

# „Gospodarujemy lepiej i oszczędniej“

W celu popularyzacji uchwał IV i VII Plenum KC PZPR dot. m.in. racjonalnych form zarządzania finansowego w przedsiębiorstwach — Zespół Prasy i Wydawnictw CRZZ w porozumieniu ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce proponuje zorganizowanie w czasopiśmie zakładowych (pozwazszy od 1 lutego br.) comiesięcznego konkursu. Jego tematem byłoby omówienie spraw wiążących się z racjonalną gospodarką w zakładzie pracy.

Treść konkursu publikowanego pod stałym tytułem (np. „Gospodarujemy lepiej i oszczędniej“) będą stanowić wypowiedzi pracowników zakładu, związane z usprawnieniem produkcji.

W konkursie nie powinno zabraknąć głosów pracowników służb finansowo-księgowych, nawiązujących korzyści dla przedsiębiorstwa z zalogi wynikające z prawidłowej ewidencji. Najlepsze wypowiedzi będą każdego miesiąca publikowane w centralnej prasie Związkowej („Głos Pracy“, „Rada Robotnicza“).

Zakończenie konkursu — grudzień 1967 r. Prace zakwalifikowane przez redakcję i publikowane w prasie centralnej są honorowane we przyjętych zasad, zaś 3 wyróżnione przez komisję oceniającą konkurs (powołaną przez Zespół Redakcyjny) otrzymują nagrody fundowane przez zainteresowane ministerstwa.

## Z inicjatywy ZMS radzono na temat współzawodnictwa pracy

Z inicjatywy Zarządu Zakładowego ZMS w dniu 13 stycznia odbyła się narada brygadzystów BPS oraz aktyw młodzieżowego i związkowego, działającego w ruchu współzawodnictwa pracy w zakładzie. W naradzie, która prowadził Henryk FUCZ — przewodniczący Zarządu Zakładowego ZMS, udział wzięli: przedstawiciel Zarządu Okręgu Związków Zawodowych w Krakowie tow. St. Stefański, sekretarz KZ PZPR tow. M. Biel, z-ca dyrektora do spraw produkcji tow. A. Mucha, sekretarz Rady Zakładowej tow. E. Opitka, sekretarz ekonomiczny KZ PZPR tow. T. Dudzik, oraz przedstawiciel komisji współzawodnictwa pracy, organizacji młodzieżowej i NOT.

Nie wiadomo czym należy tłumaczyć fakt, iż na 7-tu zaproszonych kierowników wydziałów produkcyjnych przybyło tylko 2 z Wydz. 200 i 410. Świadczy to chyba o małym zainteresowaniu się kierownictwa poszczególnych wydziałów ruchem współzawodnictwa pracy. Uważamy, iż dyrekcja przedsiębiorstwa wycofała z tego odpowiednio wnioski.

Po zapoznaniu zebranych przez D. Piwowarczyk i M. Fucza z najbliższymi zamierzeniami komisji współzawodnictwa pracy i organizacji młodzieżowej w zakresie uaktywnienia ruchu współzawodnictwa w zakładzie, wywiązała się ożywiona dyskusja. Wzieli w niej udział m.in.: tow. J. Karelus, Zb. Paweł, J. Gaciarz, K. Palka, Wł. Balcerak, Cz. Przybylak, A. Mucha, M. Biel, St. Stefański, T. Dudzik i inni. W dyskusji poruszono wiele istotnych problemów i niedociągnięć w zakresie współzawodnictwa — słabą propagandę wzajemną współzawodnictwa w poszczególnych wydziałach, brak właściwej pomocy brygadzystów ze strony kierownictwa wydziału niewłaściwą (wg dyskusantów) ocenę

współzawodnictwa brygadowego, zbyt rzadkie kontakty kierownictwa współzawodnictwa pracy z brygadystami, słabe zaangażowanie pracowników w indywidualnych formach współzawodnictwa i wiele innych zagadnień, wynikających z pracy społecznej na tym odcinku.

Ponadto dyskutujący zaproponowali propozycje KZ ZMS i Rady Zakładowej w sprawie zorganizowania 2-dniowego seminarium dla organizatorów i brygadzystów współzawodnictwa pracy w zakładzie.

Jak wynikało z ich wypowiedzi nie są oni zapoznani z najnowszymi wytycznymi CRZZ i ZG ZMS w sprawie dalszego rozwoju współzawodnictwa pracy. Seminarium takie przyczyni się niewątpliwie o ożywienie ruchu współzawodnictwa w zakładzie.

Wiele miejsca poświęcono również omówieniu możliwości powstania w wydziale manipulacji spódów i wierzchołów oraz wydz. mechanicznym, oddziałów czy Wydziałów Pracy Socjalistycznej.

Jak wynikało z wypowiedzi w najbliższym okresie spełnione zostaną wszelkie warunki, które pozwolą na utworzenie tych zespołowych form współzawodnictwa pracy na tych wydziałach produkcyjnych.

Kilka słów poświęcono również na omówienie udziału członków brygad w turnieju młodych mistrzów techniki.

Reasumując przebieg narady, uznać trzeba, iż spotkanie tego typu organizować należy częściej gdyż konsultacje z kierownictwem politycznym — gospodarczym zakładem umożliwiają aktywne działania w ruchu współzawodnictwa rozwiązując problemy, które na poszczególnych wydziałach są trudne do pokonania bez pomocy administracji zakładu.

H. FUCZ

## Uwaga pracownicy posiadający średnie wykształcenie

Zakładowy Ośrodek Szkolenia Zawodowego przystąpił już do akcji rekrutacyjnej kandydatów na wyższe studia zagraniczne na rok nauki 1968/69. Nabór kandydatów — pracowników kombinatu — trwał będzie do 1 marca br. Zgodnie z otrzymaną informacją Zjednoczenia Przemysłu Skórzanego w Łodzi ubiegać się można o skierowanie na studia do następujących krajów:

- ZSRR: technologia skór i futer oraz technologia wtórnej skóry,
- CSRS: technologia obuwnicza,

• Jugosławia: modelowanie i technologia obuwnicza,

• Rumunia: technologia obuwnicza.

O przyjęcie na studia zagraniczne ubiegać się mogą pracownicy, którzy aktualnie studiuja na wyższych uczelniach w kraju — w formie wieczorowej oraz zaocznie — lub posiadają wykształcenie średnie i złożą w I kw. 1968 roku egzamin wstępny na jedną z wyższych uczelni krajowych wyznaczoną przez Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego.

(Dokończenie na str. 2)

Nr 2 (216) 16.-31. I. 67 r.  
ROK X CENA 50 gr

# ECHO

## Chelmka

Organ Samorządu Robotniczego Południowych Zakładów Skórzanych Chelmek

### Z obrad VI KSR

# Program działania dla zabezpieczenia realizacji planu 1967 r.

W dniu 23 grudnia 1966 r. obradowała w Chelmku VI i ostatnia w ubiegłym roku Konferencja Samorządu Robotniczego, poświęcona następującym zagadnieniom:

- wykonanie planu techniczno-ekonomicznego za 1966
- zatwierdzenie planu t.e. na r. 1967
- zatwierdzenie programu działania dla zabezpieczenia wykonania zadań planowych w 1967 r.
- zatwierdzenie regulaminu premiowania za efektywność eksportu,
- zatwierdzenie akcesu do współzawodnictwa w r. 1967.

Oprócz członków mandatowych KSR oraz kierowników działów i wydziałów — w obradach z zaproszonymi gośćmi udział wzięli: dyrektor ZPS mgr **JAN DZIAŁOWSKI**, przedstawiciel KW PZPR — instruktor Wydziału Ekonomicznego tow. **ADAMSKI**, przedstawiciel Zarządu Okręgu naszego związku tow. **DUDKIEWICZ**.

Obradom przewodniczył sekretarz KZ PZPR tow. **FR. WALCZEK**. Materiały dot. wykonania planu za 1966 r. oraz założenia planowe na 1967 r. przedstawił dyrektor naczelny tow. **JAN PACTWA**. Oceniając zadania planu roku 1966, dyrektor stwierdził, że były one trudne szczególnie dlatego, że w r. 1966 nastąpiło niejednokrotnie na poważne zakłócenia w rytmie

ce produkcji — powodowane najczęściej brakiem odpowiedniej ilości i jakości surowców podstawowych — jakimi są skóry oraz brakiem zapasów w wielu podstawowych grupach materiałowych. Zadania były tym trudniejsze, że w r. 1966 poważnie wzrosły zadania eksportowe, mianowicie 49,3 proc. w stosunku do r. 1965.

