

Dwutygodnik Samorządu Robotniczego PZPS CHEŁMEK

Rozpoczęliśmy przygotowania do Jubileuszu

## We wrześniu główne uroczystości 45-lecia Zakładu



Szkló, stal i beton — to główne tworzywa naszej hali nr 13.

W bieżącym roku upływa czterdziesty pięć lat od założenia fabryki obuwia w Chełmku. W życiu człowieka jest to szmat czasu, choć w historii to tylko chwila. — Okres ten zaznaczył się w dziejach naszego zakładu ogromnymi przeobrażeniami i niebywałym rozwojem notowanym w szczególności w czasie 33 lat władzy ludowej.

Do spraw związanych z jubileuszem będziemy często nawiązywać na łamach „Echa Chełmka”, starając się przypomnieć najważniejsze fakty z jego historii, ludzi szczególnie zasłużonych w rozwoju przedsiębiorstwa.

Historia chełmeckiej fabryki to historia wielkoprzemy-

słowej produkcji obuwia w naszym kraju. Byliśmy przed wojną pierwszym w Polsce obuwiczym zakładem wielkoprodukcyjnym, zaś po wojnie stanowiliśmy wzór organizacyjny i produkcyjny, na którym oparto budowę i rozwój krajowego przemysłu skórzanego. Dzięki zaangażowaniu załogi, myśli technicznej i organizacyjnej nie zerwalimy nigdy z swoją pionierską tradycją utrzymując do dziś przodującą pozycję branży.

Przyznane nam wysokie odznaczenia państwowe w postaci Orderu Sztandaru Pracy II klasy było wyrazem uznania dla naszego dorobku, jakim darzą nas władze partyjne i państwowe. Obchody jubileuszowe 45-lecia zakładu przewidziane zostały na wrześniu br. W celu należytego przygotowania się do uroczystości, na wspólnej naradzie kierownictwa gospodarczego, politycz-

nego i związkowego, odbyte 12 lipca powołanie zostały zespoły, których zadaniem będzie sprawne przeprowadzenie prac przygotowawczych w aspekcie ideowym — wychowawczym, propagandowym i organizacyjnym.

Przewodnictwo zespołu głównego, koordynującego całość spraw jubileuszowych objął dyrektor naczelny mgr Bronisław Grzesik. Członkami zespołu są i sekretarz KZ PZPR Mieczysław Lipiec, przewodniczący Zakładowej Zbigniew Krzyżanowski, przewodniczący ZZ ZNSP Zbigniew Remsak, dyrektor produkcyjny mgr Eugeniusz Bobko oraz, jako sekretarz — Franciszek Pałwa. Powołano też zespoły robocze, odpowiedzialne za poszczególne grupy zagadnień.

Na ich czele stanęli: mgr Jan Wala — organizacja, mgr Franciszek Walczek — sprawy imprezowe — propagando-wo, mgr inż. Henryk Pisarek — zagadnienia techniczno-materiałowe oraz Jan Chrobak — sprawy porządkowe i socjalno — bytowe.

W przygotowaniach jubileuszowych wezmą także udział poszczególne zakłady i oddziały terenowe wchodzące w skład przedsiębiorstwa, eksponując ściśle związki kooperacyjne, dobre tradycje wieloletniej współpracy oraz udział tych zakładów w dorobku całego kombinatu. Do współpracujących zespołów zostały organizacje społeczne, działające na terenie zakładu, takie jak NPT, PTE, KTR, TPPER, LOK, PCK i PTTK.

Zywnym głębiote przekonanie, że cała załoga naszych zakładów czynnie włączy się do uroczystości 45-lecia przez pogłębianie klimatu dobrej roboty i wyrabianie nawyków do porządku i oszczędności gospodarowania i upowszechniania osiągnięć zakładu szczególnie wśród młodych pracowników oraz w środowisku. Najcenniejszym prezentem — jaki możemy dać swojemu przedsiębiorstwu na jego jubileusz — jest pełna mobilizacja wszystkich sił, w celu wykonania stojących przed nami zadań.

REDAKCJA

Czerwiec był ostatnim miesiącem zajęć w ramach szkolenia partyjnego w roku szkoleniowym 1976/77. W związku z tym Egzekutywa Komitetu Zakładowego PZPR dokonała oceny przebiegu szkolenia partyjnego. Ocena wypadła na ogół pozytywnie.

Pomimo wielu niezadowolających zjawisk, jakie towarzyszyły szkoleniu, zaplanowany program został w zasadzie zrealizowany, a jego efektem był dalszy wzrost poziomu wiedzy społeczno — politycznej członków i kandydatów Zakładowej Organizacji Partyjnej.

Szkolenie partyjne obejmowało cztery zespoły tematyczne, każdy po dwie grupy, czyli w sumie 8 grup, w których uczestniczyło 200 słuchaczy. W ramach tej formy szkolenia zrealizowano tematy z zakresu wybranych problemów wiedzy o partii, podstaw marksistowskiego światopoglądu, problemów moralności socjalistycznej oraz zadań polskiego ruchu robotniczego.

## Zakończono szkolenie partyjne

Najwięcej kłopotów w realizacji programu szkolenia masowego powodowała niezadowolająca frekwencja.

Dla wyrównania zaległości programowych zgodnie z wytycznymi instancji nadrzędnych przeprowadzono obok normalnego szkolenia trzy dodatkowe zajęcia podczas kolejnych zebrań ogólnych OOP w miesiącach marca, kwietnia i maja. Pozwoliło to na wyrównanie zaległości programowych.

Zajęcia w ramach szkolenia masowego prowadził własna kadra wykładowców: mgr Z. Pedrys, mgr inż. A. Firek, Tadeusz Walczek, mgr H. Iwanek, M. Mucharski, mgr inż. W. Wilkosz, D. Koryciak, inż. F. Matyja.

W ramach szkolenia kandydackiego zakończono zajęcia z 80 osobami. Natomiast w miesiącu sierpniu przeszli się dalszych 100 kandydatów. — Szkolenie prowadzi inż. K. Zamarlik z wydziału energetycznego.

W zajęciach Szkoły Aktywu Partyjnego uczestniczyli sekretarze OOP, dwaj młodzieżowi i związkowi oraz wytypowani kierownicy komórek organizacyjnych, w sumie 41 towarzyszy.

Zajęcia prowadzone były raz w miesiącu, przy stałym poziomie wzrostu frekwencji. Tematyka zajęć SAP dotyczyła problematyki społeczno — gospodarczej oraz sprawowania kierowniczej roli PZPR w państwie socjalistycznym.

Wykłady prowadził dr Alfred Minkiewicz i mgr Krzysztof Pačila z Krakowa.

Wieczory Uniwersytetu Marksizmu Leninizmu w Oświęcimiu — cykl 3-letni ukończył 8 towarzyszy, a mianowicie: mgr Eugeniusz Bobko, Jan Chrobak, Anna Stach, Michał Kucharski, Czesław Lupina Lucjan Urbaczycy, Józef Mazur i Henryk Fucz. Większość ocen była dobra i bardzo dobra. W roku szkoleniowym 1977/1978 szkolenie

(DOKONCZENIE NA STR. 2)

Trzydzięci lat temu 20 lipca 1944 roku w opuszczonym Chełmie Lubelskim ogłoszony został Manifest Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego. W tym historycznym akcie zawarto podstawowe zasady ustrojowe przyszłej Polski, niepodległej, wolnej od niesprawiedliwości społecznej. Wiadomość o tym doniosłym wydarzeniu szybko przeniknęła różnymi drogami na polskie ziemie, z których większość znajdowała się jeszcze pod hitlerowską okupacją, napawając miliony Polaków otuchą i nadzieją rychłego zwycięstwa. W Chełmku i w naszym zakładzie panoszyli się jeszcze Niemcy, ale i oni przeczuwali, że bliski jest koniec ich panowania. Nastąpił on w kilka miesięcy później, 25 stycznia 1945 roku.

