



Poprawa jakości w centrum uwagi O.O.P. 5.

Od szeregu miesięcy trwa w naszym zakładzie dyskusja na temat poprawy jakości. Kierunek tej kampanii jak najbardziej jest jasny. Wiele drobnych błędów tkwiących na odzieżach ma bardzo poważny wpływ na właściwe wykonanie wskaźników jakości.

działów. Trzeba przyznać że przytoczone materiały w pełni odzwierciedlają sytuację na tych oddziałach. Tak się złożyło że wiele bezpośrednich przyczyn które mają wpływ na kształtowanie się wskaźników jakości, ujrzało poraz pierwszy światło dzienne

czyła się na tym zebraniu stało się chyba bardzo ważnym ogniwem w poprawie pracy omawianych oddziałów.

Ze szczególną troskliwością i konkretnymi wnioskami dyskutanci wskazywali źródła zła jak i kierunki mające poprawić istniejący stan rzeczy.

Szczególnie cennym głosem w dyskusji było wystąpienie Tow. Zaczynskiego Kierownika DKT. Nawiązał on do przyczyn powstawania błędów wykończalniczych. Stwierdził, że wiele błędów ma swoje źródła w braku odpowiedzialnej troski w samym procesie wykańczania tkanin. (Dokończenie na str. 2)

Jeśli chcesz wypocząć

Jest w naszym zakładzie grono zaprzysiężonych zwolenników turystyki. Chyba żadna wycieczka organizowana przez Radę Zakładową względnie Zarząd Zakładowy ZMS nie ujdzie ich uwadze. A trasy wycieczek w tym roku są szczególnie atrakcyjne, a co ważniejsze jest ich sporo.

Bezpłatna zasługa tego jest zarówno Rada Zakładowa i ZZ. ZMS które sprawę organizowania wypoczynku po pracy potraktowały bardzo poważnie. Jak we wszystkich poczynaniach mamy wiele dobrych i złych momentów samych organizatorów.

Chcę przytoczyć tu niezdrowy objaw jaki cechuje wielu uczestników wycieczek. Przedmiotem obaw jest to, że w każdej wycieczce jest część wycieczkowiczów którzy wycieczkę traktują jako jedną z okazji nadużywania alkoholu, sięjąc wśród resz-

tystów niesmak i zamieszanie. Zachowanie tych indywiduów niejednokrotnie psuje dobry nastrój całego kolektywu a swoim zachowaniem zwracają uwagę na całość grupy zwiedzających. Warto się zastanowić czy nie należałoby w stosunku do takich osóbników zastosować jakiś reżim chociażby naprzykład wciągnięcie ich na czarną listę która stawiałaby ich uczestnictwo w wycieczkach pod dużym znakiem zapytania.

Wniosek ten wysuwany nie tylko w imieniu „Głosu Włóknarza” ale również tej części wycieczkowiczów którzy uważają, że wycieczki są organizowane zgoda w innym celu aniżeli do zwolenników Bachusa. Od redakcji proponujemy, czy nie należałoby pomyśleć o zabieraniu wodzirejów mamy tu na myśli wycieczkowiczów którzy umieją bawić liczne grono.

Produkcja Wykończalni a sprawa jakości

V Plenum Komitetu Centralnego PZPR jak wiemy podjęło inicjatywę zmierzającą do poprawy jakości wyrobów przemysłowych.

Słuszność a nawet konieczność tej inicjatywy staje się zrozumiała jeżeli uświadomimy sobie fakt, że szybki rozwój produkcji przemysłowej w ostatnich latach nie zawsze szedł w parze z dostateczną jakością produkowanych towarów.

Zjawisko to uwidaczniało się w licznych i stale rosnących reklamacjach na towary konsumpcyjne w licznych roszczeniach pojedynczych klientów odnośnie jakości zakupowanych produktów przemysłowych.

Przykłady na powyższe stwierdzenie znajdziemy również w naszym przedsiębiorstwie. Wiadomo jest przecież, że minęły i to pewnie bezpowrotnie czasy w których o wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa decydowała głównie wielkość

produkcji. Obecnie decyduje, wysoka jakość, różnorodność i atrakcyjność wyrobów, bowiem to otwiera drogę sprzedaży, to wreszcie daje akumulację a oto właśnie chodzi.

kać systematycznych korekt planu produkcyjnego w toku realizacji.

Uniknie się przez to szeregu i tak już licznych kłopotów na wydziale wykończalni, a osiągnie większą



Tow. M. Dąbrowski - długoletni pracownik przy kontroli wypr. tkan.

Sprawa ta w naszym zakładzie jak dotąd nie przedstawiała się najlepiej.

Pamiętamy przecież, że bywały okresy w których Dział Zbytu borykał się z trudnościami sprzedaży tkanin gotowych dlatego tylko, że tkaniny te posiadały niską stosunkowo jakość i były jak to się przyjęło określać „niechodliwe”.

Odbiorcy coraz częściej reklamowali nasze towary coraz bardziej stawiali się wybredni przy zakupie.

Rosły zatem zapasy tkanin gotowych co w rezultacie stwarzało trudną sytuację dla przedsiębiorstwa.

Rozwiązania tego problemu nie należy jednak szukać wyłącznie na Wydziale Wykończalni. Potrzebna jest tu rozsądna współpraca poszczególnych komórek funkcjonalnych zakładu w szczególności zaś Działów Techn. Produkcyjnego, DKT Planowania i Zbytu.

Budowa planów produkcyjnych winna jeszcze bardziej jak dotąd opierać się na możliwościach przerobowych maszyn wykończalni. Winna iść w kierunku stabilizacji asortymentu by uni-

specjalizację co jak wiadomo wiąże się ściśle z jakością i rytmiką produkcji.

Z doświadczenia wynika stwierdzenie, że jeżeli wykonanie planu wydziałowego idzie w parze z systematycznym wykonaniem planów przez poszczególne oddziały wykończalni to sytuacja taka wybitnie sprzyja jakości produkcji.

Można wówczas utrzymać właściwą wysokość manipulacji, zachowuje się prawidłowy cykl produkcyjny w rezultacie czego zejście tkanin z oddziałów jest stopniowe i nie tworzą się tzw. „korki” (przebiegi tkanin na oddziałach ponad normatywny czas).

Utrzymuje się również odpowiednia atmosfera wśród załogi sprzyjająca lepszej pracy.

Daje się to osiągnąć przez pełne obłożenie asortymentem Oddziałów produkcyjnych pod kątem ich możliwości przerobowych, oraz zmniejszenie ilości awarii maszyn.

Mimo tych spraw o których powiedziałem ostatecznie problem pozostaje na wy-

(Dokończenie na str. 2)

Komunikat

Dz. Admin. Gospodarczego

W związku z nieprzebiegiem przez niektórych pracowników zakładu terminowego dobowego obowiązku meldunkowego oraz innych przepisów w tym zakresie, pragniemy na łamach naszej gazetki zakładowej przedstawić kilka najważniejszych założeń w tym przedmiocie.

Na czym polega dopełnienie obowiązku meldunkowego? Dopełnienie obowiązku meldunkowego polega na terminowym zgłoszeniu przez osobę podlegającą temu obowiązkowi zarządcy i zmian, w taki sposób, aby mogło ono dotrzeć do organu EKRE (Ewidencji Konkretnego Ruchu Ludności) powołanego do zarejestrowania danych zgłoszenia. Osoba podlegająca obowiązkowi meldunkowemu powinna dokonać zgłoszenia meldunkowego u osoby prowadzącej księgę meldunkową w Dziale Gospodarczym.