Wraz ze wzrostem produkcji eksportowej poważnie wzrosły wymagania odbiorców zagranicznych, które zobowiązywały przedsiębiorstwo do szczególnego wysiłku w zakresie poprawy jakości.

Wykonanie podstawowych wskaźników planu techniczno-ekonomicznego w r. 1966 oraz główne założenia planu na 1967 r. były już zamieszczone w „Echu“ w przedruku przemówienia wygłoszonego z okazji Nowego Roku przez dyrektora J. Pactwę. W dalszym numerze zamieszczamy kilka wypowiedzi w dyskusji nad materiałami przedłożonymi na konferencji przez dyrektora przedsiębiorstwa. W dyskusji zabrało głos ogółem 12 dyskusantów — ustosunkowując się do materiałów — zwracali oni szczerą uwagę na następujące zagadnienia:

**TOW. A. MUCHA** (z-ca dyr. ds. produkcji) — w swej wypowiedzi zwrócił uwagę na poprawę jakości produkcji garbarskiej i obuwniczej.

Stwierdził, że w r. 1966 poprawie uległa jakość skór wierzchołowych produkowanych w garbarniach kombinatu — poprawiła się wybitnie ich faktura oraz wygląd estetyczny w wyniku stosowania środków retuszerskich z importu. Wyjątek stanowiły tu skóry cielęce których jakość nie była najlepsza. Skóry futrówkowe, natomiast, pozostawiają jeszcze wiele do życzenia, zwłaszcza futrówki czarne, gdzie farbowanie jest nietrawne. Te właśnie futrówki zmuszeni jesteśmy stosować do obuwia wyborowego. Poza tym futrówki z dwoin muszą być kryte, do czego konieczne jest zainwestowanie odpowiednich prac.

W dalszej wypowiedzi dyr. Mucha stwierdził, że na poprawę jakości obuwia w roku ubiegłym wpływały następujące fakty:

- wzmocniona kontrola międzyoperacyjna w manipulacji wierzchołów,
- rozwiązano zagadnienie wybielenia spódów kruponowych do obuwia eksportowego,
- zmiana sposobu ćwiekowania obuwia (obecnie na klej),
- zastosowanie środków do importu do apretowania obuwia,
- uelastycznienie zakładek.

(Dokończenie na str. 2)

## Ferie świąteczne

Podobnie jak w latach ubiegłych okres ferii świątecznych roku szkolnego 1966/67 nie był tylko dla młodzieży okresem dni wolnych od zajęć. Nie pozostawiono młodzieży szkolnej samej sobie. Postarali się o to Rady Zakładowe zakładów opiekuńczych, aby dzieciom szkół podopiecznych zapewnić godziwą rozrywkę w dniach wolnych. Już na początku grudnia na posiedzeniu Komisji KO Rady Zakładowej PZS przy współudziale przedstawicieli Rad Zakładowych WCMO i LPOB omówiono zostały wstępne założenia zorganizowania imprez dla młodzieży.

Organizacją tego bardzo słusznego przedsięwzięcia zajęła się Rada Zakładowa PZS opracowując szczegółowy harmonogram imprez. Zaplanowano w nim wystawienie dwóch sztuk przez Teatr „Ateneum“ z Katowic — pt. „Śniegowa Basia“ i „Chłopcy z ulicy Parkowej“, wyświetlenie 4-ech filmów fabularnych (bajek), zorganizowanie zabaw noworocznych w szkołach i przedszkolach.

„Akcja choinkowa“ — bo pod takim hasłem organizowane były wspomniane wyżej imprezy obejmowała młodzież szkół podopiecznych z terenu Gorzowa, Gronca, Bobruku i Chelmka. Ogółem w okresie ferii świątecznych zorganizowanych zostało dla dzieci wmiennionych szkół 25 imprez, w których brało udział ponad 5 ty. dzieci. Koszt zorganizowanych imprez wynosił 19 tys. zł, nie wliczając środków pieniężnych, jakie na ten cel przeznaczyły Komitety Rodzicielskie.

Wszystkie imprezy, z których skorzystały dzieci były bezpłatne, ponieważ środki finansowe na ten cel przeznaczyła Dyrekcja i Rada Zakładowa PZS, Rada Zakłado-



↩

Bardzo ładny wizerunek wygotowała Malgosia Grzesikówna. Obok tej nauczycielka pani Czesława Nardolska (zadaje obok).

\*

W Szkole Podstawowej nr 2 zabawa ujętną w wesołej atmosferze.

Fot. J. Pawlik

↪

wa WCMO i LPOB. Do akcji tej czynnie włączyły się również Komitety Rodzicielskie szkół i przedszkoli, które zajęły się organizowaniem zabaw noworocznych w szkołach i przedszkolach, przeznaczając na ten cel środki pieniężne ze swych funduszy.

Bardzo uroczysty i wesoły charakter miały zabawy w przedszkolu nr 1 i 2 w Chelmku, udział w nich brali przedstawiciele Dyrekcji, KZ PZPR, Rady Zakładowej PZS i rodzice najmłodszych. Wspomniane zabawy uświetniły występy najmłodszych — przedszkolaków występujących w inscenizacjach z piosenką i tańcem, nagrodzone rzesistymi oklaskami, rodziców i zaproszonych gości.

W czasie zabawy dzieciom wręczono skromne upominki — paczki ze słodyczami.

Oceniając przedsięwzięcie „Akcji choinkowej“ trzeba stwierdzić, że cieszyła się dużą popularnością wśród młodzieży, która przyjęła ją z zadowoleniem i z dużym zainteresowaniem.

Edmund Opitka

## Pierwszy etap realizacji uchwał VI. Plenum

W okresie prac przygotowawczych do realizacji uchwał VII Plenum powołano w PZS w Chelmku komisje zakładowe, komisje wydziałowe i problemowe.

Wszystkie te komisje opracowały szczegółowe harmonogramy pracy.

Odbyły się również zebrania zalg zalg poszczególnych wydziałów i zakładów kombinatu poświęcone uchwałom VII Plenum.

Na zebraniach zgłoszono 43 wnioski mające na celu przede wszystkim usprawnienia organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Komisja Zakładowa rozpatrzyła te wnioski. Z 43 zgłoszonych wniosków — 29 przyjęto do realizacji, 7 wniosków postanowiono rozpatrzyć w II etapie prac komisji, a 7 uznano jako nie nadające się do realizacji.

Dotychczasowym zakresem prac Komisji Zakładowej objęto zagadnienia struktury organizacyjnej i struktury zatrudnienia przedsiębiorstwa z wyjątkiem zakładów garbarskich i sklepów branżowych. W zakresie garbarstwa podjęto decyzję o podporządkowaniu garbarni w Łodygowicach bezpośrednio Kombinatu oraz postanowiono ustalić strukturę organizacyjną garbarni na zasadach wydziałów produkcji, a nie na zasadach przedsiębiorstwa. Prace w tym zakresie winny być ukończone w najbliższym czasie.

Analizę sklepów branżowych przesuwno na późniejszy termin z uwagi na konieczność ustalenia kosztów ich prowadzenia, co ma szczególne znaczenie w wypadku sklepów wykazujących niskie obroty.

Komisja zakładowa odbyła 18 zebrań, na których ustalono 125 wniosków do realizacji. W wyniku rozpatrzenia wniosków komisji wydziałowych i dokonanej oceny ustalono najważniejsze oszczędności w zakresie zatrudnienia.



(Dokończenie ze str. 1)

• farbowanie brzegów obuwia do koloru wierzchów.  
• zwiększenia ilości staniowiasz przy wykończeniu obuwia.

W wyniku tych poczynań i poprawy jakości skór wskaźnik obuwia w II gatunku oraz uzyskanych reklamacji uległ obniżeniu. Na uwagę zasługuje fakt, że w r. 1966 przedsiębiorstwo nie płaciło kar za opóźnienia dostaw eksportowych. Dyr. Mucha mówi o momentach pozytywnych w działalności zakładów, zwrócił również uwagę, że w tym okresie napotymano na wiele trudności, przede wszystkim z powodu braku materiałów oraz siły roboczej, potrzebnej do obsady stanowisk pracy zgodnie z wymogami procesu technologicznego.