Historia i rozwój zakładu pozostaje w ścisłym związku z dorobkiem 33 lat Polski Ludowej. W wyniku ofiarnej i wyjątkowej pracy społeczeństwa kierowanego przez PPR, a później PZPR nastąpiły zasadnicze przeobrażenia ustrojowe, zostały spełnione naczelne społeczne i ekonomiczne racje naszego narodu. Społeczna własność środków produkcji, planowe zagospodarowanie oraz śmiała, zaspalająca potrzeby dnia dzisiejszego z interesami przyszłości koncepcja rozwojowa, tworzą podstawę wysokiej dynamiki społeczno-ekonomicznej. Początki w jakich zaczęliśmy naszą drogę były bardzo trudne. Okupanci, poprzez intensyfikację działalności eksploatacyjnej przy minimalnych nakładach na remonty doprowadzili fabrykę do oplakanego stanu.

W styczniu 1945 roku podczas wycofywania się wojsk niemieckich nastąpiła dalsza dewastacja obiektów fabrycznych. Brak było energii elektrycznej, środków transportu, surowców i żywności. Odczytana wolność wyzwoliła w społeczeństwie zasoby energii i zapasów do pracy. Przystąpiono niezwłocznie do uruchomienia zakładu pod kierownictwem istniejącej i aktywnej organizacji Polskiej Partii Robotniczej.

## Lipcowe refleksje

W wyniku intensywnej pracy załogi oraz dzięki materialnej i organizacyjnej pomocy Armii Radzieckiej już pod koniec lutego 1945 roku, zakład rozpoczął swoją działalność produkcyjną. W momencie uruchomienia w fabryce pracowało zaledwie 319 osób, a dzienne produkcja nie przekraczała w zasadzie tysiąca par.

Od tamtego momentu upłynęło ponad trzydzieści lat. Zmiany jakie w tym okresie nastąpiły są ogromne. W latach 1946—48 zakład produkował przeciętnie 2,5 miliona par rocznie. Obecnie liczba ta przekracza 7 milionów. W ślad za ilościowym wzrostem produkcji szły zmiany w strukturze asortymentowej, uzbogaceniu uległo wzornictwo, z końcem lat pięćdziesiątych rozpoczął się dynamiczny rozwój eksportu. Rozwojowi ekonomiczno-produkcyjnemu towarzyszyła realizacja przedsięwzięć w zakresie poprawy warunków pracy i wypoczynku załogi, budownictwa mieszkaniowego, opieki zdrowotnej, kultury i oświaty.

Dorobek, jaki zanotował na swoim koncie zakład zawdzięcza w dużej mierze swojej załodze, która w okresie władzy ludowej dążyła do pełnej swojej najważniejszej egzystencji, uszczuplając zasoby do swojej roli współopodarcza zakładu i twórcy nowej, socjalistycznej rzeczywistości. Ze szczególnym uznaniem myślimy o przedzielnym Świecia Odrodzenia Polski o ludziach uczestniczących w dziele dźwignia zakładu i miasta z wojennych niszczycieli. W okresie pierwszych dni po wyzwoleniu, gdy zachodziła konieczność dala z siebie maksimum wysiłku i poświęcenia, nie pytając niejednokrotnie o zarobek.

Wielu z tych ludzi odeszło już z naszego grona. Ci, którzy jeszcze żyją, powracają często do nas interesując się dnem dzisiejszym i perspektywami dalszego rozwoju. Wśród nas pracuje jeszcze 260 pracowników którzy przed trzydziestu laty uczestniczyli w dziele odbudowy zakładu. Przed trzydziestu laty, gdy oni znajdowali się w pełni sił, blisko połowy naszej załogi nie było jeszcze na świecie. Trzeba, by młodzi pamiętali o zastępach swoich ojców i matek, o trudnej, najeżonej przeciwnościami losu drodze, jaką przebyli ich starzy towarzysze pracy. Atmosfera lipcowego Świecia sprzyja takim refleksjom, które powinny towarzyszyć nam w chwilach radości i zabawy, przepłatać się z poczuciem dumy z dotychczasowych osiągnięć.

HENRYK IWANEK

## Blisko 2 miliony par butów wysłaliśmy za granicę w I półroczu

Teżoroczne zadania w zakresie eksportu są bardzo napięte. Dla przypomnienia podaje się je w porównaniu do roku ubiegłego dostawy eksportowe ogółem wzrosną z 3,9 mln par w 1976 do 4,337 tys. w 1977 r., czyli o 11 proc., natomiast w zakresie wartości w złotychkach dewizowych zakładu się przyszyło o 12 procent, w tym do krajów socjalistycznych aż o 44 procent.

W okresie I półroczu zostało wysłane za granicę ogółem 1,9 mln par obuwia o wartości ponad 40 mln złotych dewizowych, co stanowi 102,9 procent wykonanych zadań pierwszego i drugiego kwartału. Biorąc jednak pod uwagę wielkość zadań wynikających z planu rocznego, stopień zaangażowania wykonawstwa jest niezadowolający, gdyż wynosi ogółem 45 procent, natomiast w eksporcie do krajów tzw. obszaru drugiego — czyli krajów kapitalistycznych — tylko 40 procent.

Niezadowolający stopień wykonywania zadań rocznych w eksporcie do KK wynika z pokonywania szereg trudności mających swe źródło między innymi w rozdrobnionej masie towarowej zamówień eksportowych, przypadków nieokreślonego spływu zamówień, trudności kooperacyjnych, na ogół dużej precyzyjności wzorów, czy też nie zawsze odpowiedniego poziomu jakości wykonawstwa. Pomimo pewnego zmniejszenia ilości odbiorców z KK z 28 w 1975 do 19 w 1976, 16 w 1977 r., problem rozdrobnienia w zakresie geografii i struktury asortymentowej eksportu pozostaje nadal aktualny. I tak na zakładane w roku 1977 2,5 mln par do USA — wysłaliśmy 2 mln, czyli 75 procent, natomiast pozostałe 500 tys. do 15 odbiorców różnych stref geograficznych o różnych ugodobianach, warunkach ekonomicznych, tradycjach itp. Wiąże się to z pokonywaniem trud-

ności wynikłych z konieczności dostosowania profilu produkcyjnego do wytyrzenia określonych asortymentów nie zawsze odpowiadających modzie i możliwościom produkcyjnym zakładu, jak na przykład w przypadku krajów ańskich, wykonywaniem małych partii od 1 do 5 tys. par, co powoduje niejednokrotnie utratę części zdolności produkcyjnej wskutek częstego przestawiania taśmy produkcyjnej. Na początku roku wystąpiły trudności z otrzymaniem zamówień z kierunków KK. Na planowaną w miesiącach styczniowym i lutym rezerwy zdolności produkcyjnej 377 tys. par przedsiębiorstwo miało obłożone — w momencie ustalenia planu operacyjnego — 315 tys. par, czyli niedobór wynosił 60 tys. par, z tym że struktura asortymentowa zamówień nie odpowiadała w pełni możliwościom produkcyjnym. Mianowicie, połowa zamówień, tj. 158 tys. par o-

bejmowała obuwie pasowe i sandałów, które można było produkować tylko na dwóch warsztatach, zaś zdolności produkcyjne pozostałych oddziałów wytypowanych do produkcji obuwia KK nie były w pełni wykorzystane, co spowodowało konieczność wyprzedzenia produkcji innych kierunków (kraj socjalistyczne).

Wprawdzie w następnych miesiącach otrzymaliśmy zwiększoną ilość zamówień z kierunków KK, jednak struktura tych zamówień nie pokrywała zabezpieczonych na cele produkcji materiałów, głównie w zakresie skórzanych skórek nubukowych.

Na przyrządzenie w ilości 121 tys. metrów kwadratowych potrzebnych w okresie I półroczu wynosiły 160 tys. m kw., czyli niedobór wynosił 40 tys. m kw., co spowodowało konieczność przesunięcia produkcji 250 tys. par na III kwartał. Duże utrudnienie w kooperacji spowo-

doowało okresowe wstrzymanie dostaw importowanych środków wykańczających dla garbarstwa do produkcji skór typu sofry. Zastosowane środki krajowe nie zabezpieczyły odpowiedniej ilości tych skór, co w konsekwencji spowodowało zakłócenie w rytmie dostaw.

Występowały też tradycyjnie braki w zakresie opakowań, galanterii, materiałów tekstylnych z importu do podszewek, klejów, środków wykańczających w obuwnictwie i awaryjnych dostaw części maszyn.