Kto podlega obowiązkowi meldunkowemu i jakie osoby są zobowiązane do jego dopełnienia.

Każda osoba, bez względu na wiek, przebywająca na obszarze Państwa Polskiego, podlegająca obowiązkowi meldunkowemu, z tym, że: a) w stosunku do niepełnoletnich i umysłowo-chorych obowiązek ten, gdy znajduje się

pod opieką swych rodziców, lub opiekunów, spoczywa na rodzicach lub opiekunach,

b) w przypadku obowiązku zgłoszenia zgony obowiązek ten spoczywa na domownikach osoby zmarłej (tzn. na małżonku osoby zmarłej lub dzieciach albo osobach, które pozostawały ze zmarłym we wspólnym gospodarstwie), a jeżeli zmarły nie miał ich - na dozorcy domu, a w jego braku - na administratorze.

3. Obowiązkowi meldunkowemu nie podlegają tylko cudzoziemcy korzystający w Polsce z imunitetów i przywilejów dyplomatycznych.

Jakie zdarzenia i zmiany są objęte obowiązkiem meldunkowym?

1. Obowiązkiem meldunkowym objęte są zdarzenia i zmiany spowodowane: a) zmianą miejsca zamieszkania lub miejsca pobytu czasowego, b) urodzeniem się dziecka, zgonem osoby, zmianą nazwiska lub imienia, c) czasową nieobecnością w miejscu stałego zamieszkania (dotyczy to tylko osób podlegających powszechnemu obowiązkowi wojskowemu).

2. W związku ze zmianą miejsca zamieszkania lub miejsca pobytu czasowego obowiązek meldunkowy obejmuje: a) obowiązek zgłoszenia zamieszkania - w razie przyby-

cia na stałe do nowej miejscowości, lub obowiązku zgłoszenia nowego adresu w miejscu zamieszkania - w razie przybycia na stałe do innego lokalu w tej samej miejscowości. Zgłoszenie powinno nastąpić w nowym miejscu zamieszkania, a gdy następuje tylko zmiana adresu, w tym samym miejscu zamieszkania.

Przykłady:

1. Ob. Zieliński - zamieszkujący dotąd stałe w Prudniku przeprowadził się na stałe do Warszawy. Przyjazd swój jest on zobowiązany zgłosić (zameldować się). Powinien to uczynić w Warszawie.

2. Ob. Ziembiewicz dotychczas stałe zamieszkujący w lokalu w Prudniku (przeniósł się na stałe do innego lokalu) znajdując się np. w tym samym budynku, lub w budynku położonym przy Innej ulicy. Przybycie do nowego lokalu powinien Ob. Ziembiewicz zgłosić (zameldować się), oczywiście w Prudniku.

Obowiązek zgłoszenia pobytu czasowego

1. Ob. Zieliński stałe zamieszkujący w Prudniku wyjechał z Prudnika na kilka tygodni do Radomia. Po przybyciu do Radomia powinien on zgłosić tutaj swój pobyt (zameldować się na pobyt czasowy w Radomiu).

2. Po dwutygodniowym pobycie w Radomiu Ob. Zieliński przeniósł się do innego lokalu. Nowy adres w miejscu pobytu czasowego obowiązany jest on zgłosić.

Obowiązek zgłoszenia opuszczenia miejsca pobytu (Dokończenie na str. 1)

Jeszcze o jakości Propozycje

Ostatni nr „Głosu Włóknarza” przyniósł czytelnikom obszerny artykuł pt. „Jakość problemem nr 1”.

Artykuł w zasadzie porusza wiele istotnych spraw decydujących o uzyskaniu jakości. Jest wiele spraw na które przedsiębiorstwo nie ma wpływu, a to z tego względu, że dostawcami są różni producenci w sumie jest ich trzydziestu, nie licząc własnej tkalni.

Przedsiębiorstwo kontroluje 10% dostaw co wcale nie daje obiektywnego obrazu, a często tkankę puszcza się do produkcji bez kontroli, z tego względu, że termin realizacji umowy jest naglący i nie można sobie pozwolić na zatrzymanie tkaniny.

Dostawcy o naglących terminach wiedzą i często tak zjawiają się do załatwienia reklamacji, że wydział jest zmuszony reklamowaną tkaninę puścić do produkcji, mając na uwadze dobro przedsiębiorstwa i prawo korzyści.

Ja jednak nie chcę na ten temat się rozwódzić to jest sprawa znana może nie dla wszystkich ale dla kierownictwa wydziału napewno.

Mam na uwadze inną okoliczność, którą na szpaltach gazetki dać pod rozwagę i proszę o wypowiedzenie się.

Układ zbiorowy pracy powiada „pracownikowi, który wykonad pracę źle nie należy się wynagrodzenie, o ile źle wykonaną pracę poprawił nie należy mu się powtarzalne wynagrodzenie”.

„O ile sprawa nie jest w stanie źle wykonanej pracy naprawić, naprawia tę pracę inny pracownik, to płaci się powtarzalne wynagrodzenie, który pracę poprawił, a innemu pracownikowi, który pracę poprawił, nie spracuje”.

Zdaje sobie sprawę z reakcji ludzi zainteresowanych, ale sprawę tę należy zmienić bez względu na głosy i odgłosy.

Z perspektywy kilkunastu lat obserwacji, wiem, że winien być pracownik, który źle wyprodukowaną tkaninę jest bezkarny.

Chcę się zająć także jednym oddziałem, a mianowicie apreterskim co wcale nie znaczy, że na innych oddziałach jest inaczej. Słusznie otrzymał partię towaru do przerobu, ma ją wykonać zgodnie z procesem technologicznym, a więc odpowiednia masa apreterska, podgrzewana do przewidzianej temperatury, uzupełnianie masy apreterskiej w odpowiedniej częstotliwości, utrzymanie odpowiedniej szybkości, utrzymanie odpowiedniej szerokości, a co zatem idzie odpowiednie odparowanie tkaniny.

Należy spełnienie wymienio-

nych warunków gwarantuje, że tkanina będzie zgodna z przewidzianymi dla niej parametrami. Słusznie po ukończeniu partii czy jej części na końcówce winien umieścić swoje nazwisko.

Kilka lat temu stosowane były pieczątki o treści np. „suszarka ramowa nr 1 zm. I” podobnie w oddziale glaziarzy.

Pieczątka taka w zasadzie tylko utajeniłomocnym wyjaśnieniu, że pod tym „kodem” kryje się Trafny czy Bzowski.

Wydaje mi się, że potrącanie zarobków za źle wykonaną partię tkaniny nie będzie nieopłacalne, a i strata za 6000 mtr. tkaniny nie aż tak wysoka, zważywszy cenę jednostkową za 1000 mtr. i ilość przerobu w 8-mio godzinnym dniu pracy.

Koszt pieczątki nie będzie aż tak wielki by się nie opłacać, a i zakład nie jest aż tak biedny by go nie było stać, nawet gdyby suzark na jednej ramówce zmienił się trzy razy i więcej do roku.

W obecnej chwili trzymano w pracy nie sprzyja wykryciu właściwego sprzący, bo jedną partię mogą robić trzy zmiany na jednej maszynie lub na (Dokończenie na str. 2)

Poprawa jakości w centrum uwagi = O.O.P. 5. =

(Dokończenie ze str. 1)
nin. By nie być gołosłownym przytoczył przykład i przy czynny jakie miały miejsce z pewną partią art. 5556,90 E. która w wyniku karygodnego niedopatrzania w czasie prze lotu tkaniny przez pewien agregat nastąpiło rozrzedzenie tkaniny. Jakże wypływają stąd wnioski? Większa troska i bezpośrednie kontrolowanie tkanin w czynnościach międzyoperacyjnych. Jest to o tyle bardzo ważny szczegół gdyż do tej pory utarł się zły zwyczaj wśród personelu mistrzowskiego, który liczy raczej na to że powstałe błędy będą niezauważalne a dalej jakoś tam będzie.

