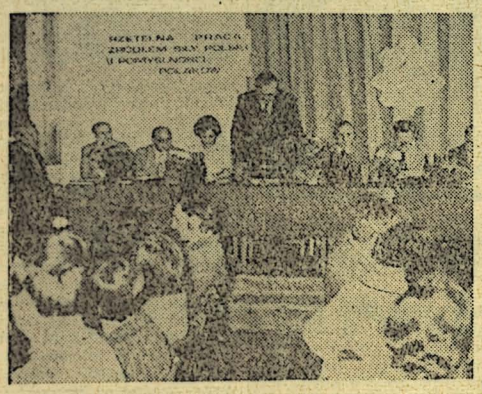
Filia Nr 1

Owocne obrady KSR

Być gospodarzem i decydować. Dokonywać wyboru i ponosić odpowiedzialność. Bez tego nie ma i nie będzie prawdziwej demokracji socjalistycznej. Partia dąży do tego, by umacniało się i pogłębiało rzeczywiste uczestnictwo załóg robotniczych w zarządzaniu i współgospodarowaniu wartościami społecznymi jakim jest zakład. By nic co w zakładzie ważne i istotne nie działo się bez wiedzy załóg bez wspólnych konsultacji i zrozumienia.

I tak też było na odbywających się w bialskopodlaskich zakładach pracy Sesjach Samorządów Robotniczych, na których to dokonano kompleksowej oceny realizacji planów I półrocza. Na podstawie tychże analiz i wyników wypracowano program zapewniający pełne wykonanie tegorocznych zadań planowych. Zaś zgłoszone w trakcie obrad KSR



Sala obrad KSR w ZPW „Biawena".

wnioski i propozycje zostaną wykorzystane w pracach nad projektem planu 1979. Bowiem należy tu przypomnieć, iż obecny rok jest rokiem przełomowym tej pięciolatki, zaś najbliższe miesiące decydować mogą o tym jak ją zrealizujemy. I ta myśl przyświecała mądrej i konstruktywnej dyskusji Samorządów Robotniczych. I jeszcze raz okazało się, iż załogi znają potrzeby społeczne i ich wartości w codziennym życiu. Wielkie zaangażowanie naszych załóg i mądra myśl idąca w kierunku rozwiązywania problemów utwierdza nas w przekonaniu, iż plany roczne i obecnej pięciolatki będą wykonywane i to z nawiązką.

A będzie to nasza wspólna cegiełka bialskopodlaskiej społeczności w budowie Socjalistycznej Ojczyzny i coraz lepszego życia. A jest to również dowód naszego poparcia dla mądrej, idącej z myślą o lepszym — polityki naszej Partii.

(jm)

Trybuna zakładowa

ORGAN SAMORZĄDÓW ROBOTNICZYCH

Biała Podlaska Rok II | Nr 15 (39) | 1—15.VIII.1978 r. | Cena 50 gr

Z życia partii

ORGANIZACJA Partyjna przy ZMM Polfer w Woźnikach liczy obecnie około 150 członków i kandydatów. Oczywiście, jak w całym zakładzie dominują kobiety. Na uroczystym zebraniu otwartym w dniu 27 kwietnia br. tow. Stanisław Kaper z KW PZPR w Białej Podlaskiej wręczył 20 legitymacji kandydackich, w większości członkom ZSMP. Fakt ten świadczy o prężności organizacji i jej dużym autorytecie wśród załogi.

O roli POP w życiu zakładu i zamierzeniach na przyszłość mówi sekretarz, tow. Jan Lewczuk.

...Działalność POP w Zakładzie jest ściśle związana z działalnością produkcyjną Zakładu i wszelkimi potrzebami załogi wynikającymi z pracy zawodowej. Wspólnie z Radą Zakładową działamy w zakresie poprawy warunków socjalno-bytowych, poprawy stanu bhp, kształtujemy stosunki międzyludzkie. Wraz z dyrekcją dokonujemy oceny pracy działów produkcyjnych, analizujemy wykonawstwo zadań planowych, mamy również wpływ na przeszeregowania, awanse i wyróżnienia które staramy się nadawać pracownikom wyróżniającym się w pracy zawodowej i nienagannej postawie moralno-społecznej.

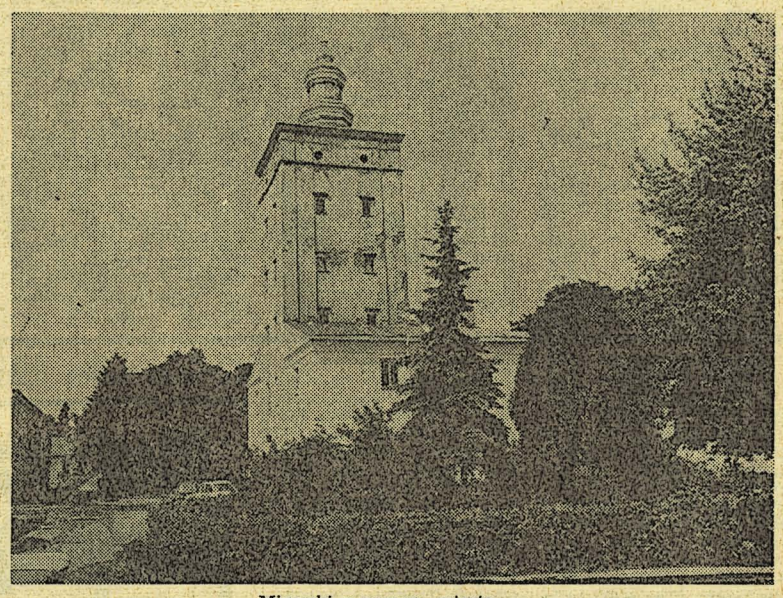
Prowadzimy rozmowy z pracownikami przysparzającymi nam kłopotów i z za dowoleniem muszę stwierdzić, że są to przypadki społeczne. Dopingujemy do podnoszenia kwalifikacji, jakości pracy, do lepszej organizacji pracy.

Wspólnie z dyrekcją chcemy rozwiązać problem mieszkaniowy oraz wpłynąć na poprawę regularności kursowania autobusów, gdyż to przyczyni się do stabilizacji załogi. Konsekwencją stabilizacji załogi będą: wzrost dyscypliny pracy, jakości, wydajności, zmaleje absencja. A o to nam chodzi.

W pracy z załogą opieramy się na aktywie, na wypróbowanych członkach PZPR, którzy mają autorytet wśród załogi, którzy wyróżniają się postawą ideową, moralną, przekraczają zadania produkcyjne. Na szczególne wyróżnienie wśród aktywu zasługują tow. Ignacy Chmielnicki, Stanisława Szymani i Stanisław Stambulski.

Po okresie urlopowym zechcemy poprowadzić już we własnym zakresie szkolenie kandydatów PZPR. Dotąd nie prowadziliśmy tego szkolenia sami, lecz teraz mając ich pokaźną grupę i przygotowaną kadrę wykładowców poprowadzimy szkolenie sami i mam nadzieję, że poziom szkolenia będzie wysoki. Jest to jeden z kroków do zwiększenia upartyjnienia załogi. Założyliśmy, że do roku 1980 rozbudujemy nasze szeregi do 200 członków i postaramy się z tego zobowiązania wywiązać.

(kle)



Migawki z naszego miasta.

Absencja

U podstaw efektywnej pracy leżą dwa czynniki: organizacja i dyscyplina pracy. W obecnych czasach organizacja pracy jest oddzielną dyscypliną techniczną, lecz jest ściśle związana z technologią, wiąże się z rozmieszczeniem maszyn i planowaniem operatywnym produkcji. Dyscyplina zaś, zależy od samych pracowników, od ich zaangażowania, postawy, od całokształtu pracy ideowo-wychowawczej, w dużej mierze od środków zaradczych podejmowanych przez administrację.

W ZREMB — Międzyrzec Podl. za pół roku nie przepracowano 11464 roboczogodzin, co stanowi wzrost do analogicznego okresu roku ubiegłego o 13%. Tak jak większość składników owej niezbyt chwalebnej puli zwiększyły się godziny nieobecne i nieusprawiedliwione do 2474 (w analogicznym okresie roku ubiegłego — 1891 godz.).