Ustosunkowując się do planu na 1967 r. dyrektor Mucha stwierdził, że w zasadzie jest on realny a przedsiębiorstwo posiada zabezpieczenie w materiałach podstawowych (skóry) w 100 proc., brak będzie natomiast normatywu. Częste zmiany w planach produkcyjnych dokonywane przez ZPS nie pozwalają na synchronizowanie profilu produkcyjnego z limitami surowców.

**TOW. T. REMSAK** (Szef produkcji) — stwierdził, że plan produkcji na r. 1967 jest bardzo mobilizujący, zwłaszcza w odniesieniu do zagadnień jakości. Jakość produkowanego obuwia uzależniona jest przede wszystkim od jakości skór oraz od ilości pracowników i ich kwalifikacji. Mówca zwraca uwagę, że opracowane materiały nie zawierają analizy przyczyn absencji, czego przy omawianiu zagadnień zatrudnienia nie można pominąć. Nie poddano również analizie w jakim okresie kwalitownie wzrasta ilość obsektów. Odnośnie tego zasadniczo nie zgłasza wniosków, aby zobowiązać kompetentne komórki zakładów do opracowania wzoru obuwia z obsektów i zatwierdzenia odpowiedniej ceny.

**DIR. MOR JAN DZIAŁOWSKI** (ZPS) — Rok 1966 dla przemysłu skórzanego był niefortunny i w pewnym sensie ulgowym. Rząd wyasygnował 24 mln dewizowych na zakup skór dla przemysłu obuwicznego, 2,5 mln zł na zakup środków wykonawczych, oraz 4,5 mln zł na zakup maszyn — dla poprawy jakości produkcji. Ponadto są pozostałki r. 1966 zmniejszono plan o 2 mln par obuwia, a zwiększono zatrudnienie w skali przemysłu o 1.500 osób. Odnośnie planu produkcji w Chełmku stwierdza, że z uwagi na krótki okres trudno dokonać oceny kompleksowej.

W zakładach garbarskich notuje się niewykonanie planu, brak rytmiki, nie przestrzega się zasad kooperacji

oraz produkule się znaczna ilość skór niestandardowych. Sprawa obsektów jest bardzo ważnym zagadnieniem. ZPS próbuje rozwiązać tę sprawę. Należy ustawić profil produkcji w taki sposób, aby jeden warsztat przeznaczyć na produkcję obuwia z obsektów.

Z uwagi na fakt, że przemysł nie będzie mógł zapewnić terminowych dostaw materiałów na r. 1967 i mimo że ZPS przyznało 16 mln zł na pokrycie kar umownych — to kwot tych nie powinno się przemacyć na płacenie kar z tytułu przeklasyfikowania obuwia do niższego gatunku, należy przeto zwrócić szczególną uwagę na poprawę jakości produkcji.

Przedsiębiorstwo powinno dążyć do produkowania jak największej tzw. „nowości”, co pozwoli na wypracowanie dużej akumulacji. W odniesieniu do limitów zatrudnienia proponuje dokonania porównania wartości produkcji w cenach przerobu oraz kosztów w r. 1966 do 1967. Na koniec dyr. Działowski zobowiązuje dyrekcję ZPS do ostatecznego załatwienia spraw zatrudnienia i funduszu płac, a plan proponuje przyjąć z uwzględnieniem naniesionych uwag.

**DIR. JAN FACTWA** — podkreślił konieczność ustosunkowania się przedstawicieli podległych zakładów do wyjaśnienia przyczyn a nie wykonania pewnych wskaźników planu przez zakłady podległe. Zatrudnienie w zakładzie z roku na rok wzrasta, co odcisnęło ślad na wzrostach wskaźników wszerz obuwia. Dokładna analiza, w świetle uchwał VII Plenum, wykazuje pewne niezasadzone odchYLENIA między oddziałami.

Plan na rok 1967 staraliśmy się opracować zgodnie z wytycznymi, nie dokonując analizy struktury asortymentowej i skutków ekonomicznych — mając na uwadze głównie potrzeby handlu.

W związku z niepełnym zagospodarowaniem skór świąskich proponuje skóry te przeznaczyć na obuwie zimowe w miejsce planowanego „sky”, a te z kolei przeznaczyć na produkcję obuwia letniego. Ze względu na trudności w przyswojeniu urządzeń należy ograniczyć ilość wprowadzanych wzorów do produkcji.

Następnie dyr. Factwa wypowiada się na temat pracy garbarni w Żywcu, która w ostatnim okresie pracuje nierzeczywiście, nie obserwujemy żadnego postępu oraz wysiłku, aby wyniki były lepsze. Odnośnie obsektów wyjaśnia, że warata eksport, (obuwie wyborowe), a chcące przeznaczyć jeden z warsztatów na produkcję z obsektów, musielibyśmy ograniczyć produkcję artykułu bardziej atrakcyjnego.



Zima w Chełmku. Droga do Dęb.

## Uwaga pracownicy posiadający średnie wykształcenie

(Dokończenie ze str. 1)

Kandydat na studia zagraniczne posiadający średnie wykształcenie przygotowujący się do egzaminu wstępnego na dwumiesięcznym kursie organizowanym przez ZPS na terenie Ośrodka Szkolenia Zawodowego MPL w Łodzi.

Ponadto, aby uzyskać skierowanie na studia zagraniczne, kandydat musi legitymować się dwuletnim stażem pracy w oddziałach produkcyjnych, a wiek jego nie może przekraczać 30 lat. Pracownicy studiujący za granicą otrzymują stypendium, którego wysokość wystarcza na pokrycie utrzymania i zakupu przyborów niezbędnych do nauki.

Według posiadanych informacji, w latach 1962/63 ilość miejsc na uczelniach zagranicznych oddanych do dyspozycji naszego resortu znacząco wzrosła. Wzrost ilości miejsc wcale nie oznacza zmniejszenia wymagań w stosunku do kandydatów ubiegających się na tego rodzaju studia. Jeżeli chodzi o osoby z naszego zakładu to z satysfakcją stwierdzamy, że uzyskały dobre postępy w nauce i posiadają dobrą opinię.

Dotychczas studia zagraniczne ukończyło 7 pracowników naszego zakładu, natomiast aktualnie studiuje 15 osób. W Związku Radzieckim — 9 osób, w Jugosławii 3 osoby, w CSRS — 2 osoby i w Rumunii 1 osoba.

Podjęciem studiów za granicą stawia przed kandydatami wysokie wymagania tak pod względem poziomu wiedzy ogólnej jak też moralno - etycznym. Mamy nadzieję, że wyżej przedstawione informacje pomogą zainteresowanym pracownikom na dokonaniu wyboru i podjęcie decyzji o odnośnie wybrania nauki na wyższej uczelni za granicą. Z uwagi na brak w przemyśle skórzano-obuwniczym kadry pracowników z wyższym wykształceniem, ukończenie studiów zagranicznych w obranej specjalności daje szerokie perspektywy zatrudnienia i awansu. Szczegółowych wyjaśnień i informacji w zakresie wyżej wymienionym udziela Zakładowy Ośrodek Szkolenia Zawodowego — hala WEM, I pod.

ZOSZ

(CZĘŚĆ OBUWNICZA)

Postęp w zakresie kapitalnego remontu w Hali 14 pozwoli na wydzielenie pomieszczenia i urządzenia w nim stanowiąca lakierowania kopyt. Takie kopyta będą miały tę wyższość nad obecnie stosowanymi, że są łatwiejsze do oczyszczenia, mniej wrażliwe na pęknięcie i deformację w wyniku zmian temperatury i wilgotności. W efekcie dadzą poprawę estetyki wnętrza produkowanego obuwia.

Wykonanie maszyn do ścielenia powierzchni pasa transparentowego przeznaczonej do przyklejenia, pozwoli likwidować pracę na trzeciej zmianie w oddz. 214 i systematycznie w pełni zaopatrywać warsztaty montażowe, a w efekcie uzyska się lepsze połączenie spodu z wierzchem.

