYTARZU

Dwa kolejne punktowce w zakładowym osiedlu przekazano lokatorom do wykonania i zasiedlenia. W jednym mieszka już większość rodzin. Tam też w korytarzu na parterze już od blisko miesiąca straszy ogromne wysypisko śmieci — pozostałość po malowaniu, biatowaniu i innych robotach wykończeniowych. Rozumiemy pośpiech do własnego „M”. Wypuszczenie jednak śmieci w takim miejscu, gdy o kilkanaście kroków znajduje się śmietnik, jest szczególnie naganne. Wstyd.

ZWIĄZEK PRZEWODNICZĄCYM STOI

Załatwić jakąś sprawę lub uzyskać niezbędną informację w organizacji związkowej można praktycznie tylko za pośrednictwem jej przewodniczącego. Podczas jego nieobecności jest to już znacznie trudniejsze. Z reguły nikt nie wie, nie może podjąć decyzji. „Zaraz będzie przewodniczący, to załatwi”. A jak wyjedzie gdzieś na dłużej?



OSKARŻENIE

Podczas jednego z ważnych zebrań wysunięto pod adresem redakcji oskarżenie o zdradę zakładowych tajemnic. Chodziło mianowicie o artykuł, w którym pisaliśmy o nadmiernej zapasach materiałowych. Na tej podstawie bank miał rzekomo zagrożić zakładowi ograniczeniem kredytów.

Nie przyznajemy się do winy, albowiem nie wydaje się, żeby bank, mając tak szerokie możliwości kontrolowania działalności przedsiębiorstwa, musiał korzystać z informacji prasowej.



KKRZYŻOWKA NR 17

1	2	3	4	5	6	7	8
9							
10						11	
12						13	
14					15		
16				17			
18			19				
		20					
21							

POZIOMO: 1 — guwerner Słowackiego, 9 — przeciwiństwo, 10 — włókno poliamidowe, 11 — pleno tytuło, 12 — paciorecznik, 13 — amerykański poeta, nowelista i krytyk literacki (1809-1949), 14 — korab, 15 — wynalazca telefon, 16 — córka Uranoisa i Gai, 17 — legendarny władca Frygii, 18 — bije króla, 19 — goliard, 20 — kraina reńców, 21 — gips rzeźbiarski.

PIONOWO: 1 — zabawa karnawałowa, 2 — w gwiazdozbiornie Niedźwiadka, 3 — ryba morska, 4 — miasto koło Sztokholmu, 5 — mini bawół, 6 — ryba lubiąca bagniste wody, 7 — inicjały marszałka Sejmu Czteroletniego i współtwórcy Konstytucji 3 Maja, 8 — satelita telekomunikacyjny, 11 — pra-Polacy, 13 — „porządnicki”.

15 — kapusta duszona z mięsem, 17 — w atlasie, 19 — przynęta, 20 — nuta, „VICTOR”

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali prawidłowe rozwiązania, rozlosowane zostaną nagrody książkowe. Termin upływa 15 września br.

ROZWIĄZANIE krzyżówki z numeru czerwowego:

POZIOMO: ekonom, ora, pop, karawela, eter, nona, animacja, Ren, Jan, tartak, PIONOWO: era, Karenina, operacja, mol, okular, parkan, atom, wena, net, jak.

ZA PRAWIDŁOWE rozwiązanie książki wylosowali: ANTONI JASINSKI z Działu Kontroli Jakości oraz STANISŁAW KROL, Jawor, ul. Armii Radzieckiej. Nagrody czekają w redakcji.

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzak (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz, Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Ryszard Trzeźniowski (sekretarz redakcji). Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuźnienna 4, telefon 30-51, wewn. 446.

DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4. Nakład 3000 — A3 — Z-22. Zam. 1051-84/C-1300

Materiały dostarczone do drukarni 24.08.1984 r., druk ukończono 4.09.1984