Zakładowy rekord pobił wydział P1, gdzie 91 pracowników „uskładało" 208 godz N.N. Sporo, bo ponad 2 godz. na pracownika.

O walce z tym niekorzystnym zjawiskiem wpływającym destrukcyjnie na efektywność pracy mówi kierownik Józef Poniatowski.

... „Przede wszystkim wprowadziliśmy nowy czas pracy, dostosowany do rozkładu jazdy PKS. Uprzednio wielu pracowników musiało systematycznie „urywać się", by zdążyć na ostatni autobus. Również wielu dokształcających się było zwalnianych wcześniej, by mogli przygotowywać się do zajęć w szkołach wieczorowych. Teraz I zmiana kończy pracę o 14.00, a druga o 22.00 i każdy zdąży do szkoły czy na autobus.

Od sierpnia wprowadzamy jednorazowe przepustki wyjścia z obowiązkiem odpracowania godzin straconych na załatwienie spraw osobistych, lub innych. Dążymy też do usprawnienia organizacji pracy, do weryfikacji norm, co też ma wpływ na dyscyplinę i efektywność pracy.

W styczniu mieliśmy wzrost obsencji aż o 100% w porównaniu do stycznia roku ubiegłego. Obecnie, dzięki staraniom, w ciągu połowy roku zeszliśmy do 13%. W stosunku do winnych stosowaliśmy wszelkie kary regulaminowe i bodźce finansowe.

(kle)

DO uzyskania planowanej wartości produkcji za I kwartał zabrakło 14.570 tys. zł. Skorygowany plan sprzedaży o 6 mln zł. został przekroczony o 915 tys zł. dzięki zapasom nie sprzedanych wyrobów z roku ubiegłego.

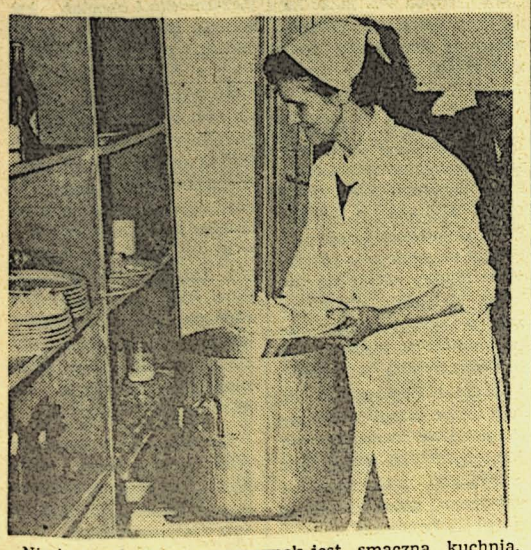
Nowy zakład

Zakłócenia w rytmice produkcji były przyczyną pogorszenia się wielu wskaźników ekonomicznych.

Do głównych przyczyn zachwiania rytmiki i nie wykonania zadań należą: niedostateczne zaopatrzenie w materiały hutnicze, w nity, farby i gazy techniczne. Jednych materiałów brakowało, rosły zapasy innych, co też pociągnęło za sobą reperkusje ekonomiczno-finansowe.

Realizacja zadań rocznych jest uzależniona od rozruchu nowego zakładu, gdzie postęp prac budowlano-montażowych znowu ma ponad półroczne opóźnienie w stosunku do i tak już kilkakrotnie przesuwanych terminów. Rozruch nowego zakładu jest utożsamiany z możliwością wykonania planu i dlatego problem ten jest obecnie bodaj najważniejszy w działalności Dyrekcji i w życiu załogi.

(kle)



Nie bez wpływu na wypoczynek jest smaczna kuchnia. O dobrze zorganizowanym wypoczynku piszemy na str. 4

Z myślą o lepszym

Wojewódzki przegląd miast

ISTNIEJE w naszej społeczności wysoki stopień poczucia patriotyzmu i postawy obywatelskiej, przejawiającej się troską i inicjatywą twórczą w kierunku tworzenia nowych wartości społecznych ułatwiających nam nasze codzienne życie.

Społeczeństwo naszego województwa nieraz dało dowód swego wielkiego zaangażowania i wkładu pracy nad tworzeniem wielu wartościowych obiektów użyteczności publicznej, jak również w poprawie poziomu estetyki naszych dóbr.

Obecnie środowiska naszego regionu są w okresie realizacji wielkiego programu polepszania wyglądu, estetyki, stanu sanitarnego, ładu i porządku w województwie w okresie lat 78—80. I jak wygląda z dotychczasowych ocen i wyników, te właśnie przedsięwzięcia potwierdzają słuszność podjętych kierunków działania i duże osiągnięcia w tej dziedzinie.

Niemniej jednak jest jeszcze i wiele do zrobienia. Bowiem należy tu stwierdzić, iż jeszcze w wielu miastach naszego województwa, jak również w Białej Podlaskiej występują w wielu przypadkach zaniedbania.

Patrząc kompleksowo, do tyczy to zakładów pracy, osiedli mieszkaniowych, terenów użyteczności publicznej itp.

Znając w tej mierze potrzeby społeczne oraz troskę środowisk o poprawę warunków życia, władze polityczno - administracyjne naszego województwa powołały do życia Wojewódzki Sztab Przeglądu Miast, który w swej działalności pomagać będzie w realizacji programów, jak również kontrolować ich przebieg. W zakresie likwidacji niedociągnięć i poprawy estetyki naszych wartości społecznych. Głównym koordynatorem współdziałania jest Komitet Wojewódzki Frontu Jedności Narodu. Powołano również do życia Miejskie i Osiedlowe Sztaby Przeglądu.

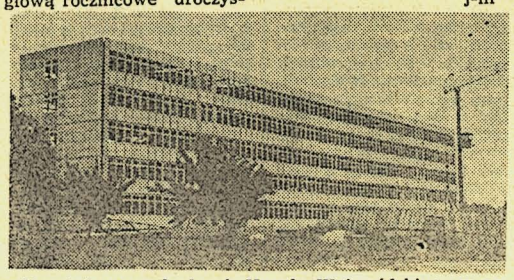
Wśród wielu organizacji i czynników administracyjnych w skład Sztabu powołana została nasza redakcja co jest dla nas miłym wyróżnieniem.

Przed naszym regionem — dwa wielkie wydarzenia: 35 rocznica Ludowej Ojczyzny i zbliżający się termin Igrzysk Olimpijskich w Moskwie. Dlatego też musimy wzmóc naszą inicjatywę i rozwijać czyny społeczne. Poprawiać w swej codziennej działalności ład i porządek, estetykę miast i wsi, warunków zamieszkania, pracy i wypoczynku. Bowiem właśnie tą działalnością i jej efektami uczciliśmy z podniesioną głową rocznicowe uroczystości, zaś uczestników Igrzysk Olimpijskich korzystających z naszych gościnnych dróg utwierdzimy w przekonaniu o pięknie całego regionu. Efekty, które osiągniemy pozwolą nam żyć i mieszkać przyjemnie. I patrzeć będziemy na nie z dumą i satysfakcją wiedząc, iż jest to dzieło pracy rąk każdego z nas.

Przed nami wielkie zadania. Zadania, które znając wysoki stopień aktywności środowisk, będą wykonane. Redakcja będzie brała czynny udział we wszystkich przedsięwzięciach realizowanych na terenie województwa. Będziemy prezentować osiągnięcia, najlepsze samorządy mieszkańców, i ludzi, którzy swą pracą służą Ojczyźnie w należyty sposób.

Wiele miejsca poświęcać będziemy negatywnym zjawiskom społecznym. Zjawiskom, które na co dzień przeszkadzają nam spokojnie żyć i mieszkać. Sądzimy jednak, iż z dnia na dzień będzie ich coraz mniej. Lecz o tym zadecyduje patriotyczna i obywatelska postawa każdego z nas.

j-m



Powstaje nowy budynek Urzędu Wojewódzkiego w naszym mieście.