Rozpatrując zagadnienie wpływu produkcji eksportowej na rytmikę wykonawstwa zadań należy zwrócić uwagę na fakt dużego rozdrobnienia zamówień szczegółowych czyli tzw. orderów.

W ramach jednego zamówienia występuje z reguły od kilkunastu do kilkudziesięciu odmian kolorystycznych, spowodowanie w kooperacji spowo-

(DOKONCZENIE NA STR. 2)

(DOKONCZENIE NA STR. 2)



# NASZE KONTAKTY Z ZAGRANICĄ

■ W czerwcu i miesiącu lipcu br. przebywali w naszym przedsiębiorstwie przedstawiciele firmy „Everest” z Włoch — celem wizyty było dokonanie przeglądu pracy urzędów lakierniczych.

■ W Zakładzie Obuwia w Będzinie gościli przedstawiciele firmy „Minerwa” z Czechosłowacji, usuwając ustęki w nowo zakupionych maszynach szwyjących.

■ Od 16 do 18 czerwca gościli przedstawiciele firmy „TWS” z USA. W pierwszym dniu goście dokonali oceny wykonywanych wzorów obuwia oraz przekazali dane do wykonania dalszych modeli. W toku dalszych rozmów omówiono szczegółowo realizację złożonych wzorów określając termin ich realizacji.

■ 21 czerwca gościliśmy przedstawicieli firmy „Van Vliet” z Holandii. W toku rozmów ustalono, że część zamówionych wzorów z kolekcji na sezon lato 1978 zostanie wykonana do 19. 6. br., pozostałe wzory wykonane zostaną w terminie do 25. 7. br.

■ 22 czerwca odwiedzili nas przedstawiciele firmy „Doughty” z Anglii. Kupiec z Anglii przeglądając obuwie na taśmie montażowej stwierdził niewielkie wykończenie obrzeży podszewy i obcasów.

■ 4 lipca w Garbarni w Jaworznie-Szaczkowie przebywali przedstawiciele firmy „Kepec” z RFN. Tematem rozmów było wprowadzenie nowego typu wykonania skorodzieżowych, poprawiających jakość skór.

■ 6 lipca przedstawiciele firmy „Van Vliet” z Holandii dokonali odbioru 10 wzorów obuwia wykonanego w oparciu o ustalenia z dnia 21 czerwca br. Wykonane wzory oceniono pozytywnie.

■ 8 lipca gościli nas przedstawiciele ambasady Filipin w Warszawie. Powodzone rozmowy dotyczyły próbnej partii tektury pododzieżowej produkcji filipińskiej.

■ Przedstawiciele firmy „Avalon” z Anglii przeprowadzili próby z dostarczonego do produkcji surowców do produkcji sznurek PU. Kilka par wyprodukowanych podszew przelazło do Instytutu Przemysłu Skórzanego w Łodzi celem oceny podszewowych parametrów fizykochemicznych, w tym odporności na wielokrotne zmiękanie w temperaturach 13 st. C.

■ W dniu 16 lipca przedstawiciele firmy „Semperit” z Austrii przeprowadzili próby z nowymi środkami chemicznymi do PU.

TERESA MATYSIK



## Uczniowie z Chrzanowa zadowoleni z praktyki

Corocznie w naszym zakładzie odbywają kilkutygodniowe zajęcia praktyczne uczniowie różnych szkół zawodowych oraz studenci wyższych uczelni. Pod okiem doświadczonych fachowców nabywają umiejętności, wzbogacając je uzyskaną w szkole wiedzą teoretyczną. Najczęściej praktykują u nas uczniowie szkół położonych w sąsiedztwie, ale mieliśmy także praktykantów ze Starogardu Szczecińskiego, Gubina, Radomia czy Nowego Targu. Najbliższą grupę złożoną z dwudziestu chłopców i ośmiu dziewcząt przysłał w bieżącym roku Zespół Szkół Mechaniczno - elektrycz-

nych z Chrzanowa. Młodzi elektromechanicy odbywali w naszym Oddziale Elektrycznym całoroczne zajęcia zawodowe, uwiecznione czterotygodniową praktyką. Ich opiekunem był doświadczony fachowiec i pedagog Kazimierz Sędziowski. Sprawna organizacja zajęć oraz dobra atmosfera panująca w zakładzie przyczyniły się do prawidłowego przygotowania zawodowego powierzonych naszej pieczy młodzieży. Na adres zakładu wysłał list od dyrektora chrzanowskiej szkoły inż. Józefa Mołodyńskiego który pozwałamy sobie w całości cytować:

*Działając w imieniu Rady Pedagogicznej i uczniów klasy drugiej I ut. Zasadniczej Szkoły Zawodowej przesyłam wyrazy wdzięczności Dyrektorowi, Kierownikowi Działu Szkolenia Zawodowego i Kierownikowi Działu Elektrycznego Wszelkich Zakładów Ob. Kazimierzowi Sędziowskiemu za zorganizowanie i ustosunkowanie przeprowadzenia całorocznych zajęć praktycznych oraz czterotygodniowej praktyki produkcyjnej dla uczniów tej klasy ZSZ w zawodzie elektromechanik. Zarówno bożem sprawozdaniem umiejętności zawodowych tych uczniów, jak też ich dobre postawie ideowej i społecznej wykazuje pozytywny wpływ atmosfery dobrej roboty i troski o przygotowanie zawodowe młodzieży w Wszelkich Zakładach.*

*Przekazując wyrazy wdzięczności za tak pozytywne współdziałanie dydaktyczne i wychowawcze na uczniach, uprzejmie prosimy o kontynuowanie opiekuńczej działalności nad naszą Szkołą w następnym okresie kształcenia uczniów na dobrą kadrę zawodową.*

Je się z funkcji wychowawczej wobec młodych kadr. (KW)

Odwiedzający nas goście podczas zwiedzania wzorcowni dostają „oczołasu”. Tyle tu różności. Żeby tak jeszcze w sklepach można było te buty kupić!

Na czas wakacji opustoszał budynek Zespołu Szkół Zawodowych. We wrześniu rozpocznie w nim naukę 811 młodzieży, z czego 325 to uczniowie klas pierwszych.

FOT. J. PODLECKI

(DOKONCZENIE ZE STR. 1)

sobów pakowania, szycia wierzchołów, znakowania, co dodatkowo zwiększa elastyczność zmiern produkcji.

Przebieganie na jednej taśmie produkcyjnej, przy zdolności dziennej 1000 par, występuje w produkcji do KK około 10 wzorów z odmianami, natomiast przy produkcji do KS i na rynek wewnętrzny od 1 do 3 wzorów.

Dozwolono opóźnienie pierwszego terminu wykonania o 40 dni.

Do mankamentów wpływających niekorzystnie na wykonawstwo eksportu należą także brak instrukcji wysyłkowych i a-kredyty oraz okresowy brak środków transportu. Kilka-krotnie w okresie I kw. miały miejsce przypadki braku instrukcji wysyłkowych z kra-

## Blisko 2 miliony par butów wysłaliśmy za granicę

Rynek KK, a szczególnie USA charakteryzuje się na ogół wzorami o wysokiej przebiegłości. Dotyczy to przede wszystkim obuwia typu „puffa”, kozaczków i „kowbojek”, co wymaga wzrostu zatrudnienia od 30 do 50 proc., głównie na szwalniach. Np. w miesiącu kwietniu wprowadzono do produkcji model 23666 (trzewiki puffa), którego produkcja kontynuowana ma być do miesiąca września, gdzie wydajność na szwalni przy aktualnym stanie zatrudnienia wynosiła zaledwie 500—550 na osiem godzin, co zapewniło montażowi produkcję tylko na jedną zmianę.