Stąd konkretny wniosek że w pracy mistrzów należałoby przyswoić trochę więcej uczciwości co napewno będzie miało swoje odbicie w jakości naszych wyrobów.

Podobny niedziworny objaw poddała krytyce Tow. Durlikowa Kier. Farbiarni Tkanin twierdząc, że niektórzy pracownicy omijają procesy technologiczne.

Wyrafinowani partacze do szli do takiej perfekcji w tej dziedzinie że z iscie lisią przebiegłością a osła uporczywością omijają procesy tech-

nologiczne
Az dziw bierze że znana skąd inąd duża ofiarnosc i pracowitość załogi farbiarni nie może przykroć nieodpowiedzialnym jednostkom tej samowoli.

Wiele słów dyskutanci poświęcili sprawom czystości na naszych oddziałach produkcyjnych podając niezbitą do powiedz skąd się biorą takie błędy wykańczalnicze jak za brudzenia. Ta na pozór błaha sprawa którą próbuje się usprawiedliwić modernizacją w naszym zakładzie w obliczu głosu dyskutantów okazała się wyrafinowanym parawanem naszych sprzączek, które przez swoją opieszałość dokładają się do utraty niejednokrotnie tak cennych kilku procent wskaźników produkcji. Z bogatej dyskusji można by wyłowić wiele przykładów, które w całokształcie pracy dokładają swoją niechlubną cegiełkę w dziedzinie zaniżenia jakości.

Końcowy efekt zebrania do pewnego stopnia gwarantuje iż nieprawidłowości te zostaną usunięte. Gwarancją tego jest szczerze zaangażowana nie się wszystkich członków partii O.O.P. 5 do walki w

poprawie jakości produkowanych tkanin o jak najwyższym wskaźniku jakości. Sprężystość egzekutywy O.O.P. 5 chyba zabezpieczy zdecydowanie posunięcia jakie nakreślił sobie na zebraniu.

Nie zabraknie tu również i szerszej jak do tej pory pracy grup partyjnych, które w tej batalii, walki o jakość winne odegrać niepośrodkową rolę. Ze strony redakcji „Głosu Włóknarza” służąc Łędziemu pomocą w postaci popularyzacji i wyróżnienia na szpaltach naszej gazety wszystkich dobrych przykładów pracy a jednocześnie krytyką tych wszystkich którzy inicjatywę tę zbagatelizują.

Produkcja Wykończalni a sprawa jakości

(Dokończenie ze str. 1)
kończalni. Wiele już na tym odcinku zrobiono, bo chociażby opracowanie ciągłej metody barwienia inletu, bielenie w systemie ciągłym tkanin typu OBS, ZO 140 modernizacja procesu warzenia tkanin na bielniku, opracowanie ciągłej metody barwienia artykułu D 10/140,

BH 103 oraz wiele innych prac, które poważnie przyczyniły się do poprawy jakości, to jeszcze wiele pozostało do zrobienia. Ostatnio ustalono iż opiekunostwo nad poszczególnymi artykułami w których nieosiągalny był wykrój I-go gatunku.

Zadanie to przydzielono pracownikom inż. tech. wykończalni. Jest to napewno jakieś konkretne przedsięwzięcie naszego kierownictwa bowiem organizowane

wynikłych z niedbalej pracy z party tkaniny wykrój.

Przykładów niedbalej pracy często wprost razić można znaleźć niemalże w każdej zmianie.

Mistrzowie ani też doświadczeni pracownicy nie są w stanie wszystkiego dopilnować. Zostaje więc potrzeba troski każdego robotnika aby dawać dobrą dukcję. Ostatecznie ich decyzja o końcowym

Zadania programowe

MIEDZYAKŁADOWEGO DOMU KULTURY
NA OKRES JESIENNO-ZIMOWY 1966-67 r.

W dniu 6. IX. 1966 r. odbyło się posiedzenie Rady Społecznej przy Międzyzakładowym Domu Kultury w Prudniku z udziałem przedstawicieli Komitetu Pow. PZPR, Wydziału Kultury PPRN, Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Prac. Przem. Włók. Odzież. i Skór. oraz aktywów społecznych PZPB i PZO.

Tematem posiedzenia w głównej mierze było omówienie programu pracy Mz. D. K. na okres jesienno-zimowy w związku z wznowieniem działalności placówki i rozpoczęciem nowego roku kulturalno-oświatowego.

Mz.D.K. będąc placówką środowiskową przyjmuje większą niż dotychczas troskę o rozwój zainteresowań kulturalnych wśród społeczeństwa z możliwościami maksymalnego wykorzystania posiadanych urządzeń kulturalnych.

Szczególne znaczenie nabiera zadanie unowocześnienia treści, metod i form w pracy kulturalno-oświatowej i jej uatrakcyjnienia.

Oczywiście upowszechnianie kultury i zadania z tym związane należą rozumieć jako proces ciągły. W większym niż dotychczas stopniu chcemy zadbać o regenerację sił psychofizycznych ludzi pracy przez wpływanie na racjonalniejszą organizację czasu wolnego przez zapewnienie kulturalnego wypoczynku i rozrywki.

Minął okres urlopów i wypoczynku rozpoczynamy pracę, która winna stać się bodźcem do kontynuowania konsumpcji dóbr kulturalnych nie ograniczając się do tylko do masowych środków przekazu jak: radio, telewizja, film i przełamując obojętność którejś z nich jeszcze w naszym środowisku.

Zamierzenia które chcemy urzeczywistnić zależą w dużym stopniu od właściwego zrozumienia sensu i wartości stałego uczestniczenia w Mz.D.K.

Wierzymy w pomoc organizacji społecznych i politycznych, oraz zakładów pracy, które udostępnią środki na realizację poniższych zamierzeń.



Ob. Antoni Chowaniec długoletni pracownik Oddz. Farbiarni

dotąd walne narady na temat jakości dawały nikłe rezultaty.

Aby jednak osiągnąć pełne zadawalające wyniki na odcinku jakości musi się włączyć czynnie cała załoga wydziału. Bo cóż z tego jeżeli będziemy mieli prawidłowo (a tak już jest) opracowane procesy technologiczne, pełnosprawną maszynę, właściwy dobór chemikali barwników, środków pomocniczych, jeżeli obsługa maszyn i urządzeń niewłaściwie wykona swoją pracę.

Wskaźnik jakości I-go gatunku jest dość wysoki i nie wiele trzeba dołożyć błędów

cie wykończonej tkaniny. Jeżeli czujemy się w gospodarstwie przedsiębiorstwa to do czegoś zobowiązujemy, nie tylko do płomnych dyskusji krytycznych i narzekania, ale w pierwszym rzędzie do uczciwej pracy.

Napewno gorsze jest poza nami. Uzupełniono liczbę załogi, zmalało silnie prace modernizacyjnych. Powoli jednakże materialnie warunki pracy da się stale poprawiać. Stąpiła pewna konsolidacja całej załogi wydziału.

Wszystko to rokuje pewno powodzenie na poczynian na przyszłość.

Komunikat

Dz. Admin. Gospodarczego

(Dokończenie ze str. 1)
czasowego.