OSZCZĘDZANIE surowców i materiałów jest nakazem chwili. Ich światowe zasoby kurczą się, wzrastają ceny wydobycia i przetwórstwa, również światowe reperkusje gospodarcze mają wpływ na ich ceny. Dlatego wydaliśmy wielką batalię marnotrawstwu. Dlatego w każdym zakładzie realizujemy programy usprawniania gospodarki materiałowej.

Milionowe oszczędności

W ZREMB — Międzyrzec Podl. program zakłada zaoszczędzenie wielu ton stali, litrów farb i kilometrów rur stalowych. O zamiarach i realizacji mówi kierownik Jan Frałowski:

...Zakład nasz zużywa duże ilości materiałów i dlatego niewielkie oszczędności procentowe wyrażają się dużymi liczbami bezwzględnymi. Planujemy zaoszczędzić w tym roku 87,8 ton materiałów hutniczych. W pierwszym półroczu już zaoszczędziliśmy 40,3 ton, co stanowi 1,22 proc. materiałów zużytych. Zaoszczędziliśmy 7,8 ton farb, a planujemy w ciągu roku zejść na 9,5 ton, a nawet jeszcze niżej. Zakładamy, że zaoszczędzimy 18,3 km rur stalowych. Za pół roku już ograniczyliśmy zużycie o 16,8 km, co stanowi 16 proc. ich zużycia. Efekt wyraża się kwotą 1,8 mln zł.

Oszczędności robimy w różny sposób, a w szczególności przez ekonomikę rozkroju. Tak tniemy arkusze blach i dłużycę hutniczą, by odpady były jak najmniejsze. Technolodzy opracowują karty rozkroju, a w przypadku dłużycy segregujemy ją, gdyż długość jej waha się w pewnym procencie.

Do końca br. chcemy uzyskać efekty ekonomiczne tytułem oszczędności materiałów na wartość 5,8 mln zł. Największy w tym udział, bo aż 70 proc. będą miały wyroby hutnicze, które są materiałami deficytowymi"...

(kle)

Nasze prezentacje

Czuję potrzebę społecznego działania

DŁUGOLETNI pracownik zakładu — termin coraz bardziej zanikający wśród wielu załóg. Bowiem życie upływa z wiekiem, a dzisiejsze kolektywy cechuje młodość. Pan Stanisław Tarasiuk pracuje w Bialskich Fabrykach Mebli od przeszło 30 lat. Jest jednym z tych, o których mówi się tu w zakładzie „chodząca historia zakładu", solidny pracownik, społecznik i dobry człowiek. W codziennej pracy służy swą postawą — przykład dla innych. A więc jest jednym z tych przykładów pracownika, który przepracował dziesiątki lat i ma prawo iść z głową podniesioną do góry.

Od wielu lat jest działaczem związkowym, piastując w organizacji wiele funkcji społecznych. Za swą nienaganną, przykładną pracę zawodową i społeczną był niejednokrotnie odznaczany i wyróżniany.

Z p. Stanisławem spotykamy się podczas przerwy śniadaniowej w kantorku Wydziału Eksportu, gdzie pracuje jako brygadzista.

— Pracę rozpoczynałem w fabryce jeszcze w okresie istnienia niewielkiego zakładu drzewnego, którego profil produkcji nie miał nic wspólnego z dzisiejszą rzeczywistością. Była to ciężka praca ręczna. Nie bałem się jej, gdyż z meblarstwem związany byłem jeszcze w okresie okupacji i zawsze czułem się poniekąd meblarzem. Zaś kiedy rozpoczęto organizację zakładu meblarskiego moja praktyka zaczęła owocować w codziennej pracy. Czekałem na tę chwilę wiele lat, kiedy będę mógł pracować w meblarstwie z myślą, że moja praca będzie potrzebna ojczyźnie. Jednakże prawdziwym oczkiem w głowie naszej załogi był i jest nowy zakład na wskroś nowoczesny i wydajny. Początkowo ciężko mi było przejść do nowego zakładu ze starego. Przyzwyczajenie, dobrany kolektyw, ludzie — jakoś to ciężko było mi zostawić. Dzisiaj nie żałuję, iż przeszedłem i pracuję w Zakładzie 2 — traktuję to jako wyróżnienie.

Początkowo pracowałem tu w stolarni, bowiem z zawodu jestem stolarzem. Zaś od 4 lat kierownictwo Zakładu przeniosło mnie na Wydział Eksportu jako brygadzistę pracującego. Było to dla mnie również pewnym wyróżnieniem, gdyż jest to specjalny wydział. Pracują tu specjaliści o wysokich kwalifikacjach i walorach moralnych. Dobra robota, oszczędność, a przede wszystkim dobry produkt finalny — jest na wydziale naszą dewizą. A trzeba stwierdzić, iż zespół ludzi mamy naprawdę dobry, zaś kierownictwo potrafi znaleźć z nami w różnych sytuacjach wspólny język. I dlatego też może nasza działalność sprawdza się w codziennym życiu, czego dowodem są dobre meble i wykonywane plany.

Sięgając w przeszłość — stwierdzam, iż bardzo wiele zmieniło się w zakładzie. Lżejsza praca, która daje przyjemność, dobre warunki socjalne, a przede wszystkim wielkie zaangażowanie i zrozumienie załogi w potrzebach produkcyjnych — są tylko niektórymi osiągnięciami jakimi mamy prawo się szczycić. Dzisiaj nie mamy problemów z dyscypliną pracy Ci, którym praca i dyscyplina nie odpowiadała, dzisiaj już nie pracują.

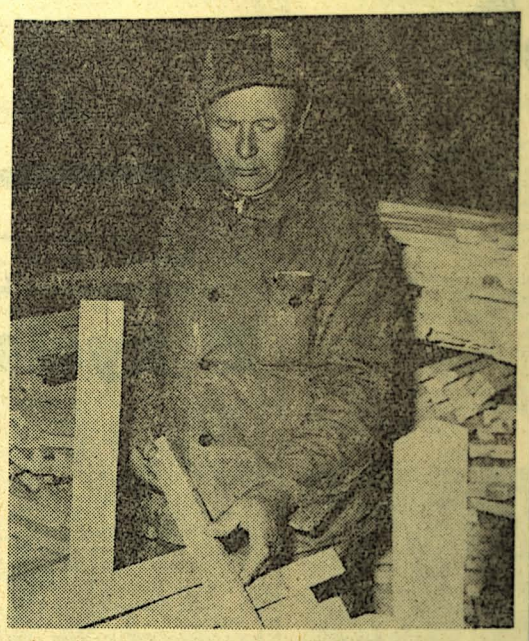
Z Zakładem czuję się związany na co dzień. Traktuję go jako swój drugi dom, gdyż spędzam tu większą część swego czasu, a i lata przepracowane... W tej machinie, jaką jest zakład występują też i problemy, które niekiedy utrudniają nam życie. Ot, choćby dość częste braki i opóźnienia w dostawach materiałów. Co prawda, staramy się temu zapobiegać, ale nie zawsze to rozwiązuje problemy. Staramy się, bowiem wiemy, jakie są potrzeby kraju i ludzi i czym jest nasza praca.

Odczuwamy również brak stołówki z prawdziwego zdarzenia, gdyż obecna nie rozwiązuje sytuacji. Znamy problemy lokalowe zakładu ale warto pomyśleć o rozwiązaniu tej sprawy. W okresie upałów dość często występują braki wody gazowanej do picia. I to jest też sprawa do załatwienia. A pamiętam, kiedyś było inaczej.

Wiele czasu staram się poświęcić działalności związkowej. Czuję potrzebę społecznego działania, jako obywatel i pracownik. I może dlatego ściśle związany jestem z działalnością związkową od wielu lat. Pełniłem wiele funkcji społecznych w Radzie Zakładowej i Samorządzie Robotniczym i muszę stwierdzić, iż praca ta daje mi wielką satysfakcję, gdyż mogę swym głosem i doświadczeniem doradzić w rozwiązaniu spraw zakładu i ludzi.