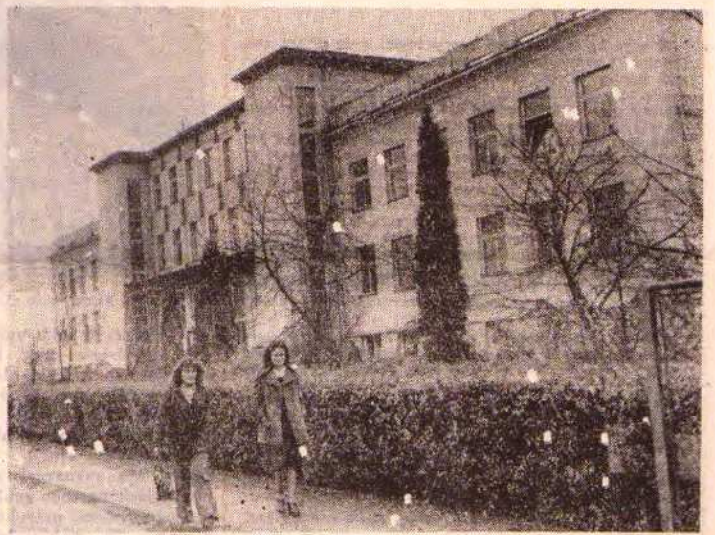
Z uwagi na brak możliwości uzupełnienia stanu zatrudnienia montowano obuwie tylko na jedną zmianę w miesiącach kwietniu i maju, co spo-

jąw Bliskiego Wschodu oraz państw Europy zachodniej.

Skomplikowany system przebieg granicznych, pośrednictwo spedytora (C Hartwig) wydłuża czas oczekiwania instrukcji.

Duże trudności notuje się w terminowym otrzymywaniu wagonów pod załadunek obuwia do ZSRR. Prawie każde zapotrzebowanie na wagony realizowane jest z opóźnieniem, co powoduje spiętrzenie obuwia w magazynach, utrudnia prawidłowe przygotowanie ekspedycji itp.

Ocena poziomu jakości wykonawstwa, problematyka opłacalności oraz stan przygotowań do realizacji zadań II półroczu przedstawiony zostanie w następnym numerze gazety. (JW)



Realizacja zadań wynikających z programu VII Zjazdu wymaga zwartego, jednomyślnego działania zarówno w sferze produkcji jak również w zakresie warunków pracy i socjalno-bytowych. Wynika to z pogłębiającej się współzależności pomiędzy rozwojem społecznym i gospodarczym.

W marcu Biuro Polityczne KC PZPR, Prezydium Rządu i Centralnej Rady Związków Zawodowych dokonały oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zobowiązały kierownictwa zakładów pracy do przeprowadzenia oceny stanu bhp przez KSR.

Zadaniem III KSR było między innymi dokonanie analizy organizacji pracy i jej wpływu na warunki, a szczególnie na bezpieczeństwo pracy. Zastanawiano się też, w jakim stopniu przyjęte programy zapewniają wprowadzenie odczuwalnej poprawy warunków pracy w następnych latach pięcioletnia 1976—1988. Ponadto KSR oceniła realizację programu poprawy warunków socjalno-bytowych.

### EFEKTY NASZEGO DZIAŁANIA

Przedłożone pod obrady III KSR materiały są wynikiem prac komisji specjalistycznych powołanych przez dyrekcje przedsiębiorstwa, w skład których wchodziły przedstawiciele produkcji, zakładu badawczo-rozwojowego, służb utrzymania ruchu, transportu i służby bhp. Komisje dokonały przeglądu maszyn i urządzeń oraz organizacji produkcji pod kątem zapewnienia właściwych, bezpiecznych warunków pracy. Dokonano równocześnie oceny realizacji przyjętego przez I KSR programu poprawy warunków bhp. Program ten jest realizowany prawidłowo przynosiąc wymierne efekty w formie rozwiązania kwestii dotyczących zarówno warunków środowiska pracy jak i zmniejszenia zagrożenia wypadkowego. Pomimo wydatnej poprawy warunków pracy w oddziałach produkcji finalnej spowodowanej oddaniem bali 13 oraz związanej z tym wymiana parku maszynowego, istnieje w dalszym ciągu szereg stanowisk, które niosą ze sobą zagrożenie chorobowe i wypadkowe. Do takich należą stanowiska, gdzie stosuje się kleje, frezarki obrzeży w montażu, wytniki elementów wierzchołków, numerowarki,

Zwiększona intensywność pracy wynikająca głównie z obróbki coraz trudniejszych asortymentów, częste zmiany produkcyjne, na ogół duża monotonia pracy wynikająca z rozdrobienia czynności a także znane trudności kooperacyjne wymagają bardzo precyzyjnej organizacji pracy. Każde większe pokłonicie na tym odcinku oprócz ujemnych konsekwencji w rytmie wykonawstwa zadań niesie ze sobą dodatkowe zagrożenia wypadkowe. Niepokojącym zjawiskiem jest zwiększenie wskaźnika ciężkości, pomimo zmniejszającej się wypadkowości ogółem. Jeżeli w latach 1972—1975 wskaźnik ten kształtował się na poziomie 22—24 dni na jednego pracownika ulegającego wypadkowi i odpowiadał średniej branżowej, to w okresie 1976—1977 wzrósł do prawie 30 dni, co oznacza wzrost 30 proc. Wypadki ciężkie, powodują-

### ROLA DOZORU

Obok działalności o charakterze programowym ważną rolę w zabezpieczeniu warunków pracy odgrywa właściwa organizacja pracy zabezpieczona tak przez wyższy dobór (kierowników zakładów, wydziałów), jak i dozor niższy (mistrzów, brzdajistów). Zadania kierowników powinny koncentrować się na zapewnieniu właściwego współdziałania podporządkowanych oddziałów, zapewnieniu prawidłowej kooperacji, należytnym koordynowaniu zagadnień pracowniczych, technicznych i materiałowych z równoczesną działalnością insprującą-kontrolną na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast uwaga mistrza powinna się skupiać, oprócz nadzoru prawidłowego wykonywania czynności

### W OKRESIE I PÓLROCZA

## Warunki bhp i socjalne

ce długotrwała niezdolność do pracy, wystąpiły głównie na stanowiskach numerowania, gdzie poprzednio zdarzały się sporadycznie. Długotrwała niezdolność do pracy spowodowana jest urazem ręki oraz jej oparzeniem. Przyczyną tego zjawiska analizowano szczegółowo, konfrontując je w rozmowach z pracownikami obsługującymi numerowarki. Jak okazało się, główną przyczyną wypadków jest brak pełnej koordynacji ruchów człowieka i maszyny u osób na ogół z dużym stażem pracy (10—15 lat) po 4—5 godz. pracy.

Świadczy to o potrzebie dogłębnego badania warunków pracy powiązanych z wymogami ergonomii, fizjologii i psychologii pracy. Rozwiązanie problemu wymaga kompleksowego działania nie tylko naszych techników, służb technicznych, ale również specjalistów z placówek naukowo-badawczych resortu, a także Instytutu Medycyny Pracy. Działania nasze nie mogą wyłącznie ograniczać się tylko do spraw bezpieczeństwa, obciążonych na efekty dorazny, lecz musimy tu działać kompleksowo — z uwzględnieniem osiągnięć nauki i techniki.

obsługi maszyn i urządzeń — na udzielaniu fachowego instruktażu i szkolenia z zakresu bhp, dopinowania użytkownika w sposób właściwy odzieży ochronnej i roboczej.

W warunkach pracy taśmowej charakteryzującej się dużą monotonią, przy równoczesnej dużej intensywności wysiłku, mistrz względnie brzdajista powinni doskonale znać swój zespół pracowniczy oraz sprawność fizyczną poszczególnych osób. Ma to duże znaczenie przy dokonywaniu przydziału pracy, kontroli jej wykonania celem nie dopuszczenia do wypadków. Od kierownika i mistrza musimy wymagać obok umiejętności kierowania pracą zespołów ludzkich również wiedzy dotyczącej podstaw ergonomii i psychologii inżynierii. Wydać by się mogło, że praca takich komórek jak: przygotowanie produkcji, zaopatrzenie i transport nie odgrywa większej roli w zapewnieniu bezpiecznych warunków produkcji. W praktyce jest często inaczej. Bywa bowiem tak, że niedopracowanie konstrukcji, technologii odbija się niekorzystnie na warunkach pracy. Podobnie rzecz przedstawia się z zaopatrzeniem i transportem. Nie wymaga to szerokie-



# TRUDNA SPRAWA

Sprawa ta główna była w naszym zakładzie przed kilkoma miesiącami, wywołując różnorodne komentarze i wzbudzając nie zawsze pożądane emocje u całej społeczności. Dziś, kiedy jest ona już definitywnie załatwiona, uznaliśmy za celowe do niej powrócić. Nie dla sensacji bynajmniej, ale z dziennikarskiego obowiązku rzetelnego informowania załogi o wszystkim, co się dzieje w zakładzie, a zatem także o rzeczach drażliwych. Chodzi tu o dyscyplinarne zwolnienie trzech pracowników: Genowefy Oleś, Danuty Dusznik i Grażyny Przybyłkiej.