W razie opuszczenia miejsca pobytu czasowego, lub obow. zek zgłoszenia zmiany adresu w miejscu pobytu czasowego (wymeldowanie). Zgłoszenie powinno być dokonane w miejscu pobytu czasowego, które osoba opuszcza.

3. W związku z urodzeniem się dziecka, zgonem osoby albo ze zmianą nazwiska, lub imienia obowiązkiem meldunkowy obejmuje:

a) obowiązek zgłoszenia urodzenia się dziecka - w razie urodzenia się dziecka żywego.

Zgłoszenie (zameldowanie) powinno nastąpić w miejscu stałego zamieszkania matki, albo w miejscu jej pobytu czasowego.

b) obowiązek zgłoszenia zgonu - w razie zgonu osoby wspólnej przebywającej na stałe (zamieszkałej) lub czasowo.

Zgłoszenie (wymeldowanie) powinno być dokonane w miejscu ostatniego zamieszkania osoby zmarłej, albo w miejscu ostatniego pobytu czasowego.

c) Obowiązek zgłoszenia zmiany nazwiska, lub imienia - w razie orzeczenia takiej zmiany przez właściwy organ. Zgłoszenie powinno nastąpić w miejscu stałego zamieszkania osoby, której zmiana nazwiska lub imienia dotyczy.

4. W związku z czasową nieobecnością w miejscu stałego zamieszkania osoby podlegającej powszechnemu obowiązkowi wojskowemu - obowiązek meldunkowy obejmuje:

a) obowiązek zawiadomienia o czasowej nieobecności w miejscu zamieszkania - w razie czasowego opuszczenia stałego miejsca zamieszkania na okres dłuższy niż dwa miesiące.

(Nieobecność w miejscu zamieszkania nieprzekraczająca 2 m-cy nie podlega obowiązkowi zawiadomienia). Zawiadomienie powinno nastąpić w miejscu stałego zamieszkania.

b) Obowiązek zawiadomienia o powrocie do miejsca zamieszkania po czasowej nieobecności - w razie powrotu do miejsca stałego zamieszkania, po zgłoszonej uprzednio czasowej

nieobecności w miejscu zamieszkania. Zgłoszenie dokonuje się w miejscu stałego zamieszkania.

Przykład:

Siedemdziesięcioletni ojciec ze swym 40-letnim synem, obaj obywateli polscy i stale zamieszkali w Prudniku, wyjechali na 3 m-cie do rodziny w Białymstoku, wyjazdu swego ojciec nie zgłaszał, natomiast syn, jako osoba podlegająca powszechnemu obowiązkowi wojskowemu (ze względu na wiek 40 lat) powinien w Prudniku zawiadomić o swoim wyjeździe do Białegostoku.

Po przyjeździe do Białegostoku obaj są obowiązani zgłosić w Białymstoku swój przyjazd. Opuszczając Białystok ojciec i syn powinni zgłosić w Białymstoku swój wyjazd, po przybyciu zaś z powrotem do Prudnika ojciec nie jest obowiązany zgłaszać swego przybycia, syn zaś powinien zawiadomić o swym powrocie.

W następnym wydaniu naszej gazетки, zamieścimy szczegółowo wyjaśnienia odnośnie terminów, w jakich powinien być dopełniony obowiązek meldunkowy.

Jeszcze o jakości Propozycje

(Dokończenie ze str. 1)

Stemplowanie tkaniny nazwiskiem wykonawcy umożliwił znalezienie właściwego sprzączki związanego z tym, że nie ma człowieka, który się przyznał do popełnienia czynu, a tym bardziej człowieka, który zgodził się odpowiadać za czyn ten popełniony.

Sprawy, które tu poruszyłem poddaje pod rozwagę zainteresowanym zarówno wykonawcom jak i przełożonym.

Każdy z nas ośb. każda myśl jest dobra byleby doprowadziła do efektu w postaci wykonywania planu jakości.

A 200-300 zł. płaconych nie chodzi. Mówiąc naturalnie o apreturze mam na myśli wszystkie oddziały wykończalni.

Program

DZIAŁALNOŚCI MIEDZYAKŁADOWEGO
DOMU KULTURY w PRUDNIKU NA OKRES
JESIENNO - ZIMOWY 1966-67 r.

1. Cele

Zasadniczym celem pracy kulturalno-oświatowej w okresie jesienno-zimowym 1966/67 r. będzie reaktywowanie działalności placówki i rozpoczęcie nowego roku oświatowego pełnym rozwinięciem pracy wychowawczej i artystycznej poprzez:

- rozbudzenie zainteresowań działalnością placówki i przyciągnięcie stałych uczestników z zakładów pracy i środowiska,
- rozwijanie aktywności i uzdolnień twórczych (praca w zespółach),
- stała prowadzenie pracy oświatowej (w początkowej fazie stosowanie form i metod łatwiejszych odpowiednio uatrakcyjnionych),
- stała praca wychowawcza z młodzieżą i oddziaływanie na zasadach dydaktyczno-wychowawczych (kultura życia i zachowania, poszanowanie mienia społecznego).

Dla osiągnięcia tych celów planuje się następujące prace:

2. Formy i metody działalności

a). szkolnictwa zawodowego

- zaktywizować pracowników Mz. D.K. do podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych na studyjnych kursach k-o i seminariach,
- otoczyć opieką wszystkich

pracowników Mz. D. K. i zakładów pracy dokształcających się.

b). pracy wychowawczej z młodzieżą

- organizowanie pogadanek z zakresu kultury życia „umiejętność zachowania się w różnych sytuacjach życiowych”,

c). organizacji kursów

- zorganizowanie kursów na uki języków obcych (j. angielski, j. niemiecki, espanylanto),

d). popularyzacji filmów

- rozpowszechnianie twórczości filmowej przez wyświetlanie określonych dzieł filmowych o wysokich walorach artystycznych,
- wprowadzenie cyklicznych projekcji filmów obrazujących dorobek PRL i 1000-letniej historii Państwa Polskiego (połączone z prelekcjami i dyskusjami).

- zorganizować przy pomocy Wydziału Kultury PPRN amatorski klub filmowy i szkolenie członków

e). upowszechnienia czytelnictwa

- organizować spotkania z literatami
- stałe prowadzenie propa-

gandy wizualnej przez wykonywanie plansz do zakładów pracy oraz wystawek książki,

- stała współpraca z redakcją „Głosu Włóknarza” i opracowanie 4 artykułów popularyzujących książkę, opracowanie recenzji nowości wydawniczych do radiowęzła,
- organizowanie konkursów czytelnictwa o tematyce „Wojsko Polskie w literaturze”

Literatura rosyjska i radziecka

- przeprowadzenie zgadujących dla dzieci,
- wprowadzenie stałej formy dyskusji nad bohaterem książki,
- organizowanie popołudniowych spotkań z dziećmi czytanie bajek (szczególną troską otoczyć dzieci cygańskie),

f). działalności odczytowej

- zorganizować spotkanie z delegatem Kongresu Kultury Polskiej (zapoznanie z uchwalam i sposobami realizacji zadań),
- organizowanie raz w kwartał spotkań z ciekawymi ludźmi jak np. naukowcy, lekarze, działacze społeczni i inni, w formie „żywej gazety” dla kadry inżynierino-technicznej i aktywów społecznego,
- współorganizowanie odczytów w zakładach pracy z Radą Zakładową i orga-

nizacją ZMS, PZPR,

Dział artystyczny

w zakresie:

a). upowszechnienia teatru

- udostępnienie obywateli w każdym m-cu spektakli teatralnych
- przeprowadzenie spotkań z aktorami,
- cykl pogadanek pt. „Historia teatru” i „Pracownicy teatru”

b). działalności amatorskich zespołów artystycznych

- ogłosić zapisy do zespołów i kółek zainteresowanych: chóralski, taneczny, dramatyczny, żywe słowa (małych form teatralnych), estradowy, zyczny. kółka: plastyczne, dekoracyjne, fotograficzne, filmowe, klub pianistów
- przygotowywanie programów we wszystkich dziedzinach (programy na opracowane oddziały organizacja i przeprowadzenie kursu tańca, zycznego
- zorganizowanie konkursu recytatorskiego

c). upowszechnienia muzyki

- współorganizacja z Muzyką koncertów i sekcji (raz z innymi)
- stałe przeprowadzanie koncertów (najmniej raz w miesiącu)