W domu lubię swój ogródek i pszczółki. Traktuję to jako swoisty, aktywny wypoczynek, gdyż mam już taki charakter, że nie lubię stać w miejscu. Jestem człowiekiem lubiącym ruch i pracę.

Rozm. j-m



Bialski PKS

JEST sprawą zupełnie oczywistą, iż sprawność transportu zależy od jego technicznego zaplecza. Samochody bowiem mają to do siebie, że lubią się psuć i nie jest to tylko złośliwość przedmiotów martwych. Aby były niezawodne muszą być stale doglądane, niczym konie wyścigowe w stajni. W przypadku PKS rolę takiej stajni odgrywa stacja obsługi. To właśnie tu wykonuje się wszystkie obsługi, bieżące naprawy oraz obsługi awaryjne. Sprawna obsługa uzależniona jest od rodzaju awarii i zabezpieczenia w części zamienne. Tu od razu trzeba przyznać, że tych ostatnich ciągle brakuje i to zarówno drobiazgów, jak i bardzo skomplikowanych podzespołów. Z powodu braku silników SW 400, zespołów napędowych do tylnych mostów i silników SW 359 z eksploatacji wyłączonych jest 10 autobusów. Jeżeli chodzi o te wymienione właśnie podzespoły to brakuje ich nie tylko u nas ale wszędzie, gdyż przemysł najprawdopodobniej nie nadąża z ich produkcją. Pozostałe asortymenty dostarczane są niesystematycznie, w pełni pokryte zapotrzebowanie jest tylko w niektóre mniej ważne podzespoły.

Nagminną bolączką jest brak ogumienia opon i dętek do wszystkich pojazdów, podobnie jak akumulatorów. Jak do tej pory wszystko rysuje się w czarnych barwach i ktoś mniej obeznany po prostu nie wyobraziłby sobie prawidłowego funkcjonowania całego skomplikowanego mechanizmu, jakim jest przedsiębiorstwo. A że jednak funkcjonuje, to w dużej mierze zasługa ludzi, którzy tu w stacji obsługi pracują. W sumie jest ich około 130, nie licząc uczniów szkoły przyzakładowej. Pracują na trzy zmiany i od ich kwalifikacji i zaangażowania zależy głównie wykonanie wskaźników gotowości pojazdów.

Za pierwsze półrocze tego roku wykonanie tych wskaźników w taborze autobusowym kształtowało się na poziomie 93 proc. a w towarowym 98,2 proc. zaplanowanych.

Coraz bardziej pilną potrzebą jest też oddzielenie bazy transportu ciężarowego od osobowego. Brak jest bowiem przestrzeni nie tylko do parkowania ale i na stanowiskach obsługi pojazdów. To zaplecze jakie istnieje obecnie w pełni jest w stanie zabezpieczyć jedynie obsługę autobusów. Tym bardziej pilna staje się budowa zajezdni dla taboru ciężarowego i chociaż już istnieje lokalizacja tego obiektu, perspektywa jest bardzo odległa. Natomiast ilość taboru wzrasta z roku na rok, zaplecze obsługowe pozostaje to samo. Tak długo jak sytuacja ta nie ulegnie zmianie, nie można liczyć na podwyższenie wskaźników gotowości, nie mówiąc już o ich przekroczeniu. Zatrudnienie większej ilości ludzi nie wchodzi w rachubę, ilość pracowników jest bowiem limitowana ilością stanowisk pracy. Nowo zatrudnieni po prostu nie mieliby gdzie pracować.

Ci, którzy tu w stacji obsługi pracują mają dużo pracy, lecz nie narzekają na jej nadmiar gdyż daje im ona wiele satysfakcji.

(Zby)

Ograniczyć import

TEGOROCZNE uchwały Partii i Rządu nakładają na zakłady przemysłowe obowiązek ograniczenia importu surowców, maszyn i innych artykułów. By importowi zapobiec, należy uruchomić wszelkie rezerwy, szukać technologii mniej materiałochłonnych, prowadzić badania w kierunku pełnego wykorzystania surowców krajowych, popierać racjonalizację i wynalazczość wśród załóg. By eksport przeważył import.

Zanim ZPW „Biawena" opuści bela tkaniny, sprowadzona przędza musi przejść wiele operacji technologicznych, przesnuć się przez wiele maszyn, musi przy niej pracować wielu ludzi. Część operacji bazuje na surowcach i materiałach pochodzących z importu. Także niektóre, zużywające się podczas produkcji części maszyn są sprowadzane z zagranicy. Owe dewizochłonne punkty procesu technologicznego są przedmiotem prób i badań mających na celu wykorzystanie substytutów krajowych, bądź uzyskanie maksymalnych oszczędności.

Pierwszym ogniwem procesu technologicznego, gdzie zakład pośrednio wpływa na ograniczenie wydatków dewiz jest oszczędna gospodarka przędzą. Biawena bezpośrednio nie zakupuje przędzy za granicą, sprowadza ją od dostawców krajowych, ale ci z kolei sprowadzają runo z Australii — a więc sprawa jest jasna.

Oszczędzanie przędzy polega na włączaniu odpadów z powrotem do procesu technologicznego, tkaniu tzw. krajek z przędzy resztkowej, oraz zastępowaniu wełny dilaną — włóknem sztucznym mającym cechy użytkowe zbliżone do wełny. Ale robi to kto inny, „Biawena" kupuje tę przędzę zamiast „czystej, żywej wełny".

W bieżącym roku zaplanowano zaoszczędzić 23 tony przędzy. I jest stuprocentowa szansa wykonania tych założeń, gdyż za pierwsze półrocze zakład zaoszczędził już 14,8 ton. Cały zaś program oszczędności zakłada uzyskanie efektów w wysokości 14 mln zł z czego już zrealizowano 9 mln zł.

Następnymi ogniwami procesu technologicznego, które są badane pod względem oszczędności ilościowych i dewizowych — to farbowanie i wykańczanie tkanin. Procesy te bazują na chemikaliach o skomplikowanym składzie chemicznym i wiele z nich jest sprowadzanych z zagranicy.

Dobre barwniki musi cechować dobra przyczepność do barwionego włókna, duża intensywność i trwałość barwy. Bezpowrotnie skończyły się czasy barwników naturalnych takich jak indygo czy koszenilia. Są zbyt drogie, by je stosować do tak masowej produkcji. Obecnie panuje era barwników syntetycznych, o bardzo skomplikowanej budowie cząsteczek — a więc o skomplikowanym procesie ich syntezy, co w rezultacie czyni je drogimi. I nie każda wytwórnia może podjąć się ich produkcji.

Przed barwieniem tkaninę trzeba „zaprawić", czyli przygotować na przyjęcie barwnika. A to też wymaga stosowania substancji tak samo skomplikowanych, jak barwniki i nie mniej drogich.

Polskie barwniki i substancje pomocnicze nie zawsze ustępują zagranicznym. Tak jak większość barwników wykazują maksimum zalet wobec właściwych sobie włókien. I tu właśnie jest pole do popisu dla technologów i laborantów, by do danego składu surowcowego tkaniny dobrać skład kąpieli barwiących i zaprawiających. By uzyskać największe efekty ekonomiczne produkcji zachowując wszystkie walory użytkowe tkanin.

Tak więc barwniki fotosynowe zastępuje się tańszymi i bardziej dostępnymi barwnikami welanowymi. Ściśle przestrzega się receptur kąpieli i norm zużycia, gdyż przedawkowanie (nie mówiąc o zaniżeniu stężenia roztworów) prowadzi do braków i dużych strat.

Osobną historię stanowi zastąpienie importowanego z Anglii „Cirrasolu", środka do natłustki tkanin, nadającego tkaninom właściwości antyelektrostatyczne. Po badaniach wykorzystano do tych celów surogaty krajowe. Prace te i im podobne są prowadzone w „Biawenie" pod kierunkiem technologa wykańczalni i farbiarni, mgr inż. H. Jurkiewicz. Efektami zainteresowało się Zjednoczenie i zaleciło podległym sobie zakładom wprowadzenie receptur eliminujących Cirrasol.