Rzecz miała miejsce w kwietniu bieżącego roku, a przebieg wydarzeń był następujący: 7 kwietnia w wydziałach mieszczących się w nowej hali („szynasie”), przeprowadzony został przegląd osobistych szafek pracowników. Przebiegało to w ten sposób, że z samego rana mistrzowie poprosili zatrudnionych w swoich oddziałach ludzi o klucze do szafek i później w ich obecności sprawdzili zawartość tych szafek. I co się okazało? Obok przedmiotów codziennego użytku, środków higieny osobistej i żywności znajdowały się w nich także rzeczy, które nie powinny się tam znajdować. A więc: talerze, kubki, lizaki i widelce stanowiące własność jadłowni, a

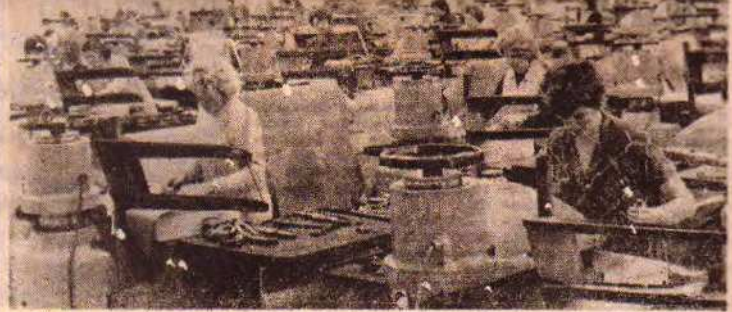
także chołетки, podszewki i wykrójone elementy wierzchołkowe oraz kilka par butów bez oznaczeń KT, ceny czy pieczątki Straży Przemysłowej. Nakrycia przekazano właścicielowi, czyli WSS „Społem”, a pracownikom zwrócono uwagę, aby nie przetrzymywali takich rzeczy, bo utrudniają to korzystanie z budżetu. Elementy wróciły na produkcję zgodnie z przeznaczeniem, z tym, że winni ich zabioru otrzymali kary regulaminowe.

Wobec pracownic, u których znaleziono buty i chołетки zastosowano zwolnienie dyscyplinarne. Decyzja ta nie przysła łatwo wzięta, że jedna z nich, Oleś, była w ciąży, zaś druga Dusznik, liczy sobie 22 lata, jest absolwentką naszej szkoły zawodowej i dopiero co rozpoczęła pracę w naszym zakładzie.

Mimo to, zarząd kierownictwa zakładu, jak i rada zakładowa opiniująca wnioszek o zwolnienie uznały, że taka właśnie sankcja jest odpowiednia do społecznego niebezpieczeństwa czynu. Dla nikogo bowiem nie ukrywa wątpliwości, że mieliśmy tu do czynienia z faktem zabioru mienia zakładowego, czyli z czynem jawnie naruszającym nie tylko normy współzależności społecznej, ale także przepisy prawa. Nie dano uszary wyjątkiem tłumaczeniem Oleś, że nie wie skąd te buty u

nias się znalazły i Dusznik, która twierdziła, że zakupione obuwie kupiła na bazarze. Obie zresztą kilkakrotnie zmieniły swoje wyjaśnienia podając coraz to inne wersje, z których jedna przeszła drugiej. Obie też zgodnie wniosły odwołanie od decyzji kierownictwa zakładu do Terenowej Komisji Odwoławczej w Oświęcimiu. Komisja wydała orzeczenie przywracające wnioskodawczyni do pracy w naszym zakładzie.

Przedsiębiorstwo nie zgodziło się z tym orzeczeniem i z kolei ono odwołało się do Okręgowego Sądu Pracy i Uniezależnienia Społecznych w Krakowie. W rewoizji zarzucano błędną ocenę stanu faktycznego obu spraw i pominięcie szeregu istotnych okoliczności. Znalezienie butów w szafce ponad wszelką wątpliwość świadczyło o przygotowaniu do ich wywiezienia za brama. Zresztą już samo samowolne wycofanie obuwia z tamtych szafek i umieszczenie go w szafce przeznaczony na osobiste rzeczy stanowi ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczych, uzasadniające zastosowanie dyscyplinarnego zwolnienia, mimo szczególnej ochrony, jakiej podlegała jedyna z pracownic. Zastosowanie innych kar regulaminowych — stwierdzono w rewoizji — nie było uzasadnione, gdyż zwolnione nie (BOKOŃCZENIE NA STR. 4)



W okresie I półrocza załoga wydziału rozkroju materiałów wierzchnich zaoszczędziła skór na łączną wartość 514.871 złotych i 65 groszy. Godna to pochwały gospodarności, zasługująca na kontynuowania i naśladowania w.

## Dziękujemy za życzenia i piosenkę

Ostatnio na naszych łamach kilkakrotnie zamieszczaliśmy notatki na temat działalności Rozgłośni Polskiej Radia Moskiewskiego oraz podejmowanych przez nią inicjatyw, mających na celu dalsze zbliżenie między obywatelami polskimi i ludźmi Kraju Rad. Działalność publikujemy list, jaki Redakcja Audycji w Języku Polskim przelała na ręce przewodniczącego Zarządu Miejsko Gminnego TPRR: „Potwierdzamy odbiór listu i zalążonych egzemplarzy „Echa Chelmska”. Z głębi serca dziękujemy za gorące życzenia, za słowa uznania dla pracy zespołu redakcyjnego. Cięższymi się, że w naszych audycjach znajdujemy dużo informacji o gospodarce, nauce i kulturze Kraju Rad, o szczeniujących się kontaktach i wzajemnej współpracy dwóch bratnich narodów.

Z przyjemnością wspominamy spotkanie z Panem w redakcji. Mamy nadzieję, że teraz kiedy została nauwana bezpośrednio wiadomość, wymiana korespondencji nabierze całkiem innego zabarwienia. Liczymy na dalsze listy, z których między innymi dowiemy się zapewne, czy załoga Południowych Zakładów

Przemysłu Skórzanego w Chelmie słuchała piosenki, którą zadedykowaliśmy jej w niedzielnym koncercie 12 czerwca. Długość koncertu, a nie 15 min, jak to zostało ustalone w rozmosia z Panem? Wyjśniamy sobie, że w programie Polskiego Radia koszty nieoczekiwane zamyły i w związku z tym koncert został nadany dopiero 12 czerwca.

Pozdrawiamy jak najserdeczniej i życzymy wszelkiej pomyślności.

Radio Moskiewskie  
Redakcja Audycji w Języku Polskim

W imieniu czytelników dziękujemy radzieckim Przyjaciółom za podziwianie i piosenkę zadedykowaną załozce PZPS „Chelmek” w niedzielny koncert 12 czerwca. Jak się orientujemy wielu naszych pracowników wysłuchało tej piosenki, którą towarzysze z Moskwy sprawili nam wiele radości i satysfakcji. Jednocześnie ponawiamy nasz apel o udział w akcjach organizowanych przez Radio Moskiewskie i listy o naszym życiu i pracy.



Jeszcze do niedawna za pomieszczenia magazynowe służyły takie baraki. Dzisiaj funkcję te pełnią nowe obiekty, bardziej funkcjonalne, estetyczne, nie stwarzające zagrożenia pożarowego.

## Dział Kadr zawiadania

Zagadnienie szeroko rozumianej dyscypliny pracy pozostaje w centrum zainteresowania kierownictwa przedsiębiorstwa i działających w zakładzie organizacji społecznych — politycznych. Wąse problemu docenia też cała nasza załoga, rozumiejąc ściśle związek, jaki zachodzi między stosunkami pracowników do ich służbowych obowiązków, a wydajnością i jakością pracy, a w konsekwencji jakością naszego życia. Ale, jak w każdej regule są wyjątki, tak i tutaj są wśród nas ludzie, którzy o tej współzależności zapominają, bądź ją bagatelizują, że szkoda dla siebie i współpracowników.