(Dokończenie na str. 3)

Program

**DZIAŁALNOŚCI MIĘDZYKŁADOWEGO
DOMU KULTURY W PRUDNIKU NA OKRES
JESIENNO-ZIMOWY 1966-67 r.**

Dokończenie (z str. 2)
... piosenek pt. piosenka
... miesięca,
... organizowanie konkursu
... piosenki radzieckiej
... organizowanie koncertu
... orkiestry symfonicznej (PA-GA-
... W-wa) pt. „Edit Piaf”
... George Gerschwin”
... organizowanie spotkań w
... wiewiarni pt. „spotkania
... z magnetofonem”
... muzyki melomaniów (prze-
... stępowanie nagrań zespołów
... big-beatowych)
... wowszechnianie plasty
... i fotografii
... konkurs prac pt. „Piękno
... Ziemi Prudnickiej”

Dział rozrywkowy

... organizowanie sekcji te-
... sa-stołowego, szachowej
... warcabowej, bilardowej,
... przeprowadzenie turnie-
... w we wszystkich sekc-
...jach,
... przeprowadzenie 2 razy w
... roku wieczorów gier i za-
... baw towarzyskich kon-
... kursowych,
... organizowanie konkursów
... zgadujących:
... „Czy znasz film Pol-
... skiego” (wrzesień)
... „Świat w przekroju” paź-
... ernik)
... 10 minut” przegląd pra-
... cy i aktualnych wydarzeń
... (listopad)

- organizowanie 2 razy w m-cu wieczorków tanecznych rozrywkowych
- zorganizowanie kuligów (styczeń, luty, marzec)
- przygotowanie i organizacja strona balu kostiumowego (karnawał) (konkurs na najlepszy kostium królowej balu)
- na zakończenie kursu tańca zorganizować pokaz, par tanecznych.
- współorganizacja balu Sylwestrowego i imprez choinkowych dla dzieci,
- w każdym m-cu zorganizowanie dyskusji na temat wybranego programu telewizyjnego.

Obchody i imprezy artystyczne

- udział zespołu „Synkopy” w II Festiwalu Raciborskiej Jesieni Muzycznej w dn. 19.IX. 66 r.
- udział zespołów: Poszukiwacze, „Synkopy” i „Kwin tusy” w Gitariadzie w Graczech
- wieczornica uroczystego otwarcia roku kulturalnego (sejmił)
- udział w imprezie rozrywkowej w Kietrze 2.X.66 r.
- organizacja imprezy rozrywkowej z okazji Dni Kultury Polskiej w dn. 9.X.66 r.
- wieczornica z okazji 50

lecia Wielkiej Rewolucji Październikowej
współorganizacja imprezy artystycznej z okazji Dnia Wojska Polskiego.

Przy opracowywaniu powyższego programu wzięliśmy pod uwagę życzenia środowiska dostosowując metody i formy do możliwości lokalowych i urządzeń Mz.D.K.

Podając pełną problematykę naszych zamierzeń liczymy, że niektóre z proponowanych form zainteresują pracowników zakładów, którzy włączą się aktywnie do pracy w zespołach i kółkach oraz będą uczestniczyć w organizowanych imprezach Mz.D.K.

ANKIETA

Mz.D.K. w Prudniku

- Jakie formy działalności i zajęcia chciał/a-byś widzieć w Międzyzakładowym Domu Kultury (wybrane należy podkreślić)
 - w zakresie pracy ideowo wychowawczej i oświatowej
 - kursy języków obcych (np. j. rosyjski, j. niemiecki, j. angielski, esperanto),
 - kursy praktyczne (np. gotowania, szycia)
 - przeglądy filmowe tematyczne i pokazy określonych dzieł
 - spotkania z pisarzami, ludźmi sztuki i aktywem społecznym i gospodarczym
 - prelekcje i pogadanki np.: „sprawy międzynarodowe i Polska a świat współczesny”, „kultury życia codziennego. Grzeczność na codzień”, cykl „Co warto wiedzieć” przegląd aktualnych wydarzeń kulturalnych i gospodarczych,
 - „kościół a państwo”,
 - „higiena osobista, bhp.”,
 - cykl „historia państwa Polskiego”
 - „młodzież Polska i jej organizacje”
 - rozwijania aktywności i uzdolnień twórczych (praca w zespołach i kółkach)
 - zespoły:
 - chóralski
 - taneczny,
 - dramatyczny,
 - żywego słowa (małych form teatralnych),
 - muzyczny (gitarowo-estradowy, mandolinistów, akordeonistów, rytmiczny),
 - kółka:
 - plastyczno-dekoracyjne,
 - fotograficzne
 - działalności rozrywkowej
 - telewizja
 - teatr,
 - gry stołowe (turnieje i konkursy) wieczory gier i zabaw towarzyskich, sportowych,
 - konkursy zgadujących, quizy itp.
 - bilard, tenis stołowy,
 - wieczorki taneczno-rozrywkowe
 - działalności biblioteki
 - konkursy czytelnice,
 - wystawy ciekawych książek,
 - recenzje o nowościach,
 - spotkania literackie
- W którym zespole lub kółku chciał/a-byś brać udział (wymienić)

- Jak często możesz odwiedzać Mz. D.K. (podkreślić)
 - raz w tygodniu
 - dwa razy w tygodniu
 - tylko w niedzielę i święta
 - codziennie
- Inne uwagi i wnioski dotyczące działalności Mz. D.K.

- Inne dane (podkreślić)
 - płeć K M
 - wiek do 18 lat 18-22 lat 22-25 lat powyżej 25 lat.

ry jest zależny od samego pracownika ulegającego wypadkowi.

Większość wypadków, jak wynika ze statystyk, powstaje przy stosowaniu wadliwych metod pracy, a więc z przyczyny bardzo ściśle związanej z samym człowiekiem. Skoro przyjmujemy, że udział czynnika ludzkiego w spowodowaniu wypadków jest tak duży, to nasuwać się może wniosek, że stany zmęczenia u pracowników mogą mieć istotne znaczenie w jego powstawaniu i stanowią jakby oddzielny rodzaj przyczyny pośrednich i nie ujętych w obowiązującej w czasie prowadzenia docho-

POD ROZWAGĘ ZAINTERESOWANYM

Już niejednokrotnie był podejmowany temat godzin nadliczbowych. Chyba w tej chwili sprawa doszła do takiego szczytu, że nie wystarczy dyskutować co z tym fan-tem zrobić a wymaga to radykalnych posunięć. Chciałbym jako przykład przedstawić sytuację Mag. Got. Tka-

nin. Swego czasu zarysowały się bardzo poważne ilości godzin nadliczbowych. Dyrekcja chcąc ten stan rzeczy usunąć postanowiła uruchomić pracę grupy załadunkowej na dwie zmiany, miało to zapobiec pracy w godzinach nadliczbowych. Wiele jednak czynników złożyło się iż praca w godzinach nadliczbowych w Magazynie Tkanin Gotowych należy do normalnego toku pracy. Faktem niezaprzeczalnym jest, że pracownicy MGT. pracują niejednokrotnie do późnych godzin nocnych a niejednokrotnie do rana. Nie trzeba chyba udowadniać, że zjawisko to jest zbyt drastyczne by przejść obok niego obojętnie. W samym I-szym półroczu zarejestrowanych było 1972 godzin nadliczbowych jeżeli dodamy do tego blisko 1000 godzin które zaliczone są za wolne, da nam to pełny obraz sytuacji.