Przedmiotem eksportu bezpośredniego, czyli tkanin jest 6 proc. produkcji „Biaweny", a łącznie z eksportem pośrednim, gdy do odbiorców zagranicznych trafia gotowa konfekcja — 45 proc. Zamyka się więc kółko: kupujemy wełnę, przerabiamy ją na tkaniny, potem z tkanin szyjemy ubrania, ubrania sprzedajemy za granicę... Jeżeli dodamy, że 1 kg sprzedanych ubrań jest wiele razy droższy od importowanej wełny, stanie się oczywiste, że taka gospodarka jest prawidłowa, że przynosi duży dochód.

(kle)

Owocne obrady KSR

„Biawena": Pełna realizacja zadań

Rada Robotnicza woźnickiego POLFERU z zadowoleniem stwierdza przekroczenie wykonania zadań planowych za I półrocze br., które zostało osiągnięte dzięki zaangażowaniu całej załogi i zwiększonej efektywności pracy. W rozpatrywanym okresie wydajność pracy jednego pracownika wzrosła o około 40 tys. zł w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego.

Tematem obrad Konferencji były problemy związane ze zwiększeniem produkcji w roku przyszłym, gdyż w/g przewidywań zapotrzebowania odbiorców na produkowane tutaj podzespoły wzrosną w roku przyszłym o około 30 proc. Prócz spraw związanych z działalnością produkcyjną zakładu dyskutowano nad sprawami socjalnymi i poprawą warunków bhp, a w szczególności o mieszkaniach, poprawie zaopatrzenia sklepów, o obiadach dla pracowników. Postulowano również, by do okresu zimowego zmodernizować system centralnego ogrzewania oraz wprowadzić skutecznie działający nawiew chłodnego powietrza latem, by szczytowe różnice temperatur w halach w ciągu całego roku były możliwie najmniejsze.

Wszystkie te problemy zakładu i załogi znalazły swe odbicie w Uchwale, którą przyjęto i zobowiązano Dyrekcję do jej realizacji.

(kle)

NA lipcowej sesji KSR w ZPW „Biawena" dokonano kompleksowej oceny realizacji planu pierwszego półrocza oraz wypracowano program działania zapewniający pełne wykonanie zadań planowych do końca roku bieżącego.

We wszystkich miesiącach półrocza zadania produkcyjne realizowane były rytmicznie. Wszystkie wydziały produkcyjne wykonały nałożone na nie zadania w jednostkach fizycznych. W jednostkach technicznych nie wykonała planu jedynie tkalnia, gdzie plan w mln. wątków wykonano w 98,9 proc. Pozytywne rezultaty pracy znalazły swoje odbicie w pełnej realizacji wartości produkcji i sprzedaży ogółem w tym także na rynek i eksport bezpośredni. Dostawy tkanin na rynek wewnętrzny w cenach detalicznych zrealizowano w 114,0 proc. uzyskując 50,4 proc. planu zaawansowania. Zadania eksportowe przekroczono o 1,6 proc. w tym do ZSRR o 2 proc. Do II obszaru płatniczego zadania zrealizowano w 100 proc.

W trakcie obrad położono nacisk na właściwą gospodarkę czasem pracy, bowiem zwiększone zadania zakład wykonuje przy zmniejszonym zatrudnieniu.

Dużo miejsca w obradach poświęcono usprawnieniu gospodarki materiałowej i efektywnemu wykorzystaniu surowców oraz oszczędnej gospodarce paliwami i energią.

Prócz spraw związanych bezpośrednio z działalnością produkcyjną i finansową, szeroko dyskutowano nad sprawami socjalnymi i poprawą warunków bhp.

W podjętej Uchwale Konferencja Samorządu Robotniczego ZPW „Biawena" wyraziła poparcie dla apelu krajowej narady przedstawicieli samorządu robotniczego. W Uchwale znalazły swe odbicie wszystkie istotne dla załogi i zakładu problemy socjalne i produkcyjne.

(zby)

Nowa szkoła

DECYZJĄ Kuratorium Oświaty i Wychowania z dniem 1 sierpnia br. powołany został Zespół Szkół Zawodowych w Rogoźnicy na zasadzie szkoły przyzakładowej dla Oddziału PKS w Białej Podlaskiej i placówki w Międzyrzecu. W czterech pierwszych klasach naukę zawodu rozpocznie 160 młodych chłopców. Równocześnie dotychczasowa szkoła zawodowa przy PKS została wydzielona z Zespołu Szkół Zawodowych przy ulicy Brzeskiej. Klasy II i III tej szkoły przeniesione zostaną do Rogoźnicy.

Nowo powołany Zespół Szkół Zawodowych będzie szkolił fachowców w zawodzie kierowca mechanik wyłącznie dla potrzeb PKS. W ramach zespołu będzie działać również technikum wieczorowe dla pracowników PKS dysponujące czterdziestoma miejscami.

Przed absolwentami szkół podstawowych w szerszym niż dotychczas stopniu otworzy się możliwość zdobycia atrakcyjnego zawodu. Natomiast Oddział PKS zapewni sobie stały dopływ wysoko kwalifikowanych pracowników.

(ZK)

Woźnicki POLFER powstał w 1967 r. Dzisiaj z perspektywy dziesięciolecia można ocenić, czy kapitał zainwestowany w budowę nowych zakładów przynosi zysk, czy inwestycja nie była chybiona.

O działalności Zakładu, o jego sytuacji ekonomicznej świadczą przede wszystkim wskaźniki ekonomiczne. Z prośbą o ich przedstawienie i komentarz zwróciliśmy się do zastępcy kierownika Zakładu ds. Ekonomiczno-Handlowych, mgr Janiny Tobota:

...„Zakład rozpoczął swą działalność w 1967 r. Szkolono załogę, próbowano maszyny, czyli po prostu rozruch, co usprawiedliwia nie wielką wartość produkcji.

POLFER

Dynamiczny wzrost produkcji

Te pierwsze nasze lata są już zbyt odległe, by je wspominać, dlatego będę operowała świeższymi danymi, z lat siedemdziesiątych.

Ciągle utrzymujemy wysoką dynamikę produkcji, która na przestrzeni lat 1971—1977 wzrosła prawie dwukrotnie, bo o 91%. Wskaźnik ten podałam bez uwzględnienia zmian cen na nasze wyroby, które w dużym stopniu potaniały. Aby bardziej wyeksponować potanienie naszych wyrobów i wzrost produkcji należy dodać, że w tym okresie ilość produkowanych u nas filtrów (jest to nasz podstawowy asortyment) wzrosła o 318%.

Taką dynamikę produkcji uzyskaliśmy dzięki różnorakiemu działaniu. Należy nadmienić, że w tym okresie wzrastało zatrudnienie, ale równocześnie doskonaliliśmy organizację produkcji, zwiększało się wykorzystanie czasu pracy. Załoga podnosiła swe kwalifikacje, stabilizowała się. Zaostrzyliśmy kontrolę techniczną i zlikwidowaliśmy anonimowość produkcji, co w stosunku do pracowników nie wykonujących swej pracy zgodnie z reżimem technologicznym niesie wiele różnych konsekwencji.

Załogę mamy dobrą. O jej zaangażowaniu niech świadczy zestawienie dwóch wskaźników: w latach 1974—1977 braki zmalały dwukrotnie i stanowią 5,5% wartości sprzedanej, a wydajność pracy wzrosła o ponad 30%. Specyficzną cechą naszej produkcji jest fakt, że dopuszczalny jest u nas wyższy procent braków niż w zakładach innej branży, gdzie dąży się do zachowania gabarytów i właściwości mechanicznych produkowanych przedmiotów. U nas do tego dochodzą jeszcze parametry elektryczne, których powtarzalność uzyskujemy przez staranność wykonania i szczególną kontrolę techniczną materiałów i półfabrykatów przez nas zakupowanych.