Nie wolno przychodzić do pracy w stanie nietrzeźwym?

- oddz. 021, Tadeusz Zelech z oddz. 313, Jerzy Zoń z oddz. 435, Stefan Peronczyk — 451, Czesław Raczkowski — 431, Małgorzata Pluta — 451, Marian Hudzik — 311. Pierwsi dwaj ukarani zostali nagana, a pozostali upomnieniem. Również skądolwie dla prawidłowego rytmu produkcji jest samowolne opuszczenie stanowiska pracy. Przytrafiło się to Włodzimierzowi Majcie (nagana) i Genowefie Homan — (upomnienie).

Przeszkadza także w wykonaniu zadań produkcyjnych spódnianie się do pracy, zwłaszcza, jeśli ma ono notoryczny charakter.

Upomnienia, jakie za te przewinienia zarobili: Maria Ludwikowska — 451, Stanisław Głotak i Teresa Dziwacz bez usprawiedliwienia dni roboczych także nie wolno, a jednak dopuścili się tego: Mieczysław Szerurek z

go komentowania ze względu na szersze omówienie ich w materiałach KSR-u.

### NIE BAGATELIZUJMY SZKOLENIA

Dalsze podnoszenie jakości warunków bhp wiąże się z doskonaleniem form i metod szkolenia w zakresie bhp. Pomimo zmodyfikowania systemu szkolenia obserwuje się w dalszym ciągu zbyt formalistyczne podejście do tego zagadnienia, zarówno jeżeli chodzi o szkolenie wstępne pracowników nowo przyjętych, szkolenie na stanowiskach pracy oraz szkolenie okresowe. Dotyczy to tak samych wykładowców jak i uczestników. Również frekwencja na zajęciach szkoleniowych na ogół jest niezadowalająca. Uczestnicy nie dość,

czynku i działalności kulturalnej po pracy w dniach wolnych.

Z uwagi na niedostateczny stan własnego zaplecza rekreacyjno-wypoczynkowego, problemowi temu poświęca się wiele uwagi. Działania w tym zakresie sprwadzą się do zakończenia budowy przychodni lekarskiej oraz starań zmierzających do wznowienia budowy domu kultury i sali gimnastycznej. Wskutek dużych opóźnień w wykonawstwie przychodnia zostanie oddana pod koniec III kwartału, natomiast w m-cu maju uzyskano limit na kontynuację budowy domu kultury w celu zabezpieczenia obiektu.

Nie czekając na załatwienie tych palących problemów, kierownictwo przedsiębiorstwa oraz społeczny komitet weszły z własną inicjatywą podejmując szereg przedsięwzięć

W roku 1973 oddany zostanie blok dla 70 mieszkańców, w latach następných budować się będzie 450 mieszkań. Kierownictwo pragnie bowiem doprowadzić do sytuacji, w której możliwe jak największą ilość naszych pracowników mieszkać będzie w miejscu zatrudnienia.

Kontynuowana jest ponadto akcja pomocy kredytowej z zakładowego funduszu mieszkaniowego na budownictwo mieszkaniowe indywidualne, remonty domków pracowniczych oraz na uzupełnienie wkładu do mieszkań spółdzielczych.

### JAK PRZYGOTOWALIŚMY SIĘ DO LATA

Problematyka przygotowania zakładu do okresu letniego obejmuje takie sprawy, jak: techniczne zabezpieczenie, zaopatrzenie załogi w odzież letnią i napeje.

W zakresie technicznego zabezpieczenia sytuacji jest na ogół zadowalająca z tym, że duże kłopoty sprawia funkcjonalność klimatyzacji pomieszczeń hali 13 szczególnie podczas dużych upałów. Urządzenia klimatyzacyjne nie gwarantują pełnego ochładzania powietrza, gdyż wprowadzają nagrzane powietrze z zewnątrz.

Całkowite rozwiązanie tego problemu jest bardzo trudne, ponieważ wymaga zainstalowania dodatkowych, kosztownych urządzeń chłodniczych.

Zaopatrzenie w napeje chłodzące rozwiązuja saturatory zainstalowane w niektórych wydziałach oraz dostawy wody mineralnej. W okresie letnim, szczególnie podczas dużych upałów zapotrzebowanie na napeje gwałtownie wzrasta, co wymaga stworzenia odpowiednich zapasów. W sytuacji, gdy prace związane z dostawą wody wykonuje się w sposób niezmechanizowany, oraz gdy zakład musi zapewnić transport, zabezpieczenie zapasu wody naszczeka duże trudności.

W bufcie w hali 13 oraz w kioskach spożywczych znajdujących się na terenie zakładu można również nabyć sok i picia oraz wodę mineralną. W dostawie mleka nie notuje się większych trudności.

W sumie więc, mimo dalszego postępu na odcinku bhp i socjalnym szereg problemów oczekuje na rozwiązanie. Wymagać to będzie dalszej mobilizacji sił i środków w tych tak bardzo ważnych dziedzinach naszej działalności, dalszych inicjatyw pracowniczych i coraz lepszego gospodarowania posiadana bazą techniczno-materiałową i kadrową. (JW)

# oraz realizacja programu działania

że często opuszczają zajęcia bez usprawiedliwienia, to ponadto szukają rozmaitych pretekstów do zwolnienia ZE SZKOLENIA. Takie traktowanie szkolenia w konsekwencji przynosi w efekcie zło tak zakładowo, jak i samym pracownikom w postaci obniżki jakości, pogorszenia rytmiki jak i zwiększenia zagrożeń wypadkowych. Duże utrudnienie stanowią powtarzające się przypadki braku konstrukcji bezpieczeństwa obsługi importowanych nowych maszyn i urządzeń. Powoduje to konieczność opracowania instrukcji we własnym zakresie lub zlecenie wykonawstwa CIŁPO, co niejednokrotnie opóźnia prawidłowe szkolenie załogi.

### WYPOCZYNEK W CZASIE WOLNYM OD PRACY

Główne kierunki na odcinku polepszenia warunków socjalno-bytowych obejmują: zapewnienie odpowiednich warunków socjalnych w poszczególnych wydziałach i oddziałach, zwiększenie bazy rekreacyjno-wypoczynkowej, organizowanie wypoczynku urlopowego oraz organizowanie wypo-

znajdujących poparcie ze strony załogi, w formie czynów społecznych. Nakreślony program działania został w zasadzie wykonany (stawy, basen w Międzybrodziu, wykup Wicia, Paprotniki). Uzyskaliśmy wzrost ilości miejsc wczasowych i kolonijnych. W tym roku ponad 40 par. załogi i członków ich rodzin skorzysta z wczasów i kolonii prowadzonych we własnych względnie dzierżawionych obiektach oraz wykupu dodatkowych miejsc z FWP. Działalność w zakresie organizacji wypoczynku sobotnio-niedzielnego ma charakter programowy. 3-letnie doświadczenia wykazały, że po początkowym okresie dużego entuzjazmu, nastąpiło pewne zmniejszenie zainteresowania. Możliwość zapewnienia różnorodnych form rekreacji są obecnie większe od ilości chętnych do korzystania.

Bardzo dużą wagę przykładamy do polepszenia sytuacji mieszkaniowej naszych pracowników. W tym roku w IV kwartale nastąpi oddanie bloku spółdzielczego, w którym zakład otrzymał 30 mieszkań. Czynione są starania o pozyskanie dalszych 40 mieszkań z puli budownictwa powstanie-



# PROPOZYCJA NA LATO: UCZYMY SIĘ ESPERANTA

Co zrobić, aby „dogadać się” z cudzoziemcem? Odpowiedź prosta: Uczyć się języków obcych. Ale jakiego? Ano: rosyjskiego, jeśli chcemy porozumieć się z Rosjaninem, angielskiego — jeśli z Anglikami czy Amerykanami, francuskiego — jeśli z Francuzem.

I tak dalej, i tym podobnie. Ale przecież nikt nie jest w stanie wyuczyć się wszystkich języków, jakimi posługują się ludzie, z którymi stykamy się, czy możemy się zetknąć w przyszłości. Poliglotti znają kilka, góra kilkanaście... A tzw. przeciętny człowiek, stałe zalatany, mający wciąż za mało czasu?