Skład bierze się ten dodatkowy czas albo wyrażając się ściślej dodatkowa praca. Nietrudno dociec. Nazywając rzecz po imieniu można stwierdzić iż jest to po prostu forma dodatkowego zatrudnienia. Skoro mowa o dodatkowym zatrudnieniu na leżałoby kilka słów napisać o płacy. Siłą faktu zarobki przy zwiększonej ilości godzin wzrastają co budzi poważne zastrzeżenia Działu Normowania, stąd częste korekty norm, które widocznie są ustawiane nie w stosunku do właściwego wysiłku pracownika a brane są tylko pod uwagę zarobki.

A więc potrzeby zakładu dyktują nieodwracalnie zasadę iż pracownicy muszą pracować wiele więcej i dłużej co ma chyba bezpośredni wpływ na ich zarobki. Podobne przypadki zauważyć można u niektórych pracowników Działu Transportu gdzie w miesiącu przepraco-

wują ogółem ponad 500 godzin, przy zarobkach kształtujących się w granicach 1.800-2.000 zł. Przedłożyłmy niepełne przykłady które rzucają światło na grupę ludzi o których zapomnieli wszyscy włącznie z Związkami Zawodowymi. Ciekawe że nikt nie zapytał tych ludzi którzy nieustannie systematycznie niejaką z przyszy czajenia pracują ponad wszelkie zarządzenia i normy prawne.

Ba, do tych ludzi mają się często poważne pretensje, że źle pracują, co za tym się kryje to częste reklamacje odbiorców a w konsekwencji nieścisłości w faktycznych stanach magazynowych. Warto by parę słów poświęcić co wpływa na sam fakt zatrudnienia pracowników magazynu w godzinach nadliczbowych. Odpowiedź znajdziemy w klasycznym przykładzie jaki cechuje naszą wykończalną a to brak rytmiczności produkcji. Uwidacznia się to szczególnie w końcowych dniach miesiąca względnie gdy zamykamy kwartał. To prawda, że wiele przyczyn nierytmicznej pracy tkwi w samej organizacji pracy. Prawda jest również, że na rytmiczność produkcji składają się również terminowe dostawy tkanin surowych i chemikali.

Prawda jest, że nierytmiczność produkcji i zaopatrzenia ma już swoje tradycje sięgające wielu lat, których uwiecznieniem jest tak zwana „szurmowszczyzna”. Stąd latwo sięga się do rezerwy siły roboczej w postaci godzin nadliczbowych. Napewno istnieją sytuacje kiedy trzeba zamówienia eksportowe podprzeć godzinami nadliczbowymi bo innej po prostu nie ma rady, ale to nie może być zasadą.

Chcąc zgłodzić ten niewłaściwy objaw wysuwamy wniosek by rozpatrzyć możliwość rozłożenia pracy grupy załadunkowej na trzy zmiany. Przemawia za tym problem godzin nadliczbowych oraz osobny rozdział pośredni jakim jest przetrzymywanie samochodów PKS przeznaczonych pod załadunek z którego to tytułu zakład nasz płaci PKS-owi pokasne sumy

Sprostowanie

W sierpniowym numerze naszego pisma w artykule pt. „Jakość problemem nr 1” w fragmencie dotyczącym uszkodzenia partii tkaniny art. K.O. 1/80 omyłkowo

winę za ten fakt przypisano ob-
stędsze suszarki ramowej nr 1.
W związku z tym pracowników
tych serdecznie przepraszamy.

INICJATYWA

Ostatnio w oddziale apretury odczuwano się brak maszyn do mokrego szycia.

Jedna znajdująca się maszyna w oddziale gładziarek była rozrzucona. Często pracownicy suszerek biegali na wysiępi do oddziału gładziarek bo kto ją zla-
pał pierwszy ten skrócił postój suszarki.

Tę bieganinę widzieli wszyscy ale byli też i bezzadni.

Maszyn do mokrego szycia nie produkuje się w kraju.

Tymczasem ta jedna, jedyna odmówiła posłuszeństwa i dość często gładziarz ręcznie doszy-
wał szuki.

W oddziale apretury w kątku stały dwa wraki, które były zdjęte ze stanu, i czekały by przy pierwszej okazji znaleźć się w magazynie złomu, a stąd odbyć drogę do martenowskiego pieca.

Stalo się jednak inaczej dzięki inicjatywie ob. J. Fitki.

Widział on trudności apretury, a ludzi tam zatrudnionych szczególnie.

Ściągnął on te wraki do warsztatu i przez dwa miesiące zmontował dwie maszyny.

Szereg części trzeba było do-
robić i w ten sposób powstał lańcuch ludzi dobrej woli, którzy pomogli inicjatywnie Fitki, przy-
jęć namacalne kształty.

Dziś maszyny cieszą oczy do-
brnymi kolorami farb i nie-
cierpliwie czekają na moment,
kiedy zaczną służyć człowiekowi.

Inicjatywa godna naśladowania.

Uważam, że dyrekcja odpo-
wiednio oceni inicjatora, a na-
prawdę warto.

Naśladowictwo wskazane.

**Bądź honorowym
dawcą krwi**

SPRAWA DO ZAŁATWIENIA

Co możemy osiągnąć przez
...owanie przerw w pracy?
... temat, któremu warto
...wieć kilka słów.
Z własnego doświadczenia
...my, że zdolność do wy-
...nywania pewnej, określo-
... pracy nie utrzymuje się
...ale na jednym poziomie.
...py w różnych czynnikach
...rodowych pracy, wśród któ-
...ych dominuje zmęczenie
...przyczynia się do jej wahań.
...wielu postaciach, przede
...wzrostem, w spadku wy-
...żności pracy w pewnych
... godzinach dnia roboczego.
...Chociaż takie twierdzenie nie

może być uznane za pewnik,
gdyż tempo pracy przy udzia-
le pewnych ubocznych bodź-
ców (np. system premiowania)
może utrzymać się na wy-
sokim poziomie przez cały
czas pracy, natomiast z całą
pewnością spadnie jakość wy-
konywanego produktu.

Podobnie, z punktu widze-
nia ochrony pracy zmęczenie
ma również poważny wpływ
na powstawanie wypadków
w zatrudnieniu. Jakkolwiek
decyduje o nich cały szereg
przyczyn bezpośrednich i po-
średnich, to jednak przy ich
współdziałaniu ważną rolę
odgrywa czynnik ludzki, któ-

Z teki reportera

SPRAWA DO ZAŁATWIENIA

W niniejszej notatce chcieliśmy poruszyć bardzo brzydki zwyczaj niektórych pracowników naszego Zakładu, którzy różnego rodzaju odpadki pożywcze i opakowania w postaci papierków z cukierków wzucają na skrzynki hydrantowe zamontowane na głównym korytarzu wykazach.

Ta cukierkowo-spożywcza dekoracja bardzo źle świadczy o przyzwyczajeniu do czystości, gwałtownie zaręczamy tej procedurę. Redakcja proponuje zaistnienie w wspomnianym wyżej korytarzu kilka koszy na odpady, które będą to naprawdę miłe zaskakujące prezenty dla „śmieciarzy” z przymus.