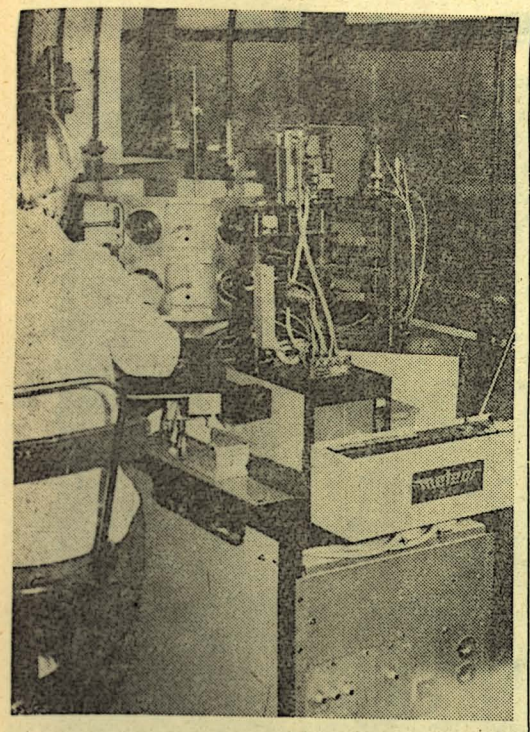
Staramy się doskonalić gospodarowanie materiałami; odpady tworzyw sztucznych z powrotem zawracamy do procesu technologicznego, modernizujemy park maszynowy. To dało nam spore efekty. W ubiegłym roku POLFER (jako kombinat) zajął II miejsce we współzawodnictwie w zakresie gospodarki materiałowej w Zjednoczeniu UNTRA. Mamy w tym niewątpliwie swój udział...

— A „co z tego ma" załoga?

...Na przestrzeni lat 1975—1977 średnia płaca w naszym zakładzie znacznie wzrosła i nadal ma tendencję zwyżkową. Przywykliśmy że premie wypłacamy w całości, chyba że... jakaś kara. Trzynastka jest niewiele niższa od miesięcznej pensji i nadal corocznie wzrasta.

Poprawiły się znacznie warunki pracy. Wyposażyliśmy szatnie, umywalnie, unowocześniamy stanowiska pracy. Walczymy o stołówkę, o mieszkanie, o poprawę dojazdów, gdyż to w pierwszym rzędzie należy się załodze. Każdemu chętnemu zabezpieczamy wczasy, uczestnictwo w wycieczkach krajoznawczych i innych imprezach. Poprzemy każdą inicjatywę załogi w zakresie poprawy warunków socjalno-bytowych, wspólnie z czynnikami związkowymi i partyjnymi gotowi jesteśmy dążyć ku lepszemu"...

(kle)



Automat do nawijania dławików.

BFM: W dalszym ciągu rozbudowa i modernizacja

PISALIŚMY o tym w poprzednim numerze, ale — okazuje się — temat jest ciągle aktualny. Przypomniano sprawę terminowego zakończenia inwestycji w Bialskich Fabrykach Mebli: 24 lipca, podczas kolejnej, comiesięcznej narady na wysokim szczeblu. Nie będziemy się wdawali w szczegóły. Ograniczymy się jedynie do spraw zasadniczych.

Bialskie Fabryki Mebli zgłosiły zastrzeżenie, że nie został dotrzymany (określony na 15 lipca) termin oddania części hali „A" pod szlifiernię. W tym momencie okazało się, że zdania co, do tego faktu są podzielone. Wykonawca był zdania, że z robót się wywiązał. Konkretnie chodzi o to, że pracownicy BFM rozpoczęli nawet próbę pracy w tym miejscu, ale zostali zmuszeni do odstąpienia, ponieważ w czasie deszczu woda zaczęła ciec na suszony uprzednio pieczołowicie surowiec i na maszyny, które były pod napięciem. Nie mówimy już o tym, że najprostsze zasady bhp eliminują możliwość pracy w warunkach, kiedy woda pada ludziom na kołnierz.

Mówiąc krótko: praca szlifierni możliwa jest wtedy, gdy szczelny jest dach (chodzi również o okna i świetliki), jest właściwe zamknięcie, itd.

Praca przebiega na terenie, który pod fabrykę zagospodarowywany jest już od lat stu pięćdziesięciu. Powoduje to kłopoty, gdyż w ziemi, podczas kopania rowów, natrafia się na resztki starych fundamentów, o których istnieniu nikt nie wiedział. W ten sposób unieruchomiona została już raz ciężka koparka.

Z tą sprawą wykonawca generalny chciał sobie poradzić w ten sposób, że zaproponował Bialskim Fabrykom Mebli (w tym miejscu podwykonawcy), aby BFM usunęły przeszkadzającą płytę cementową. Nie zdołano ustalić, w jaki sposób nawet brygada remontowa producenta mebli jest w stanie usunąć przeszkodę trudną do pokonania dla wyspecjalizowanych przedsiębiorstw.

Poważną troskę inwestora budziła kompleksowość oddawania inwestycji. Niemożliwe jest bowiem rozpoczęcie prac w nowym obiekcie, jeżeli nie oddane zostaną jednocześnie podstawowe urządzenia socjalne oraz — nie mniej ważne — nie będą zachowane zasady bezpieczeństwa przeciwpożarowego. Chodzi tutaj o zbiornik ppoż.

Kolejną, trudną, a konieczną sprawą jest zapewnienie nieprzerwanej możliwości zachowania transportu wewnętrznego.

W liczbach, wykonawcom pozostało do przerobienia ok. 14 mln złotych w przeciągu miesiąca. Wydaje się to zgoła niemożliwe w sytuacji, gdy na budowie można policzyć pracowników dosłownie na palcach.

Nie trzeba mówić, że pod znakiem zapytania stoi w tej sytuacji wykonanie zakładanego w styczniu planu gospodarczego. Od września produkcja Zakładu nr 1 miała być poważnie zwiększona.

Ciśnie się porównanie, że sytuacja na budowie Zakładu nr 1 podobna była w lipcu do pogody w tym miesiącu. Jeżeli wyszło słońce (chwilowo), to natychmiast pojawiały się kolejne chmury. Będziemy o sprawie informowali możliwie na bieżąco. Mamy nadzieję, że sierpień będzie bardziej słoneczny niż lipiec. Nie tylko w przyrodzie, ale również na placu budowy.

S. K.

Forum młodych

ORGANIZACJA ZSMP przy Zakładzie ZREMB w Międzyrzecu Podlaskim skupia w swych szeregach około 180 członków. Dzięki swej dużej aktywności i zaangażowaniu członków, organizacja jest widoczna nie tylko w Zakładzie lecz również w środowisku. W swych szeregach skupia wielu wartościowych ludzi, z jej szeregów rekrutuje się wielu aktywnych członków PZPR i działaczy społecznych.

Z prośbą o przedstawienie swego dorobku zwracamy się do zastępcy przewodniczącego Zarządu Zakładowego, kol. Tadeusza Netczuka;

... Nasza organizacja prowadzi szereg prac o różnych profilach z młodymi pracownikami zakładu. Przede wszystkim prowadzimy pracę ideowo-wychowawczą i pomagamy naszym kolegom rozpoczynającym pracę w zakładzie zaadaptować się w naszym środowisku. Każdego roku, obecnie już po raz dziewiąty, przeprowadzamy plebiscyt na najlepszego mistrza — nauczyciela i wychowawcę młodzieży. W tym roku, w grupie mistrzów pierwsze miejsce zdobył Andrzej Męczyński z działu Głównego Energetyka — nasz były członek, obecnie ze względu na wiek jest naszym sympatykiem, a w grupie brygadzistów okazał się najlepszym Bolesław Siłaczuk. Ta forma pracy pomaga nam zbliżyć młodzież z dozorem technicznym, znaleźć optymalne wzorce postępowania, czego efektem są prawidłowe stosunki międzyludzkie i dobra, rzetelna praca.