Dotychczas stosowana maszyna do dwójcieni płyt styrogumy i poligumy nie dawała równej powierzchni tycia, wobec czego zachodziła potrzeba likwidowania tych usterek w rozłożonych elementach na drasarkach w manipulacji. Przewidywany do zakupienia zespół maszyn daje gwarancję równej powierzchni tycia, a równocześnie następuje maszynowe starcie całej powierzchni. Elementy wyrofony z takich płyt wymagać będą jedynie odnowienia co w efekcie spowoduje pewne zmniejszenie zatrudnienia i odciąży te stanowiska robocze.

Wykonanie dwóch dodatkowych maszyn do obcinania przetłoków wpłynie dodatnio na estetykę podszew formowanych, co jest szczególnie ważne wobec stopniowego wprowadzenia podszew nie wymagających opracowania obrzeży w trakcie montażu.

Całkowite przejście na stosowanie krajowego syntetycznego kauczuku i krajowych barwników organicznych zapewnić powinno uzyskanie jednolitej gumy kolorów wyrobów gumowych. Dostawy z importu jako nierytmiczne nie dawały tej gwarancji.

Zastosowanie folii styrogumu do produkcji płyt i podszew transparentowych wg wypróbowanej nowej technologii zapewni lepszą przyczepność spódów.

W wyniku wymiany doświadczeń z Zakładami „Syd” w Gottwaldowie program przewidział wprowadzenie dodatkowej kontroli mieszanek gumowych badanych pod względem zgodności koloru z kolorem wzorca oraz wprowadzenie kontroli mieszanek styrogumu w odniesieniu do stopnia wyrostu poprzez zwulkanizowanie próbki laboratoryjnej. Do produkcji dopuszczane będą tylko te mieszanek, które odpowiadają wymogom kolorystycznym i twardości.

Przewidziana naprawa pras WEM i form powinna przynieść poprawę jakości w szczególności w zakresie estetyki i wytrzymałości spódów.

Zakupienie dwóch maszyn do automatycznego ścielenia podszew z płyt styrogumu i transparentu zapewni równomierność ścielenia na całej powierzchni ścielonej, a w wyniku tego dokładne połączenie spodu z wierzchem.

Przywrócenie do pierwotnego stanu numerowarek przez uzupełnienie zdekompletowanych i nieczynnych obecnie urządzeń służących do nastawiania cyfr i automatycznego przesuwania taśmy co zaoszczędzi czas obsługi i pozwoli skierować jej wysiłek na zapewnienie estetyki cechowania.

Przewidział się opracowywanie kolekcji wzorów obuwia na II półroczu br. maksymalne zastosowanie podszew formowanych nie wymagających obróbki obrzeży w montażu w wyniku czego uzyska się bardziej efektowny wygląd obrzeży spódów.

Zainstalowanie czterech taśm dwóchkondygnacyjnych przy montażu obuwia pozwoli na dokładne określenie odpowiedzialności za jakość wykonawstwa — poszczególnych czynności i skuteczne egzekwowanie tej jakości wyeliminuje również konieczność stosowania w czasie jednej zmiany dwóch różnych artykułów względnie tęgości kopyt.

Program przewiduje wprowadzenie do produkcji nowoczesnych maszyn z importu celem poprawienia jakości naszażenia kleju na zaćwiekowanych brzegi cholewek. Zastosowanie termoplastycznych zakładów formowanych i utwardzanych w trakcie ćwiekowania pięt oraz prasowalnic przyszwę.

W wyniku powyższego przewiduje się poprawę siły przyczepności spódów, lepsze uformowanie i bardziej estetyczny wygląd pięt oraz uniknięcie pofalowań na zaćwiekowanych przyszwach.

Przejdzie na „Prefinishing” w zakresie opracowania obrzeży podszew zapewni jednorodność opracowania i poprawę warunków pracy w oddziałach montażowych. Wprowadzenie tego rodzaju obróbki obrzeży podszew skórzanych i polanowych w skali przemysłowej wymaga uprzedniego rozwiązania takich problemów jak:

- zastosowanie na kopyta materiału niewrażliwego na zmianie warunki klimatyczne i technologiczne,
- skrupulatnego przestrzegania grubości elementów wierzchowych i zasad obróbki tych elementów (ścielenia),
- ścielenia brzegów zaćwiekowanej cholewki ściśle wg szablonu.

Obecnie obowiązujący system finansowy państwowych przedsiębiorstw przemysłowych wypływa z uchwał IV Plenum Komitetu Centralnego PZPR nie jest właściwie nowym systemem, lecz dawnym, przystosowanym do nowych warunków, do nowego poziomu siły wytwórczych.

Do nowego tego systemu można założyć zasady oprecontowania środków trwałych, nowe zasady tworzenia funduszu rezerwy oraz inne zasady, które nie omówię, zaś w uściśleniu rolę rachunku ekonomicznego, główną i podstawową ekonomiczną, zwiększających rolę samofinansowania przedsiębiorstwa.

Zagadnieniem najbardziej nas interesującym są mierniki oceny działalności przedsiębiorstwa a konkretnie zysk, akumulacja czy wskaźnik rentowności operacyjnej.

Pierwszy i drugi nie wymaga komentarzy, chciałbym zatem omówić trzeci

## NOWY SYSTEM FINANSOWY

### Wskaźnik rentowności operacyjnej

Odróżniamy dwa jego rodzaje: rentowność operacyjna brutto oraz rentowność operacyjna netto.

Wskaźnik rentowności operacyjnej brutto jest to stosunek zysku, podatku obrotowego (salda) i różnic budżetowych dodatków do kosztu własnego sprzedaży produkcji towarowej.

Natomiast wskaźnik rentowności operacyjnej netto wyraża się stosunkiem zysku do kosztu własnego sprzedaży produkcji towarowej. W naszym Zjednoczeniu w roku ubiegłym obowiązywał wskaźnik brutto, ale już od nowe-

go roku wprowadzono jako obowiązkujący — netto.

Musimy także odróżnić trzy jego postacie: rentowność dyrektywna, planowana i rzeczywista.

W myśl przepisów o funduszu zakładowym państwowych przedsiębiorstwa tworzą go w zależności od stopnia osiągnięcia dyrektywnej rentowności.

Gdy rzeczywista rentowność osiągnie poziom rentowności dyrektywnej (tzn. wykonana zostanie w 100 proc.) do przedsiębiorstwo tworzy fundusz zakładowy w ustalonym procesie funduszu płac (w naszym przypadku 4,40 proc.).

Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie rzeczywistą rentowność wyższą od rentowności dyrektywnej, wówczas fundusz zakładowy przypadający za

osiągnięciem rentowności dyrektywnej ulega odpowiedniemu zwiększeniu.

I tak za poprawę do 2 pkt. — 0,8 % za pkt od 2 do 4 pkt. — 0,4 % za pkt od 4 pkt. — 0,2 % za pkt

Posłużę się przykładem: Wskaźnik rentowności dyrektywnej = planowej = 60,20 rentowność rzeczywista = 65,60

Zatem poprawa = 5,40 Obliczenie 60,20 (100 % planu) 4,4 % fund. płac

Zwiększenia: 60,20 — 62,20 = 2 pkt. × 0,8 = 1,6 % fund. płac 62,20 — 64,20 = 2 pkt. × 0,4 = 0,8 % fund. płac 64,20 — 65,60 = 1,4 pkt. × 0,2 = 0,28 % fund. płac Razem 7,68 % fund. płac

W naszym przypadku biorąc fundusz płac = 200 mln, przy wykonaniu wskaźnika dyrektywnego odpis na fundusz zakładowy wynosi 9 mln zł, przy przekroczeniu do poziomu 65,60 odpis wynosi ok. 14 mln zł.

Chciałbym jeszcze poinformować o jednej, moim zdaniem ważnej sprawie. Moim zdaniem: „Jeżeli przedsiębiorstwo zaplanuje rentowność wyższą od rentowności dyrektywnej i osiągnie ją, wówczas fundusz zakładowy oblicza się wg stawek zwiększonych o 30 proc.”.

Jaś więc z tego wynika, należałoby dążyć do zaplanowania wskaźnika wyższego od dyrektywnego, by zapewnić

sobie zwiększenie odpisu na fundusz zakładowy.