(Wiele spraw poruszaliśmy o pracy kiosków zakładowych, jednak w niniejszej notatce chcemy zwrócić uwagę czytelników na nieco inny obiekt, niemniej związany ze sprawą kiosków. Obiekt ten uważamy za w pełni zainteresować kierownictwo poszczególnych oddziałów.)

Sens tej sprawy tkwi w tym, że na długo przed otwarciem kiosku spora grupa pracowników czeka w kolejce na otwarcie kiosku.

Zastanawia nas szereg faktów, że w tym czasie wykonuje za nich pracę przy ich warsztatach.

Wiele wysiłku kierownictwo zakładu wkłada do uzyskiwania jak najwyższej jakości produkowanych tkanin. Jednak zauważony przez nas mankament wcale tym wysiłkom nie pomaga a raczej szkodzi.

Sprawa na którą chcemy zwrócić uwagę jest wprost katastrofalna. Pokażna ilość przyczyn nie nadaje się do przewożenia tkanin.

Wystające gwoździe, polamane deski, brakujące niektóre elementy dźwigowe - oto obraz wspomnianych przyczyn. A tak prosto można by tę blagę jakże ważną sprawę załatwić. Po prostu dać zlecenie do warsztatu...

Wprost skandalicznie wyglądają w tej chwili ubikacje na oddziałach produkcyjnych wykazach. Zepsute spluczniki, brak oświetlenia, brak sedesów i zapaski rozchodzące się w najbliższym sąsiedztwie raczej nie wywołują entuzjazmu.

Nie wiemy komu przypisać ten karygodny stan rzeczy jednak zakupienie brakujących części urządzeń sanitarnych oraz częstsze stosowanie w ubikacjach środków dezynfekcyjnych napewno by poprawiło ten stan rzeczy.

(Dokończenie ze str. 3)

nym stopniu, przez stosowanie przerw w pracy.

W naszych warunkach wprowadzenie przerw w pracy uważać można za bardzo potrzebne i celowe.

Obserwując pracę naszej

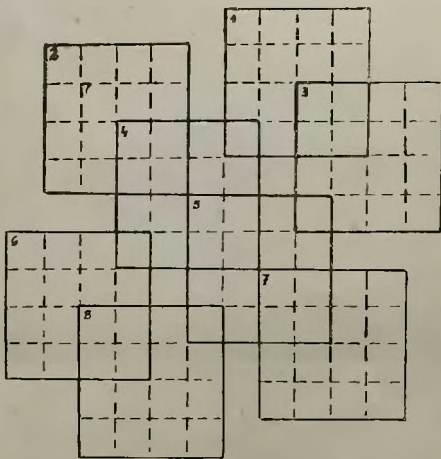
załogi można zauważyć jej zmęczenie przejawiające się chociażby w częstym przebywaniu w palarniach. Tym sposobem stara się na chwilę oderwać od codziennej monotonii.

Problem wprowadzenia przerw śniadaniowych, względnie reakcyjnych chociaż nie łatwy powinien moim zdaniem stać się przedmiotem dyskusji nie tylko w zakładzie, ale winien również być przeniesiony na inny, wyższy szczebel.

Szczególnie teraz w okresie stale wzrastających zadań sprawa stosowania przerw w pracy powinna doczekać się jakiegos konkretnego załatwienia tym bardziej, że łączy się ona ściśle z zagadnieniami zdrowotności załogi jak również jest podyktowana względami ekonomicznymi. Wiemy bowiem, że fizjologia pracy w bardzo wyraźny sposób uwidacznia zmiany zachodzące w organizmie ludzkim w czasie pracy. Pod tym też kątem należałoby spojrzeć na naszą załogę i z obserwacji wyciągnąć właściwe wnioski.

Temat chociaż poruszony poraz pierwszy chyba na łamach naszej gazetki winien wywołać dyskusję również i na jej szpaltach.

KRZYŻÓWKA Nr 35



Do podanych 8 kwadratów wpisać po 4 wyrazy czteroliterowe o poniższych znaczeniach tak, aby można je było czytać jednocześnie poziomo i pionowo.

Kwadrat 1.

Rasa psa - cienka tkanina przezroczysta - składnik powietrza - część splety długu.

Kwadrat 2.

Pluća miasta - miasto w Mauritanii - oprawa obrazu - skorpionik.

Kwadrat 3.

Bóg wojny - liczydło starożytności - wskazówka pora - śląska gra w karty.

Kwadrat 4.

Pasy na czapkach wojskowych - zaporę - Kalif, który podbił Egipt, Persję i Syrię - kolor w

kartach.

Kwadrat 5.

Bóg wojny - wieczne miasto - tytuł władców w niektórych krajach wschodu muzułmańskiego, - postać biblijna.

Kwadrat 6.

Towar z wadami - pole uprawne - ptaki morskie, mewy - stolica ZRA.

Kwadrat 7.

Państwo w Azji - skałczenie - miejscowość podwarszawska - tytuł powieści Zoli.

Kwadrat 8.

Nieudany dzwonek w śpiewie - państwo azjatyckie - w hitlerowskich obozach koncentracyjnych więźni pełnący funkcje dozorców - dyscyplina sportowa.

Więcej konsekwencji

W naszym zakładzie od czterech lat szkolimy młodzież do zawodu tkackiego.

Rokrocznie w cykl produkcyjny wkracza szereg dobrze przygotowanych pod względem teoretycznym jak również praktycznym młodych tkaczy

Są to przeważnie absolwenci z świadectwem z wynikiem dobrym, i b. dobrym. Ci młodzi ludzie obecnie cieszą się w zakładzie dobrą opinią, dobrze pracują; zdają egzamin w produkcji. Ale wśród tych, którzy wyrobili sobie pozycję życiową, pracując i tacy którzy nie otrzymali świadectwa ukończenia Szkoły Zawodowej i dotychczas nie raczą zgłosić się do poprawki z danego przedmiotu, ale w zakładzie znajdują na równi ze wszystkimi te same zarobki i dobre stanowiska pracy.

Najwyższy już czas za

stanowić się nad takim stanem rzeczy. Czy Zakład pracy musi zawsze litować się nad tymi, którzy przez całe trzy lata lekceważyli sobie naukę, pracę i zawsze liczą na jakąkolwiek pobłażliwość i taryfę ulgową ze strony Szkoły oraz Zakładu? Pozostali uczniowie kontynuujący jeszcze naukę, w tej chwili zadają sobie pytanie - czy warto się wysilać, czy też lepiej wagarować? „Czy zdam egzamin czy też nie, - to i tak po otrzymaniu akordu „dwa patyki się zarobi”. Ci młodzi ludzie nie zdają sobie sprawy jakie ogromne sumy wydankuje się, aby mogli zdobyć popłatny i potrzebny za wód oraz wykształcenie ogólne. Gdyby zostały wyciągnięte te konsekwencje do tych uczniów, tzn. powtarzać te same klasy, to napewno pozostali uczniowie mieliby inne zdanie o nauce i życiu przyszłym. Warto przemysleć ten problem.

Prośba o krzesła

Kierowniczka dobrą nowinę przyniosła

Ze będą w Hotelu piękne nowe krzesła

To było już dawno około pół roku

A krzesła jakgdyby dostały uroku

Nikt ich nie ogląda

Nikt na nich nie siada

Wie o tym już Zarząd

Wie również i Rada

My te obietnice dobrze pamiętamy

I o nowe krzesła się upominamy

Prosimy uprzejmie władze zakładowe

Aby do Hotelu dali krzesła nowe.