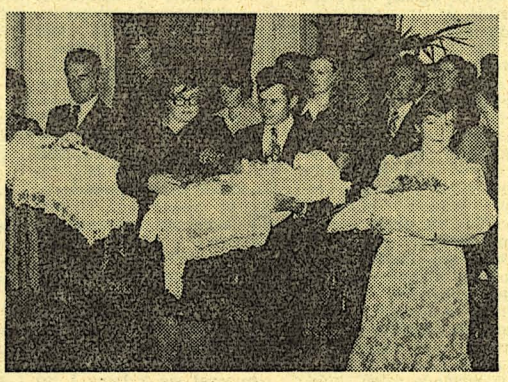
W zakresie pracy ideowo-wychowawczej z naszymi członkami prowadzimy szkolenia masowe i dla nowo wstępujących. Miejska Szkoła Aktywu, której trzon stanowią nasi koledzy okazała się najlepsza w Polsce. Zajęliśmy w ocenie jedno z trzech równorzędnych pierwszych miejsc. Kierownikiem MSA jest kol. Andrzej Niemiałtowski — członek naszej zakładowej organizacji.

Uczestniczyliśmy w szeregu różnych prac społecznych i czynach na rzecz zakładu i środowiska. Wyróżniliśmy się w akcji „Hawana 78", dowodem czego jest uczestnictwo w festiwalu przedstawiciela naszego środowiska, kol. Andrzeja Kalinowskiego, naszego byłego członka.

Nasi koledzy czynnie uczestniczą w różnych turniejach i olimpiadach na szczeblu wojewódzkim. Między innymi, wysoko zostaliśmy ocenieni w Turnieju Młodych Mistrzów Techniki i w Turnieju Młodych Mistrzów Gospodarności. Kol. Janusz Wróbel zajął punktowane, trzecie miejsce w wojewódzkich eliminacjach Turnieju Wiedzy o Polsce.

W kwietniu br. gościliśmy u siebie grupę komsomolców z obwodu brzeskiego, uczestniczyliśmy w międzynarodowym sympozjum na terenie naszego miasta. Posiadamy prawo rekomendacji naszych członków wstępujących w szeregi PZPR, co jest dowodem uznania za całokształt naszej pracy ideowo-wychowawczej. Prowadzimy też przy Zarządzie Zakładowym Ośrodek Społeczno-Prawny. Jego praca rozciąga się na młodzież, która popadła w konflikt z prawem. Udzieliliśmy w kilku przypadkach poręczeń i efektem naszej kurateli jest stabilizacja życia naszych podopiecznych — nie mających na swym koncie więcej kolizji z prawem.

Kilku naszych kolegów „zestarzało się" i zamierzamy ich przekazać w szeregi PZPR. Szkoda ich, ale cóż zrobić? Mamy nadzieję, że pozostaną naszymi sympatykami i będą popierać naszą działalność.



Uroczyste nadanie imion

W PRZEDDZIEŃ lipcowego święta, w lokalu USC w Białej Podlaskiej odbyła się miła uroczystość nadania imion dzieciom, które przyszły na świat 24 czerwca br., w tym samym dniu, w którym urodziła się 35 milionowa obywatelka naszego kraju. Jej rówieśnikami z naszego miasta są: Beata Danuta Wildt, której rodzice pracują w Bialskich Fabrykach Mebli, Tomasz Jan Kuszczeruk, syn pracownika KW PZPR, oraz Artur Mariusz Stelmach syn pracownika WPBK.

W uroczystości wzięły udział delegacje z zakładów pracy rodziców. Władze miasta reprezentował wiceprezydent Mirosław Lubaszewski.

Dla jubileuszowych noworodków Zakład Ubezpieczeń Społecznych ufundował lokacyjne bony oszczędnościowe wartości 5 tys. złotych każdy.

(zby)

Turystyka i korekta

ZROLNICZEGO charakteru województwa wynika wprost, że może ono znaczyć w turystyce i rekreacji. Może, jeżeli interesujące zakątki będą posiadały minimalną chociaż bazę lokalową i wyżywieniową, i — do tego — jeżeli będą zręcznie rozpropagowane. Dotychczas było z tym różnie, raczej gorzej. Najbardziej znaną miejscowością (pod względem turystycznym) w województwie był Terespol przez fakt usytuowania na trasie Warszawa — Moskwa. Bardziej regionalnie od lat znana jest Białka koło Parczewa i... Właśnie. dosyć niespodziewanie na czoło miejscowości turystycznych województwa wysunął się Kodeń. W 1975 roku w konkursie na najlepszą wieś letniskową w kraju zajął III miejsce. Rok później — drugie.

W chwili obecnej, w ramach propagowania uroków województwa dostępne są trzy prospekty turystyczne: Janowa Podlaskiego, Białki i okolic oraz Kodnia i okolic.

Ci, którzy miejscowości tych i okolic nie znają i ci, którzy je znają chętnie sięgną po prospekty — i będą wołać o jeszcze. Jedni zrobią to dla nauki, inni dla przypomnienia, jak mawiał Benedykt Chmielowski autor ucieszne encyklopedii sarmackiej.

Sięgnąłem i ja, aby wzrok ucieszyć i czegoś nowego zasmakować. I zasmakowałem — niestety.

Najbardziej interesujący okazał się prospekt Kodnia i okolic. Nigdy — myślę — nie przypuszczał Iwan Sapieha, od 1513 roku wojewoda podlaski i „sprawca" praw miejskich Kodnia, że nazwisko jego i całego rodu dla miejscowości tej zasłużonego wielce można zszargać, pisząc je przez CH i to do tego we wszystkich zastosowanych przypadkach.

W dziejach naszej ojczyzny ród Sapiehów zapisał się był zawsze pozytywnie, z czego w wielu przypadkach orężnie. Dlatego też — sądzę — ogniem i mieczem sprawca by był ścigany tej przewiny. Całe szczęście, że nie jest łatwo duchom broń posiadać. W przeciwnym razie autor tekstu byłby już martwy. A duchowi trudno się przecież tłumaczyć, że błąd to drukarski. Co innego mnie, któremu i w tym krótkim tekście chochlik może coś poplątać.

Duchowi trudno również wytłumaczyć, że prospekt wydało Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Turystyczne, Wojewódzki Ośrodek Informacji Turystycznej w Lublinie na zlecenie Wydziału Kultury Fizycznej i Turystyki Urzędu Wojewódzkiego w Białej Podlaskiej i że — w związku z tym — nie ma jednego winnego.

Na tym kończy uwagi o turystyce i korekcie, rozmyślający o sprawach nie z tego świata.

JAN BIAŁY

Impreza godna naśladowania

W BIEŻĄCYM roku obchodzimy 35 rocznicę powstania Ludowego Wojska Polskiego. Jubileusz ten stał się okazją do zapoznania młodego pokolenia z historią tamtych lat, atmosferą okresu okupacji, uświadomienia młodzieży jak wielką tragedią dla narodu była wojna.

Od tamtych chwil kiedy daleko na radzieckiej ziemi w obozie sieleckim rodziły się zalążki ludowych sił zbrojnych minęło 35 lat. Jako młode pokolenie znamy te wydarzenia z podręczników historii, które podają jedynie suche fakty, liczby, daty. Niewiele zaś mówią o tym, co przeżywali uczestnicy tych doniosłych wydarzeń.

Zorganizowana w lipcu przez młodzież z zakładowego koła ZSMP w IMP uroczysta akademia z okazji tej dniosłej rocznicy miała za zadanie nie tylko jej uczczenia ale także przybliżenie młodzieży atmosfery tamtych lat.

Zaproszony na spotkanie uczestnik bitwy pod Lenino ppłk Romuald Wientcel, naoczny świadek narodzin kościuszkowskiej dywizji, podzielił się z zebranymi swoimi wspomnieniami. Płynęła opowieść o pierwszych chwilach pobytu w obozie, o drogach, które wiodły nad Okę Polaków z całego Związku Radzieckiego. O twardym obozowym życiu i szkoleniu na poligonie. Wszystkie kolejne etapy, przysięga składana w rocznicę grunwaldzkiej bitwy i wymarsz na front. Zabrakło niestety, czasu aby opowieść płynęła dalej. Później zmiana nastroju, przybyły na uroczystość oficer LWP major Jerzy Mitrus przekazał zebranym, adresując swe wystąpienie głównie do przedpoborowych, obraz dzisiejszej służby wojskowej. Akademię zakończył konkurs ze znajomości historii LWP, gdzie największą znajomością tych zagadnień wykazał się Zbigniew Jakubowski.