Od wieków ludzie dostęgaliby potrzebę stworzenia jakiegoś jednego języka o międzynarodowym charakterze, którym by można było porozumieć się na całym świecie. W 1887 roku polski językoznawca Ludwik Zamenhof opublikował pierwszy podręcznik do nauki międzynarodowego języka, od pseudonimu, jakim posługiwał się twórcą, nazwanego językiem „esperanto”.

Mimo różnych hamulców wynikających z tendencji nacjonalistycznych i tradycjonalizmu, zyskało sobie esperanto w ciągu dziesięcioleci coraz więcej zwolenników na całym świecie. Jego prostota, łatwość wyuczenia sprawiły, że w

ostatnim zwiastwa dziesięcioleciu zaobserwowano wzrost zainteresowania tym językiem nie tylko w Europie, ale i w krajach pozaeuropejskich — zwłaszcza na Dalekim Wschodzie.

Jak się orientujemy i w naszym zakładzie są zwolennicy esperanta. Sam znam kilku takich, którzy opanowali już ten język na tyle, aby się nim porozumieć. Kilkakrotnie spotkałem się z zapytaniem, w jaki sposób można się esperanta nauczyć, skąd wziąć podręczniki itp. W związku z tym mam dla państwa propozycję na najbliższy okres. Polski Związek Esperantystów uruchamia Wakacyjny Kurs Korespondencyjny Języka Esperanto. Nauka polega na przerabianiu wskazanego materiału językowego pod kierunkiem nauczyciela, który poprawia i ocenia nadsyłane prace kontrolne, udziela wskazówek oraz odpowiada na pytania związane z przerobionymi ćwiczeniami.

Kurs trwa w zasadzie w czasie wakacji, ale osoby, które nie ukończą go w tym okresie będą mogły kontynuować naukę jesienią. Zainteresowanych prosimy o pisemne zgłoszenie swego udziału pod adresem: Polski Związek Esperantystów, Wakacyjny Kurs Korespondencyjny, ul. Jasna 60—613 Warszawa. M. W.



To już archiwalne zdjęcie — tak wyglądał zakład tuż po wojnie.

## Trudna sprawa

(DOKOŃCZENIE ZE STR. 3) ciężki się dobrą opinią i kulturalnie były już uczciwie karane.

Okrepując Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podzielił stanowisko zakładu, uchylając orzeczenie Terenowej Komisji Odwoławczej i odrzucając wnioski obu pracownic o przywrócenie ich do pracy. Wyrok Sądu jest ostateczny i nie podlega odwołaniu.

Na marginesie opisanego w tej sprawie nasuwa się kilka wniosków. Po pierwsze: Pod żadnym pozorem nie wolno

przechowywać w osobistej szafce jakiegokolwiek przedmiotu stanowiącego własność zakładu. Po drugie: Obuwie zakupione poza zakładem należy przy wejściu do fabryki ostempiować pieczątką Strazy Przemysłowej. Po trzecie: Należy i należy z bufetu nie należy wносить poza pomieszczenie soli jadalnej. O bezwzględnym szkodzie przytaczania sobie mienia krolewskiego nie wspomniemy, gdyż jest to zawada aż nadto oczywista i sama przez się zrozumiała. (lit)

## Zakończono szkolenie partyjne

(DOKOŃCZENIE ZE STR. 1) w ramach WUML kontynuować będzie 13 towarzyszy — część w cyklu dwuletnim, a część w jednorocznym. Co czwarty czwartej miesiąca odbywały się lektory, które prowadził lektorzy Komitetu Wojewódzkiego PZPR. Frekwencja podczas lektorów

była zadowalająca, a uczestnictwo w dyskusji uzależnione było od omawianego tematu.

Największe zainteresowanie wywołały lektory dotyczące polityki imperializmu zachodniemieckiego, problematyka chińska oraz problemy walki ideologicznej w współczesnym etapie pokojowego współistnienia dwóch systemów socjalizmu i kapitalizmu. W sumie we wszystkich formach szkolenia i lektoratach uczestniczyło ponad 350 osób czyli 30 proc. stanu członków i kandydatów Zakładowej Organizacji Partyjnej. (U. W.)



Meze leniwe najlepiej zjadają się z dachu. Prezes KS „Chelmek” mgr inż. Henryk Pisarek (w pozycji siedzącej) jest częstym gościem na naszych kortach. Na zdjęciu: widzimy go w towarzyskim przew. WKKEIT mgr Kaczmarek oraz kier. działu kultury i rekreacji mgr A. Matyszkowicz (z prawej). FOT. J. PAWLAK

## Przegląd aktów normalywnych

Na przestrzeni półroczia bieżącego roku ukazały się następujące wewnętrzne akty normalywnie:

### ANALIZA WARTOŚCI

Zarządzenie r 1/77 z dnia 17 stycznia 1977 r. dotyczyło uaktualnienia składu zespołu d/s analizy wartości, a mianowicie: zespołu głównego oraz zespołów problemowych. Przewodniczącym zespołu głównego jest dyrektor przedsiębiorstwa, zastępcą — resortowy zastępca dyr. d/s produkcji obuwia i wyrobów gumowych, członkami zespołu — resortowy zastępca dyr. d/s technicznych oraz d/s produkcji garbarskiej, sekretarzem — specjalista d/s analizy wartości.

Zadaniem zespołu głównego jest sprawowanie nadzoru nad wdrażaniem metody analizy wartości w przedsiębiorstwie, koordynowanie oraz nadzorowanie pracy zespołów problemowych i zakładowych działających w skład przedsiębiorstwa. W zakładzie w Chelmku zostaną powołane cztery zespoły problemowe. Na czele zespołu produkcji obuwia stanął zastępca dyr. d/s produkcji i wyrobów gumowych. Zespołowi produkcji i wyrobów gumowych, w której skórze, produkcji chemicznej i pomocniczej przewodzi kierownik oddziału rozwoju i postępu technicznego. Przewodniczącym zespołu organizacji zarządzania jest kierownik działu organizacji zarządzania. Cztery zespoły obejmują sprawy techniczne, a kieruje nim główny mechanik.

Zadaniem tych zespołów jest opracowanie i praktyczne zastosowanie metod analizy wartości w zakresie przydzielonej problematyki. Poza tym do trzeciego kwartału br. odbywać się będą kwartalne spotkania zespołu głównego i członkami zespołów roboczych.

### DZIAŁ KADR PRZEJAZD CAŁOŚĆ SZKOLENIA

Zarządzenie nr 12/77 w sprawie przejęcia agend szkolenia bhp przez sekcję szkolenia zawodowego miało na celu scałenie zagadnień szkolenia zawodowego w jednej komórce organizacyjnej. Zadanie związane z prowadzeniem agend szkolenia bhp sprawozdania się do: wnioskowania organizowania szkolenia, opracowywania

szeregów, en harmonogramów wykonawczych, kontrolowania przebiegu szkolenia, prowadzenia ewidencji dokumentacji.

### USPRAWNIENIE ODBIORU JAKOŚCIOWEGO SKÓR

Zarządzenie nr 15/77 z dnia 30. 3. 77 r. dotyczyło usprawnienia odbioru jakościowego skór oraz pracy sortowni. W oddziale przygotowania skór (sortowni) dokonuje się 100 proc. odbioru jakościowego skór wierzchowych, podszewkowych oraz w przypadkach uzasadnionych: kruponów spodowych i tuniskoru. Brak sortowni wpisuje w odpowiednim miejscu każdego balika skontrolowanej skóry gatunek, grubość, kolor lub numer odcienia kolorystycznego oraz przeznaczenie na dany asortyment. W przypadku, gdy skóry nie odpowiadają obowiązującym wyrymkom jakościowym — przekazywane są do magazynu depozytów wraz z brudnopisem protokołu reklamacyjnego. Nowością organizacyjną jest powołanie stałego zespołu, który dokonuje codziennie analizy zabezpieczenia potrzeb produkcji zgodnie z ustalonym planem dziennym i w przypadku braku pokrycia potrzeb materiałowych proponuje dokonanie zmian w produkcji. Ponadto do zadań zespołu należy wnioskowanie zastosowania w produkcji skór o odbiegających od normy odcieniach kolorystycznych, zaniżonych grubościach itp. Spisana przez zespół notatka stanowi podstawę sporządzenia protokołu konieczności oraz dokonania ewentualnych zmian w planie produkcji.