### Czynniki wpływające na wzrost wskaźnika rentowności

Patrząc od strony tylko matematycznej, zwiększenie wskaźnika możemy uzyskać zwiększając licznik lub zmniejszając mianownik, albo też przeprowadzając jednocześnie obie operacje. Zwiększenie licznika (tzn. zysku) możemy osiągnąć zmniejszając koszt własny, co połączymy z sobą zmniejszanie się również mianownika. Chciałbym dać jeden przykład:

Koszt własny = 100  
cena fabryczna = 130

Wskaźnik rentowności: 30 — 50%  
100

Zysk zatem wynosi 30  
Zmniejszając koszt własny o 10, uzyskujemy wzrost licznika (z 30 na 40) i 40 oraz



Zmechanizowanie wbijania gwóźdźi wzmacniających czubki w obuwiu poprawiło wino estetykę.

Wykonanie urządzeń do nanoszenia kleju (polioctanu winylu) przez zamurzenie zakładek zapewni jednakoową powłokę tego kleju i wyeliminuje powstawanie zgrubień na piętach i niedokładności sklejenia wierzchu z zakładką.

Przejście z ćwiekowania teksami na system klejony (na warszacie 441) poprawi estetykę i lepszą przyczepność spodów.

## W ZAKRESIE ZAOPATRZENIA

Terminowa i sukcesywna dostawa skór zgodnie z ustalonymi okresowymi harmonogramami, zabezpieczające bieżące potrzeby produkcji oraz dostawa innych materiałów zasadniczych.

Zapewnienie terminowych dostaw obcasów plastikowych i innych materiałów pomocniczych.

Uzyskanie dodatkowego przydziału skór bukatowych w miejsce powstających nieuniknionych obieków, które zużywane są do bieżącej produkcji na cele podszewkowe.

Zapewnienie minimalnego normatywu części zamiennych do maszyn i urządzeń produkcyjnych.

Zapewnić dostawę zasobów kopyt o odpowiedniej jakości Przygotować materiały na dzienne plany dla oddziałów rozkroju.

## W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA PRODUKCJI

Terminowe zatwierdzenie wzorów i cen detalicznych. Terminowe wykonanie i wygrobowanie urządzeń produkcyjnych oraz wykonanie kontruzorów.

Zapewnienie pomocy ze strony Działu Konstrukcyjnego i Technologicznego przy wprowadzonych zmianach asortymentowych produkcji.

## W ZAKRESIE TECHNOLOGII I PRZYGOTOWANIA PÓLFABRYKATÓW

Przestrzeganie prawidłowego rozkroju i doboru części składowych cholewek w parze pod względem właściwości skóry.

Zapobieganie powstawaniu obieków przez wprowadzenie rozkroju ekonomicznego dwóch lub więcej wzorów obuwia oraz bieżące wykorzystanie części skór nieprzydatnych na wierzchu na cele podszewkowe.

Przestrzeganie reżimu technologicznego przy obróbce elementów spodowych.

Terminowa i rytmiczna dostawa półfabrykatów z oddziałów pomocniczych do oddziałów montażowych.

## W ZAKRESIE TECHNOLOGII MONTAŻU OBUWIA

Bezwzględne przestrzeganie ustalonych reżimów technologicznych w oddziałach szycia i montażu.

Wprowadzenie nowych urządzeń z importu do prasowania faldów i zmaszczenie powstałych przy zaciąganiu cholewek na kopyta, co poprawi znacznie estetykę i jakość obuwia. Dotychczas używane do tego celu żelazka lub lampki spirytusowe zostaną wycofane z produkcji.

Zastosowanie wypełnień z płyt styrogumy gładkiej w miejsce dotychczas używanych z płyt tekstylno-włóknowych zapobiegnie odklejaniu się podszew od wyłożenia i wyeliminuje powstawanie pęcherzy i przedwczesne zużycie podszewy.

Uruchomienie II zmiany produkcji warsztatu szkolnego w celu zapewnienia kadry rezerwowej dla oddziałów produkcyjnych.

## W ZAKRESIE DZIAŁU GŁ. ENERGETYKA I GŁÓWNEJ MECHANIKA

Zapewnić utrzymanie odpowiedniej temperatury w pomieszczeniach magazynów podrocznych i halach produkcyjnych w celu stworzenia odpowiednich warunków do prawidłowego klejenia elementów i obuwia.

Zapewnić odpowiednie ciśnienie sprężonego powietrza.

## W ZAKRESIE SZKOLENIA WEWNĄTRZZAKŁADOWEGO

Przeprowadzić instruktaż z siekaczami i dozorem technicznym oddziału rozkroju skór mlekich na temat prawidłowego rozkroju i doboru elementów w parze pod względem właściwości skóry.

W miarę potrzeb doszkalać pracowników zatrudnionych przy czynności ostatecznego wykonania obuwia w zakresie poprawnego wykonywania powierzonych im czynności,

zmniejszenie mianownika do poziomu 90 czyli wskaźnik:

$$\frac{60}{90} \times 100\% = 66,6\%$$

Jak więc z tego wynika, czynnikiem zwiększającym wskaźnik rentowności jest obniżka kosztów własnych. Zagadnienie to wymaga odrębnego potraktowania, a przede wszystkim dokładnego określenia obecnej sytuacji jak i możliwości na przyszłość, co powinno być tematem innego, szczegółowego opracowania.

## Oprocentowanie środków trwałych oraz fundusz rozwoju

Za wprowadzeniem tego oprocentowania przemawiała konieczność pełniejszego, bardziej efektywnego wykorzystania istniejących środków trwałych. Ustalono stawkę 5-procentową (dla naszego Zjednoczenia), obciążająca bezpośrednio zysk przedsiębiorstwa, a tym samym pomniejszającą fundusz

zakładowy i fundusz rozwoju. Stwarza to więc bodźce do usprawnienia procesu inwestycyjnego, skrócenia cyklu jak i zwięźszenia zakresu inwestycji. Jednym słowem — zmusza do ostrożnego, realnego planowania inwestycji przedsiębiorstwa, stwarza referencje dla działalności remontowej.

Oprocentowaniu podlega wartość netto (wartość początkowa minus umorzenie) środków trwałych, przy czym przyjęto zasadę nie oprocentowania w roku uruchomienia inwestycji, lecz dopiero w następnym. Tak np. w przypadku Wytłornic Włóknę Skóry jej środki trwałe podlegają oprocentowaniu w roku 1967 (a nie w 1966).

Oprocentowanie środków trwałych jest poważnym instrumentem rzutującym na działalność przedsiębiorstwa właśnie ze względu na obciążenie nie akumulacji a samogospodarstwa. W naszym przypadku kwota oprocentowania

środków trwałych w roku 1966 przekroczyła 14 mln zł i w latach następnych wzrosła do około 17 mln mimo wzrostu stopnia umorzenia.

## Fundusz rozwoju

Z kolei chciałbym omówić nowe zasady tworzenia i wykorzystania funduszu rozwoju. Wprowadzono niejako podział na dwie części określenie mianem rachunku „A” i mianem rachunku „B” funduszu rozwoju.

Rachunek A jest rachunkiem służącym gromadzeniu środków w danym roku; na ten właśnie rachunek dokonywane są okresowe odpisy z zysku. Po zakończeniu roku środki zgromadzone na rachunku A są przelewane w wysokości 60 proc. na rachunek B, pozostały przelew dokonuje się po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego (rocznego bilansu). W przeciwnym razie do środków rachunku

A, środki zgromadzone na rachunku B są oprocentowane (zwiększają zysk przedsiębiorstwa).

Z rachunku B funduszu rozwoju pokrywane są potrzeby w zakresie wzrostu środków obrotowych w pierwszej kolejności oraz w zakresie inwestycji w drugiej kolejności.

Tak więc wygospodarowany zysk określa możliwości rozwojowe przedsiębiorstwa, chcąc zatem zwiększyć produkcję, uruchomić jakąś inwestycję musi się zabezpieczyć własne środki finansowe. W roku ubiegłym, ze względu na brak przelewu z rachunku A zapotrzebowanie na środki z rachunku B realizowane było ze specjalnej dotacji budżetowej (około 35 mln zł). Obecny jednak rok da nam tylko takie środki, jakie zgromadziliśmy w roku 1966 na rachunku A (wg przewidywań będzie to suma 32.058 tys. zł). Musimy zatem zabezpieczyć minimum 100 proc. odpisów z zys-

ku na fundusz rozwoju a nawet zachodzi konieczność zwiększenia tych odpisów.