Zapraszamy na spodkkanie

Biblioteka Międzyzakładowego Domu Kultury zaprasza na spotkanie z Moniką Warneńską autorką powieści, wspomnień, reportaży.

Do najbardziej znanych książek należą „Strzały na ulicy

zwołanej, Wietnamu południowego. Przez kilka miesięcy żyła wśród partyzantów, odwiedzała w buszu szkoły i szpitale

Po powrocie do kraju napisała wiele reportaży oraz książki „Alarm na ryzowisku” i „Most

listopada Stanisława Strumienia Wojtkiewicza autora książek historycznych: „Sierakowa”, „Traugott”, „Romans dowódcy” oraz książek z okresu 2-giej wojny światowej „Patrol na Białej” i „Wbrew rozkazowi”.



Młodzi czytelnicy w Bibliotece Zakładowej

Dworskiej”, „Ucieczka w pozo-ge”, „Chłopcy z miasta Łodzi”, „Wiatr za progiem”, „Z ziemi Juliusza”, „Śladami pisarzy”.

Monika Warneńska jako korespondent wojenny przez kilka miesięcy przebywała w walczącym Wietnamie. Jako pierwsza dziennikarka z krajów demokracji przedostała się do strefy wy-

na rzece Ben-Hai”. Nadal pisze i chętnie dzieli się wrażeniami z Wietnamu.

Dlatego serdecznie zapraszamy na spotkanie, które odbędzie się w drugiej połowie października o terminie dokładnym powiadomimy afiszem.

Równocześnie zawiadamiamy, że zaprosiliśmy na drugą połowę

Autorem był oficerem prasowym gen. Sikorskiego. Dążenia kiego generała jego konflikt z rządem emigracyjnym, oraz tragiczną śmierć przedstawił w książce „Wbrew rozkazowi”. Radzimy przeczytać podobne książki i jeszcze raz serdecznie prosimy na obydwie spotkania.

ZAKŁAD SOCJOLOGII PRACY INSTYTUTU FILOZOFII I SOCJOLOGII PAN I REDAKCJA TYGODNIKA „ŻYCIE GOSPODARCZE” OGŁASZAJĄ KONKURS NA TEMAT: DYREKTOR PRZEDSIĘBIORSTWA

Nasze zaproszenie, adresujemy do kierowników przedsiębiorstw i przemysłowych, handlowo - usługowych, transportowych i innych osób, tkwiących w centrum procesów społeczno-ekonomicznych naszej gospodarki.

Organizatorzy, zapraszając do udziału w konkursie dyrektorów podstawowych komórek gospodarczych, spodziewają się zebrać cenny materiał do studiów nad współczesnymi problemami gospodarczymi i społecznymi, który może się również okazać przydatny dla usprawnienia funkcjonowania gospodarki. Rozumie się, że prawa do uczestniczenia w konkursie nie należy traktować formalnie. Mogą w nim uczestniczyć również byli dyrektorzy, którzy aktualnie pełnią inne funkcje, bądź są na emeryturze; zastępcy dyrektorów czy kierownicy innych jednostek.

Prace konkursowe mogą mieć postać wspomnień, pamiętników, dzienników (np. dzień, miesiąc pracy dyrektora), artykułów itp.

Nie określamy również z góry treści opracowań. Ogólnie mówiąc prace powinny przedstawiać dyrektora na tle ogółu, bądź wybranych zagadnień gospodarczych, społecznych czy organizacyjnych, tj. społecznego i technicznego funkcjonowania przedsiębiorstwa, problemów zarządzania i stosunków między organizacjami społecznymi i politycznymi w zakładzie, oraz jednostką nadzrędną, przeobrażeń społecznych w przedsiębiorstwie i gospodarce, drogi prowadzącej na stanowisko dyrektora, blasków i cieni pracy

dyrektora, pozycji i roli dyrektora w zakładzie, rodzinie i społeczeństwie, przemian i perspektyw pozycji dyrektora. Autorzy prac mogą pisać o sobie lub o innych.

Autorem najlepszych prac sąd konkursowy przyzna trzy nagrody w wysokości po 7.000 zł. oraz pewną ilość nagród rzeczowych.

Niezależnie od tego poszczególne prace będą publikowane w całości lub fragmentach na la-

mach „Życia Gospodarczego” honorowane według obowiązujących stawek.

W skład Sądu Konkursowego wchodzi: prof. dr. Włodzimierz Brus - Uniwersytet Warszawski, mgr. Jan Głowacz - Redaktor Naczelny „Życia Gospodarczego”, mgr. Zbigniew Mikołajczyk - „Życie Gospodarcze”, doc. Adam Sarapata - Kierownik Zakładu Socjologii Pracy IF i S PAN, dr. Jan Strzelecki - Zakład Socjologii Pracy IF i S PAN.

Autorzy mogą opatrywać swoje prace imieniem i nazwiskiem lub hasłem, do którego ewentualnie dołączyć kopertę z nazwiskiem. Autorzy mogą pracować swoje prace lub ich fragmenty wyłącznie do celów naukowych i nie zgodzić się na publikację.

Prace konkursowe prosimy przysłać w trzech egzemplarzach maszynopisu w terminie do 15 października 1966 roku na adres: Zakład Socjologii Pracy IF i S PAN, Warszawa, Nowy Świat 72, lub na adres redakcji „Życia Gospodarczego” Warszawa, ul. Hoża 35.

ELEMINACJE TOPL BRANŻY BAWELNIAJ

w Pokrzywniej

W dniach od 17-29. 9. br. staniem Zjednoczenia Przemysłu Bawelnianego w Łodzi przeprowadzone zostały w Pokrzywniej pierwsze branżowe eliminacje jednostek samobrony.

Ogółem w zawodach wzięło udział 41 jednostek specjalności - rozpoznania i łączności - odkażania i dezaktywacji oraz przeciwpożarowej.

Wszystkie startujące drużyny wykazały wysoki poziom przygotowania, zarówno teoretycznego, jak i praktycznego gwarantujący wykonanie zadań w razie ewentualnej potrzeby. Wśród zwycięskich zespołów znalazła się między innymi sekcja p. pożarowa męska Prudnickich Zakładów Przemysłu Bawelnianego w Prud-

niku, która zajęła pierwsze miejsce. Drugie miejsce - zajęły drychowskie Zakłady Przemysłu Bawelnianego i trzecie miejsc Kudowskie Zakłady Przemysłu Bawelnianego.

Na szczególną uwagę zasługująca sekcja p. pożarowa Zakładów Przemysłu Bawelnianego „Fasty” w Białymstoku, która zajęła pierwsze miejsce w konkurencji żeńskiej.

Wagę przeprowadzonej imprezy nadaje obecność między innymi Z-cy Głównego Inspektora Obrony Terytorialnej, Szefa Inspektoratu Powszechnej Samobrony gen. brg. Aleksandra Cesarskiego oraz V-ce Ministra Przemysłu Lekkiego mgr. T. Ku-

PKO

Zaprasza do udziału w wielkim, tradycyjnym Konkursie Październikowym.

Szczegółowych informacji udziela wszystkie placówki PKO i urzędy pocztowe.

„Głos Włóknarza” Gazeta Prudnickich Zakładów Przemysłu Bawelnianego w Prudniku. Redaguje Kolegium „Głosu”. Adres Redakcji: PZPB Prudnik, ul. Dzierżyńskiego 8 tel. 361, wewn. 201. Drukarnia PZPB. Nr cenz. H-2 10. 10. 66. r Nr zam. 263 nakład 1500 plus 100 szt.