### ORGANIZACJA PRODUKCJI GUMY I POLIURETANÓW

Zarządzenie nr 17/77 z dnia 1. 5. 77 r. wprowadzona została instrukcja dotycząca organizacji i rozliczeń produkcji wyrobów gumowych i poliuretanowych. Instrukcja ta reguluje całokształt zagadnień związanych ze strukturą organizacyjną wydziału, planowaniem wewnątrzzakładowym, przygotowaniem produkcji, normowaniem zużycia materiałowego, przebiegiem procesu produkcji oraz jego dokumentacji, rozliczaniem zużycia

surowców i kosztów produkcji. Wdrożenie zasad podanych w instrukcji w wydziale 310 nastąpi w czerwcu i lipcu br.

### OBUWIE ZE ZNAKIEM JAKOŚCI

Zarządzenie nr 18/77 z dnia 9. 5. 77 r. w sprawie produkcji obuwia ze znakiem jakości miało na celu aktualizację dotychczasowego trybu postępowania związane z uzyskaniem znaku jakości oraz stworzenie odpowiednich warunków organizacyjnych do wykonawstwa i kontroli produkcji ze znakiem jakości.

W związku z tym powołany został stały zespół roboczy, którego przewodniczącym jest zastępca dyr. d/s produkcji obuwia i wyrobów gumowych, członkami zaś — kierownicy: zakładu badawczego i rozwojowego, zakładu obuwia i produkcji pomocniczej, działu kontroli jakości, planowania i analizy ekonomicznych oraz działu sprzedaży.

Do zadań zespołu należy koordynowanie i kontrolowanie wykonywania zadań w zakresie spraw dotyczących produkcji ze znakiem jakości przydzielonych poszczególnym komórkom organizacyjnym, dokonywanie analizy i akceptacji planów produkcji obuwia ze znakiem jakości, przeprowadzenie analizy przebiegu realizacji programu zgłoszonych wyrobów do oznaczenia znakiem jakości oraz nadzorowanie produkcji wyrobów ze znakiem jakości.

### NIE PALIMY NA ZEBRANIACH

Zarządzenie nr 20/77 z dnia 3 czerwca 1977 r. dotyczyło wprowadzenia zakazu palenia tytoniu podczas zebrań, narad, konferencji, konsultacji, odpraw, posiedzeń itp. Ponadto zakaz palenia obowiązuje w pomieszczeniach służących jako jadalnie, stołówki, sale szkoleniowe i świetlice oraz w obiektach, w których przedsiębiorstwo organizuje wczasowe, obozy wypoczynkowe, kolonie itp.

Powyższe zasady obowiązuja z dniem 1 lipca br. Wprowadzenie zakazu palenia w pomieszczeniach administracyjnych (biurowych) przez kierownika danej komórki organizacyjnej nastąpi na wniosek większości pracowników.

LEOKADIA WYSZYŃSKA

## W SIERPNIU NA NASZYM EKRANIE

3—4. Sierpniowy repertuar inauguruje kino „Piłowski” głośną komedią produkcji polskiej „Mojem jestem, czyli roman 40-latk”.

Jest to dalszy ciąg przygod doskonałe nam znanych z telewizyjnego ekranu inżyniera Karwieckiego oraz innych sympatycznych postaci, występujących w tym serialu. Filmy mogą oglądać widzowie bez ograniczenia wieku.

6—7. Za to następna pozycja przeznaczona jest wyłącznie dla dorosłych, a szczególnie dla tych, którzy lubią się w kinie „bać”. Na pewno mocnych wrażeń przysporzą im „Noce widma” produkcji angielskiej, bo Angielcy, jak wiadomo są mistrzami od tego typu filmów.

10—11. Poetycki tytuł następnego filmu „Pociągka z polnymi kwiatami”, zapowiada innego rodzaju emocje. Ten rumuński obraz dozwolony jest od 15 lat.

13—14. Milosników „kryminałów” mamy wielu, tak samo jak zwolenników komedii. Obie te grupy kinomanów usatysfakcjonuje francuska komedia kryminalna „Nie ma sprawy”, na którą zapraszamy widzów liczących sobie więcej niż 15 lat.

17—18. Ta sama granica wieku obowiązuje przy następnym pozycji, a mianowicie — „Powiązaniach z wyboru”. Jest to dramat psychologiczny produkcji NRD.

20—21. „Przygody Gerarda”, awanturniczy film o zabarwieniu komediowym dostarczy relaksowej rozrywki wszystkim, którzy ukończyli 15 rok życia.

24—25. „Czy pasujemy do siebie, kochanie?” — to problem, który nurtuje wiele par małżeńskich i narzeczeńskich. Zobaczymy, jak sobie z nim poradzą bohaterowie czesochosłowskiej komedii o tym tytule, którą mogą oglądać widzowie w każdym wieku.

27—18. Filmy kostiumowe miały zawsze wielu zwolenników, wielu z nas w młodości starało się naśladować wyczyny muskietierów. Panamska kinematografia proponuje nam powrót do młodzieńczych marzeń za pośrednictwem „Czterech muskietierów”, których przygodami może się także pasjonować młodzież powyżej 12 roku życia.

31—01. Ostatni dzień sierpnia i pierwszy września zarezerwowany jest na czesochosłowski film „Mój brat ma fajnego brata”, dozwolony od 13 lat.

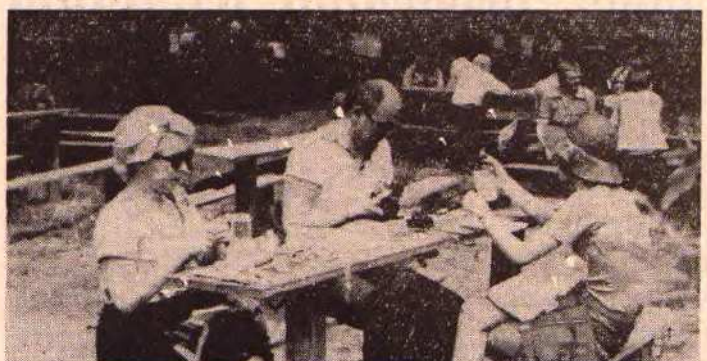
Seanse filmowe jak zwykle rozpoczynają się: w środy i czwartki o godz. 18.00, w soboty o 16.30 i 19.00 oraz w niedziele o 15.30, 17.45 i 20.00.

### DLA NAJMŁODSZYCH

W każdą środę wyświetlane są pozycje przeznaczone przede wszystkim dla dzieci. Początek o godz. 16.30.

Dziecięcy repertuar rozpoczyna się polską „Błwą o Kozie Dwór”, której projekcja przewidziana jest na 3 sierpnia. W tydzień później (10) wyświetlony zostanie radziecki zestaw bajek, zatytułowany „Piesek Tani”.

Któż nie pamięta uroczel książeczki Kornela Makuszyńskiego „O dwóch takich, co ukradli księżkę”. Sfilmowane przygody ówkiej sympatycznej trójki urwisów obejrzą dzieci 17 sierpnia. Na zakończenie zestawu bajek produkcji polskiej: „Pies, kot i płatek” (24) oraz „Pies, kot i nagroda” (31).



Letnia pora posilek najlepiej smakuje na świeżym powietrzu. Zwłaszcza, jeżeli przedtem przeszło się parę godzin po górach.

„Echo Chelmska” — dwutygodnik Samorządu Robotniczego Południowych Zakładów Przemysłu Skórzanego w Chelmku. Redaguje kolegium w składzie: Wanda Stępień — przewod. kolegium, Henryk Iwanek — red. nac., Mieczysław Własnowicz — red. techn., Czesław Kolegium: Eugeniusz Bobko, Władysław Lachendro i Alfred Żbik. Adres redakcji: PZPS Chelmek tel. 4, wewn. 519. Druk: Prasowe Zakłady Graficzne RSW „Prasa — Książka — Ruch” Kraków, ul. Wielopole 1.