Z zasady podziału zysku wynika kolejność: najpierw dokonuje się odpisów na fundusz zakładowy, następnie ustalony procent wpłaty na rachunek Zjednoczenia (w naszym przypadku 89,39 proc.), pozostała kwota podlega przekazaniu na rachunek A funduszu rozwoju (podana poprzednio kwota 32.058 tys. zł). Każdy zatem przyrost zysku powoduje wzrost odpisów na poszczególne cele, co wynika z zasady podziału nadwyżek między zarobki, która ją wygospodarowała, a budżet.

Na wynik przedsiębiorstwa wpływa bezpośrednio także poziom dopłat do działalności pozaoferacyjnej, który wykazuje tendencję wzrostu z roku na rok. Jest to nieuniknione ze względu na ilościowy wzrost świadczeń (np. dopłaty do obiadów abonamentowych, żłobki, przedszkola, remonty budynków mieszkalnych).

Kwota dopłat do działalności pozaoferacyjnej jest limitowana przez Zjednoczenie i w naszym przypadku wynosi 4,4 mln zł.

W nowym systemie finansowym podniesiono do wyższej rangi rolę kredytu bankowego, będącego formą bankowej kontroli działalności zarówno eksploatacyjnej jak i inwestycyjnej przedsiębiorstwa.

Kredyt bankowy służy przede wszystkim do pokrycia wzrostu środków obrotowych, ale dopiero po pokryciu z rachunku B fund. rozwoju. Kredyt ten podlega spłacie z rachunku B funduszu rozwoju w pierwszej kolejności. Bank może także udzielić kredytu na zapasy sezonowe i rezerwy jak i na zapasy nieprawidłowe, ale za wyższym oprocentowaniem. Ogólnie mówiąc, istniejące przepisy preferują wykorzystanie własnych środków na pokrycie wzrostu środków obrotowych, określając kredyt bankowy niejako ostatecznością.

(Dokończenie na str. 4)

## Południowe Zrzeszenie Producentów Obuwia

# Nowa forma współpracy

W styczniu 1965 r. w Chelmu została podpisana umowa o współpracy i koordynacji pomiędzy Południowymi Zakładami Skórzanymi w Chelmku a Katowickimi Zakładami Sportowymi Przemysłu Terenowego w Katowicach i Obuwniczą Spółdzielnią „Zgoda” w Będzinie.

Na podstawie przepisów Zarządzenia nr 247/64 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 5. XII. 1964 r. w sprawie zawarcia porozumienia o współpracy i koordynacji w zakresie produkcji obuwia, powołano Południowym Zakładem Skórzanym w Chelmu funkcje przedsiębiorstwa patronackiego. Przedsiębiorstwo patronackie oraz przedsiębiorstwa współdziałające tworzą Południowe Zrzeszenie Producentów Obuwia.

W I-szym kwartale 1967 r. ma być przyjęta do Zrzeszenia — Spółdzielni Pracy „Dobrobyt” w Bystomiu.

Według projektu ZPS dotyczącego rekonstrukcji organizacyjno-technicznej branży obuwniczej, przewidziane jest włączenie do Południowego Zrzeszenia Producentów Obuwia dalszych 9-ciu zakładów z terenu województwa krakowskiego i katowickiego.

Celem działalności Zrzeszenia jest:

- Stworzenie warunków organizacyjnych i technicznych dla coraz lepszego zaspokajania ilościowych i jakościowych potrzeb odbiorców w zakresie obuwia.
- Koordynacja zagadnień związanych z produkcją obuwia oraz umożliwienie bezpośredniej współpracy i kooperacji przedsiębiorstw.
- Podniesienie poziomu technicznego i organizacyjnego przedsiębiorstw, warunkującego lepsze wykorzystanie surowców, mocy i powierzchni

produkcyjnej, stały wzrost wydajności pracy oraz poprawę jakości produkowanych wyrobów.

• Prowadzenie, opartej na zasadach specjalizacji, działalności produkcyjnej, zmierzającej do obniżenia kosztów wytwarzania oraz zapewnienie załogom lepszych warunków pracy i życia.

Organem Zrzeszenia jest Komisja Koordynacyjna, w której skład wchodzi — dyrektor przedsiębiorstwa patronackiego — jako jej przewodniczący, oraz zastępca dyrektora przedsiębiorstwa patronackiego i dyrektorzy przedsiębiorstw lub prezesi zarządów spółdzielni współdziałających — jako członkowie.

W posiedzeniach Komisji biorą udział z głosem doradczym specjaliści z przedsiębiorstwa patronackiego lub przedsiębiorstw współdziałających oraz inni specjaliści, jak również przedstawiciele odbiorców i dostawców, zaproszeni przez przewodniczącego Komisji Koordynacyjnej za twierdzenia na swych posiedzeniach okresowe plany pracy Zrzeszenia.

Jak przedstawia się efekty dotychczasowej działalności Południowego Zrzeszenia Producentów Obuwia?

Z chwili rozpoczęcia wspólnej działalności gospodarczej — zjedziłymi obydwa zakłady współdziałające, poznaliśmy warunki lokalowe, profil produkcji, park maszynowy. Ponieważ obydwa zakłady przejeżdżaliśmy dopiero na wiosnę 1965 r. więc praktycznie biorąc, dopiero od planu na rok 1966 — mogliśmy się włączyć do prac nad planem produkcji, gdyż plany na rok 1965 zakłady miały już zatwierdzone przez swoje jednostki nadrzędne.

W latach 1965 i 1966 odbywały się, w miarę potrzeby, spotkania z kierownikami zakładów współdziałających, wspólnie ustalono profil produkcji na okresy planowe i dyskutowano problemy, związane z opracowaniem planów. Plany kwartalno-miesięczne oraz roczne, opracowywane przez zakłady współdziałające, przesyłane były do Zrzeszenia gdzie poszczególne działy według kompetencji, opracowywały plany zbiorcze i przekazywały do odpowiednich wydziałów Zjednoczenia. W zakresie opracowywania planów zużycia skór — zakład patronacki, wspólnie z przedstawicielami zakładów zrzeszonych w oparciu o otrzymane limity z ZPS, dokonywał podziału limitów, na podstawie dokładnej analizy i kontroli norm zużycia. Przedsiębiorstwo patronackie współpracuje z uczestnikami Zrzeszenia również na odcinkach zaopatrzenia materiałowego oraz planowania i sprawozdawczego.

Przedsiębiorstwo patronackie bilansuje i uzgadnia z dostawcami materiały — centralnie rozdzielane, jak: skóry garbowane, sztuczna skóra, kleje obuwnicze, tkaniny, nici oraz inne dodatkowe materiały, podlegające bilansowaniu i korygowaniu.

Przedsiębiorstwo patronackie analizuje słuszność wnioskowanych ilości danego materiału, ustala roczne potrzeby uczestników porozumienia w celu włączenia tych potrzeb do opracowań planowych w zakresie zaopatrzenia materiałowego, koordynuje kwartalne wielkośći dostaw dla uczestników porozumienia, ocenia słuszność porozumienia i w razie konieczności interweniuje u dostawców i ich władz zwierzchnich, w celu zabezpieczenia dostaw materiałów.

Zakład patronacki udziela wytycznych na temat kierun-

ków mody na nadchodzący sezon, zapoznaje członków porozumienia z bieżącą kolekcją obuwia i zatwierdzonej przez Branżową Komisję Ocen, umożliwia członkom porozumienia korzystanie z nowych wzorów obuwia, stanowiących rezerwy przemysłu kluczowego.

Przy uruchamianiu nowych asortymentów obuwia, wagi-dnie przy usuwaniu bieżących trudności produkcyjnych uczestnicy porozumienia, korzystali z porad technologów ZPS w Chelmu. Udostępniono im również wgląd do warszowni ZPS — Chelmek, z jednocześnie udzielaniem bliźszych informacji i wyjaśnień, odnośnie rodzajów stosowanych materiałów i sposobów montażu.

Oceniając dotychczasową współpracę, należy stwierdzić, że działalność Zrzeszenia raczej nie miała wpływu na wielkość produkcji do roku 1966, gdyż była ona uzgadniana na szczeblu jednostek nadrzędnych uczestników porozumienia.

Wpływ działalności Zrzeszenia wydatnił się natomiast w zakresie wydajności pracy, obniżeniu kosztów własnych oraz polepszeniu jakości produkcji, chociaż nie da się go wyliczyć w złotych. Należy wyrazić uznanie dla takich działań ZPS w Chelmu za współpracę z zakładami porozumienia, jak: Dz. Gł. Mechanika, Dz. Zhytu, Dz. Zaopatrzenia, Wzr. Przygotowania Produkcji a osobne słowa uznania za współpracę należą z kierownikowi Wydziału Przygotowania Produkcji — Franciszkowi Patwie i gł. mechanikowi Walentemu Jurczykowi.

Zbigniew Jeleń



# Program dalszej poprawy jakości skór produkowanych przez Zakłady Chelmek

## GARBARNIA W ŻYWCU

Modernizacja garbarni w Żywcu, mająca na celu podwojenie produkcji boków jak i poprawienie ich jakości przez wdrożenie metodyki dogarbowania aldehydem glutowym i impregnacji Titekote opracowanej w roku 1966 w Garbarni Szczakowa.

Opracowanie technologii produkcji metodyki i norm zużycia materiałów pomocniczych.

Opracowanie założeń modernizacji garbarni w Żywcu z uwzględnieniem podanej metodyki

Zamówienie suszarni na płytach szklanych w WCZ Radom.

Nadzór nad przebiegiem modernizacji Garbarni w Żywcu i koordynacja prac poszczególnych działów.

Zabezpieczenie pełnej ilości środków pomocniczych do nowej technologii.

## GARBARNIA W ŁODYGOWICACH

Analiza stosowanej obecnie metody produkcji skór podzeszowych pod kątem poprawy nasiąkliwości, zwilżalności i odporności termicznej produkowanych skór.

Uaktualnienie założeń rozbudowy i modernizacji garbarni w Łodygowicach z uwzględnieniem wniosków poprzedniego punktu oraz przeprowadzenie prac przygotowawczych do modernizacji tego zakładu w roku 1968.

## GARBARNIA W SZCZAKOWEJ

Kontynuowanie modernizacji Zakładu w celu ujednolicenia przebiegu procesu i dalszego zwiększenia mocy produkcyjnej (12,5 ton).

Wdrożenie produkcji skór w elementach dające w efekcie lepsze wykorzystanie surowca i zwiększoną ilość skór gładkich.

Podjęcie produkcji nowych typów skór specjalnie dostosowanych do produkcji określonych typów obuwia. (Skóry na botki, skóry corfamizowane, skóry antilnowe itp.)

## GARBARNIA W SKOCZOWIE

Kontynuacja prac nad modernizacją i rozbudową garbarni w Skoczowie.

Podtrzymanie ścisłych kontaktów z Centralą Handlu Zagranicznego „Skórimport” i doprowadzenie do systematycznego otrzymywania najnowszych typów skór ukazujących się w poszczególnych krajach w celu podejmowania prac nad wdrożeniem podobnych typów skór w kraju.

Prowadzenie prac badawczych w celu uzyskania z grubego surowca cielecego skór na przepny gazomierzowe o dostatecznej wytrzymałości na rozzerwanie.

Prowadzenie prac badawczych nad zmniejszeniem widoczności żył mlecznych.

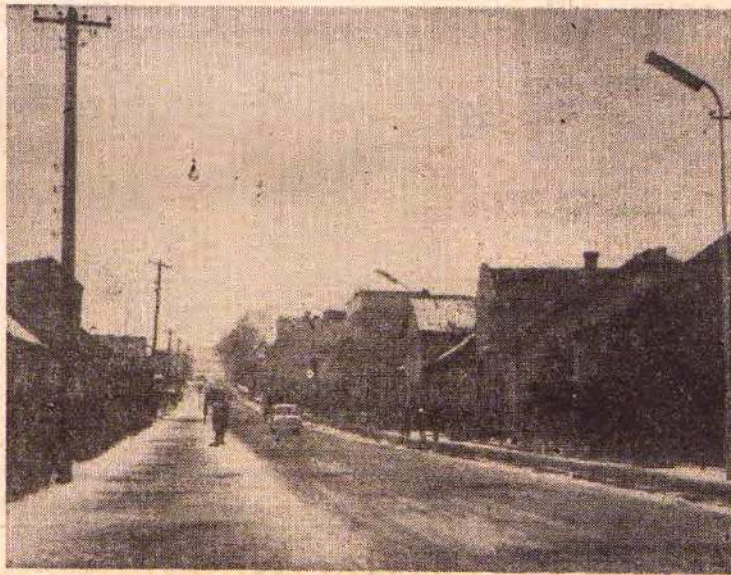
Prowadzenie prac badawczych nad zmniejszeniem jarzm skór cielecych.

## Zarząd przedsiębiorstwa

Zorganizowanie w pionie garbarskim stanowiska Inżyniera do spraw rozwoju produkcji garbarskiej.

Uaktywnienie i nadanie kierunku prac działom przygotowania produkcji w poszczególnych zakładach.

Zorganizowanie w pionie garbarskim sekcji gospodarki surowcami. Sekcja ta będzie miała za zadanie prowadzenia optymalnego zużycia skór surowych.



# Dział kadr zawiadamia

Za złą pracę i lekceważenie powierzonych obowiązków niżej wymienieni pracownicy ukarani zostali: Dominik Majnka 444, Stanisław Piegzik 444, Stanisław Głogowski 444 — u pompieniem, Czesław Malik 434, Kazimierz Domański 443 — potrąceniem 25 proc. premii, Ludwika Wojtal 453 — nagana, Halina Piwowarska 433 — potrąceniem 20 proc. z premii, Aleksander Wanat 313 — potrąceniem 10 proc. z premii.

Za nieprzebranie i naruszenie dyscypliny pracy ukarani zostali u pompieniem: Jan Matuszczyk 442, Włodzisław Boba 431, Józef Guzik 411.

Za przyjęcie do pracy w stanie nietrzeźwym udzielono nagany z ostrzeżeniem: Kazimierzowi Gałganowi 442, Stanisławowi Dudkowi 800.

Za usiłowanie dokonania kradzieży mienia społecznego ukarana nagana następujących pracowników: Józefa Bańach oddz. 441, Genowefa Skowrońska 442, Małgorzata Gacińska 442, Anna Gacek 442.

Za kradzież parasolki Emlii Szklarzyk z oddz. 219 ukarana została nagana.

Za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy Alicja Wróblewska z oddz. 515 ukarana została nagana z ostrzeżeniem, a za samowolne i bezpodstawne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 6. 1. 1967 r. Marek Labryga ukarany został nagana z ostrzeżeniem.

W styczniu br. 13 pracowników zostało zwolnionych w trybie natychmiastowym z powodu długotrwałej nieobecności w pracy.

Beniamin Bożek

## Komunikat

Dział Socjalny zawiadamia, że zostało otwarte lodowisko w parku przyzakładowym obok Muszli koncertowej.

Lodowisko dla młodzieży do lat 14-tni czynne jest codziennie do godz. 18-tej, a od godz. 18 do 21 przeznaczony jest dla młodzieży starszej.

Redaguje Kolegium Państwowych Zakładów Szkolnych w Chelmku.  
Krakowska Drukarnia Prasowa, Kraków, Wielopole 1.

R-10

# Ciekawostki techniczne

## Pospieszny kalorymetr

Kalorymetr, to b. precyzyjny przyrząd fotoelektryczny, służący do badania i oznaczania różnych własności substancji barwnych; stosuje się go do szybkich pomiarów, bez konieczności żmudnych i długotrwałych przeliczeń. Nowy model takiego aparatu wszedł niedawno do produkcji w Warszawskich Zakładach Aparatury Laboratoryjnej i Pomiarowej. Na przyrząd ten — tani, prosty w budowie i obsłudze — czekają już laboratoria biochemiczne, szpitale i przychodnie, instytuty naukowo-badawcze, a także placówki handlowe.

## Nowe nazwy miar

Nowy Międzynarodowy Układ Miar „SI” wprowadza nie tylko nowe jednostki miar, ale i nowe oznaczenia używanych dotąd miar. A więc decymetr oznaczamy skrótem dm, a nie dcm, skrótem dekagrama brzmi dag, a nie dkg, milimikron otrzymuje nazwę nanometr, skrótem decygrama oznaczamy dg, a nie dcg itp. Ponadto temperaturę mierzymy w stopniach Kelvina (1°K), a nie Celsjusza (1°C), moc w Watach, a nie koniach mechanicznych, minucie zaś zaleca się nazywać kilosekundą (ks), godzinę — megasekundą (MS) itp.

## O hipopedii w Wielkiej Encyklopedii

Przed paroma laty, gdy ukazywał się kolejny tom Wielkiej Encyklopedii Powszechnej z literą „H” — hipnopedia, czyli nauka przez sen, nie była u nas jeszcze znaną dziedziną wiedzy. Od tego czasu wiele się zmieniło, a jeden z naukowców zauważył: „Kiedyś staraliśmy się, aby uczniowie nie spali na lekcjach, dzisiaj w interesie ich nauki czynimy wysiłki, aby jak najlepiej spali...”

Obowiązek posypywania jezdni w czasie gołolodzi jest przestrzegany. Bravo Zakład Gospodarki Komunalnej.

Fot. J. Pawlik

Klub Sportowy „CHELMK” przyjmie na pół etatu osobę do prowadzenia księgowości i sekretariatu. Warunki do omówienia z Zarządem Klubu. Podania należy składać na ręce wiceprezesa, Jana Chrobaka w Dziale Księgowości PZS.

# ANKIETA „Zakład i Ty”

Jeśli chcesz wygrać jedną z kilkudziesięciu cennych nagród (są wśród nich: lodowiska, namiot turystyczny, aparaty fotograficzne i radiowo itp.) — weź udział w wielkim konkursie-ankiecie „Głosu Pracy”

## „ZAKŁAD I TY”

Warunkiem udziału w konkursie jest — albo wypełnienie i przysłanie do redakcji „Głosu Pracy” — Warszawa, Smolna 12 — kuponankiety,

— albo nadesłanie do redakcji „Głosu Pracy” swej wypowiedzi na temat: jak traktuje się w Twoim zakładzie pracowników o długoletnim stażu pracy w tym przedsiębiorstwie lub też jak powinno się traktować pracowników, aby ich zachęcać do nie zmieniania miejsca pracy przez długie lata.

Najbardziej ciekawe wypowiedzi będą drukowane w „Głosie Pracy”. Nagrody rozdane będą wśród autorów najbardziej interesujących wypowiedzi oraz wśród uczestników konkursu, którzy przesyła do redakcji wypełnione kupony. PRZECZYTAJ UWAGAŃ, PODKREŚL LUB WPISZ WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI I WYŚLIJ POD ADRESEM „GŁOS PRACY” — WARSZAWA 1, SMOLNA 12.

1. Czy korzystna jest dla pracownika długoletnia praca w przedsiębiorstwie? Tak, czasem tak, czasem nie, nie (podkreśl właściwą odpowiedź).

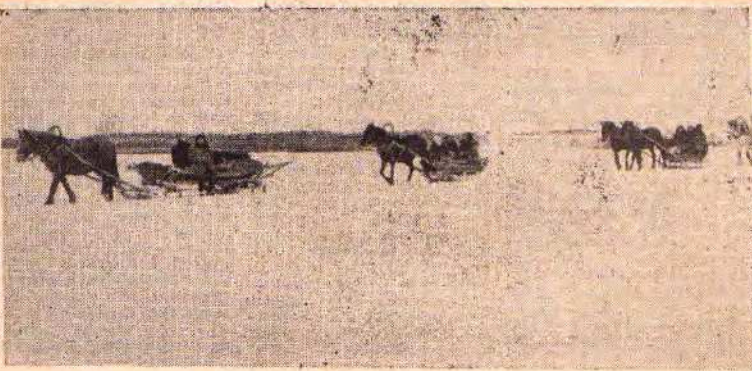
2. W Twoim zakładzie staż pracy uwzględnia się: a) przy awansach b) przy podwyżkach zarobka c) przy podziale nagród z funduszu zakładowego d) w inny sposób. Jaki — napisz krótko

4. Czy uważasz, że staż pracy u jednym zakładzie powinien się liczyć bardziej, niż dotychczas? Tak — nie (podkreśl właściwą odpowiedź). Jeżeli TAK — dlaczego? Napisz krótko

4. Czy sądzisz, że warto: a) ustanowić odznakę „Zastuszonego dla zakładu” b) przyznawać specjalne premie za 10, 15, 20, 25 i więcej lat pracy w jednym zakładzie c) zwolnić pracowników o długim stażu pracy z rezerwy osobistej przy wyjściu z zakładu d) przyznawać takim pracownikom prawo kontroli jakości swych wyrobów, jeżeli pracują w produkcji a) nagradzać w inny sposób. Jaki? — napisz krótko (podkreśl jedną możliwość, najuczelniejszą Twoim zdaniem lub wpisz właściwą odpowiedź)

5. Nazwisko i imię Jestem pracownikiem: fizycznym — umysłowym. Pracuję w swoim zakładzie od ... lat (podkreśl lub wpisz właściwe odpowiedzi). Adres

UWAGA! NIE ZAPOMNIJ NAPISAĆ SWEGO ADRESU! MUSIMY WIEDZIEĆ KOMU PRZEŚLAĆ NAGRODĘ. JEŻELI JĄ WYGRASZ!



# Nowy system finansowy

(Ciąg dalszy ze str. 3)

Nowe zasady gospodarki inwestycyjnej zakładają finansowanie inwestycji przedsiębiorstw ze środków rachunku B funduszu rozwoju jak i z kredytu bankowego. Bank otrzymał uprawnienia do odmowy dokonania wypłaty z rachunku B funduszu rozwoju na finansowanie inwestycji, jeżeli przedsiębiorstwo nie pokryło z tego rachunku w pełni swego zapotrzebowania na środki obrotowe (jeżeli nie zachowało ustalonej kolejności finansowania). W tym wypadku rozliczenia za wykonane inwestycje podlegają pokryciu z rachunku rozliczenia

wego, a nie zrefundowane z rachunku B funduszu rozwoju podlegają odpisanu na straty przedsiębiorstwa.

Bank może udzielić kredytu na inwestycje (w tym i inwestycje szybko rentujące się) jeżeli uzna, że inwestycja ta jest gospodarczo uzasadniona a przedsiębiorstwo zapewni zwrot kredytu.

**Gospodarka inwestycyjna i remontowa**

W obecnym systemie finansowym nastąpiło wyraźne oddzielenie gospodarki inwestycyjnej od gospodarki remontowej. Istnieje już tylko fundusz remontowy a nie fundusz inwestycyjno-remontowy jak

dawniej, fundusz którego środkami finansowane są remonty.

Fundusz remontowy tworzy się z części odpisów amortyzacyjnych pozostających do dyspozycji przedsiębiorstwa (w naszym przypadku 12,5 proc. co daje ok. 3,5 mln zł).

Banki mogą udzielać kredytu i na fundusz remontowy na poczet przyszłych wpływów amortyzacji.

W jednym tylko punkcie gospodarka remontowa ma styczność z inwestycjami, bo ze środków funduszu remontowego przedsiębiorstwa mogą również dokonywać nakładów inwestycyjnych w celu zastąpienia środków trwałych (tzw. inwestycje substytucyjne) o ile wymiana środka trwałego jest bardziej opłacalna od kapitałowego remontu (decyduje o tym „rachunek” opłacalności). W tym jednak wypadku bank również może cofnąć do uwarunkowanie gdy stwierdzi nieprawidłowość tej zasady.

Przedstawienie tu zagadnienia nie wyczerpują jeszcze w całości problemu zmian w systemie planowania i zarządzania. Pominąłem wiele zagadnień dlatego, że miałem za zadanie poinformować o miernikach oceny działalności gospodarczej przedsiębiorstwa a więc przede wszystkim o wskaźniku rentowności operacyjnej. Omówiłem także nowe kategorie — normy finansowe, które regulują stosunki finansowe pomiędzy przedsiębiorstwem a budżetem państwa.

Zachodziłaby konieczność bardziej dokładnego omówienia tych wskaźników i norm finansowych, które bezpośrednio rzutują na określenie korzyści materialne załóg (fundusz premii, budownictwo mieszkaniowe czy „akcja socjalna”) jak i na możliwości rozwoju przedsiębiorstwa.

Wymaga to jednak wnikliwej analizy ich zależności, wzajemnych powiązań, oraz określenia zakresu oddziaływania, możliwości ich zmian.

Mgr Gabriel Piuta