W sumie była to udana impreza, a panująca atmosfera pozwalała zapomnieć o szybko przesuwających się wskazówkach zegarów. Akademia wykazała duże zainteresowanie młodzieży tą tematyką, jak również wykazała duże zapotrzebowanie na tego typu spotkania. Szkoda tylko, że organizatorzy zbyt chaotycznie przeprowadzili konkurs. Tego typu sprawy trzeba jednak starannie przygotować.

(zk)

Poradnik racjonalizatora

Wynagrodzenie za projekty wynalazcze (II)

W PRZYPADKU uzyskania przez gospodarkę uspołecznioną korzyści w związku z opatentowaniem zgłoszonego wynalazku lub wzoru użytkowego za granicą twórcom przysługuje niezależnie od wynagrodzenia podstawowego tzw. wynagrodzenie dodatkowe.

Korzyści, o których mowa mogą to być opłaty z tytułu licencji udzielanych zagranicznym kontrahentom, opłaty z tytułu sprzedaży patentu oraz korzyści wynikające z ustanowienia tzw. blokady patentowej lub faktycznego monopolu stosowania projektu wynalazczego za granicą. Wynagrodzenie dodatkowe wypłaca się w wysokości 10% kwot uzyskanych ze sprzedaży patentu, udzielenia licencji lub tytułem odszkodowania za naruszenie patentu. Wynagrodzenie dodatkowe wypłaca się w dewizach. Twórcy projektu wynalazczego przysługuje również wynagrodzenie odrębne tj. wynagrodzenie za dostarczoną dokumentację przydatną do stosowania projektu. Dokumentacja ta musi mieć charakter wykonawczy tj. wykraczający poza zakres dokumentacji zgłoszeniowej, a więc umożliwiająca wykonanie modeli lub prototypów, przeprowadzenie prób, uruchomienia produkcji itp. Podkreślić należy, że wynagrodzenie to przysługuje twórcy niezależnie od tego, czy złożył ją w zakładzie pracy przed czy po zgłoszeniu projektu wynalazczego. Jedynym powodem uzasadniającym odmowę zapłaty tego wynagrodzenia jest nie przydatność złożonej dokumentacji do stosowania projektu wynalazczego.

Obecnie obowiązujące przepisy prawa wynalazczego nie regulują sposobu obliczania wysokości wynagrodzenia odrębnego. W tej sytuacji należy przy ustalaniu tego wynagrodzenia oprzeć się na przepisach prawa cywilnego. Wynagrodzenie to wypłaca każda jednostka gospodarki uspołecznionej, która zastosowała projekt wynalazczy korzystając przy tym z opracowanej przez twórcę dokumentacji.

Ostatnim wreszcie wynagrodzeniem, do którego ma prawo twórca projektu wynalazczego jest tzw. wynagrodzenie wyrównawcze. Przysługuje ono wynalazcy w jego zakładzie pracy, gdy wskutek zastosowania projektu racjonalizatorskiego nastąpi zmiana norm pracy.

Wysokość wynagrodzenia z tytułu zmiany norm pracy na stanowisku pracy twórcy ustala się w wysokości dziesięciokrotnej różnicy między miesięcznym zarobkiem wynikającym ze stosowania starej normy, a zarobkiem wynikającym z nowej normy. Wynagrodzenie to przysługuje bez względu na okres stosowania projektu i jest realizowane jednorazowo. Wynagrodzenie to wypłaca się w ciągu jednego miesiąca od wprowadzenia nowej normy pracy. Wynagrodzenie wyrównawcze mogą uzyskać oprócz twórcy projektu racjonalizatorskiego osoby, które na podstawie umowy zawartej z zakładem udzieliły pomocy racjonalizatorom lub przyczyniły się do przyspieszenia jego zastosowania.

Od prawa do wynagrodzeń odróżnić należy prawo do zwrotu kosztów poniesionych przez wynalazcę. Przepisy prawa wynalazczego ustanawiają, że twórca pracowniczego projektu wynalazczego przyjętego do stosowania przez zakład ma prawo do zwrotu udokumentowanych wydatków poniesionych przez niego przy opracowywaniu i realizacji tego projektu. Koszty te zwraca się w terminie 2 miesięcy od dnia przedłożenia odpowiednich rachunków lub innych dokumentów.

W pewnych sytuacjach określonym osobom mogą być przyznawane nagrody. Na zakończenie więc słów kilka o tych nagrodach.

Otóż nagrody takie mogą otrzymać osoby, które współdziałały przy realizacji pracowniczego projektu wynalazczego lub przyczyniły się do przyśpieszenia jego zastosowania. Nagrody dla tych osób wypłaca się w łącznej wysokości do 50% wynagrodzenia przysługującego za pierwszy rok stosowania tego projektu w zakładzie.

Również osobm, które przyczyniły się do rozpowszechnienia projektu wynalazczego w ten sposób, że współdziałały przy realizacji tego projektu lub przyczyniły się do przyśpieszenia jego zastosowania w innym zakładzie, zakład ten wypłaca nagrody w łącznej wysokości do 20% wynagrodzenia przysługującego twórcy za pierwszy rok stosowania tego projektu.

Wreszcie nagrody mogą być również przyznane tym twórcom projektów wynalazczych, którzy zgodnie z obowiązującymi przepisami nie mają prawa do wynagrodzeń, a mianowicie:

— dyrektorzy i ich zastępcy,
— pracownicy naukowi, jeżeli projekt racjonalizatorski był objęty planem przydzielonym do wykonania komórce, w której pracownicy ci są zatrudnieni,
— pracownicy inżynieryjno-techniczni, jeżeli projekt racjonalizatorski został dokonany w wyniku polecenia służbowego.

Wynagrodzenie tym osobom wypłaca zakład, który zastosował projekt w wysokości 30% przysługującego wynagrodzenia.

Wszelkie roszczenia z tytułu omawianych tu wynagrodzeń, z wyjątkiem odwołań od decyzji dyrektora w sprawie wysokości wynagrodzenia, rozpatrywane są przez sądy powszechne w trybie postępowania cywilnego.

HENRYK ZAWISTOWSKI

Własna przychodnia

W KWIETNIOWYM numerze „Trybuny", przy okazji święta służby zdrowia, pisaliśmy o kłopotach, z którymi trzeba się borykać, aby poprawić choć trochę sytuację w lecznictwie. Tym bardziej zatem cieszy, że Bialskie Przedsiębiorstwo Budowlane już od 1 lipca posiada własną przychodnię.

Pomieszczenie zostało wygospodarowane w budynku biurowym przy ul. Sidorskiej. To, że właśnie na przychodnię znalazło się miejsce w tym i tak już przeciążonym obiekcie najlepiej świadczy, jaką rolę przywiązuje się w BPB do ułatwiania życia pracownikom.

W przychodni w pierwszym okresie pracowały trzy osoby. Tutaj udziela się pomocy w nagłych wypadkach oraz dokonuje wstępnych rozpoznań, udziela skierowań do specjalistów, zwolnień chorobowych i wreszcie leczy choroby wynikające z charakteru pracy budowlanych. W czasie pierwszych trzech tygodni pracy przychodni na trzy zatrudnione osoby przypadło dziennie po ok. dwudziestu pacjentów.

Przynajmniej połowa chorych zgłaszała się do przychodni z czyrakami. Wynika to z częstych przeziębień, które powoduje praca w złych warunkach, często w przeciągach.

Istnienie przychodni to oszczędność czasu prywatnego chorych oraz czasu społecznego, którego nie trzeba już marnować na stanie w kolejkach w przychodniach ogólnych.

S. K.

Wszystkie drogi prowadzą do Serpelic

Wypoczywamy po pracy

TAK się jakoś składa, że mimo kapryśnego lata kolejny nasz wyjazd do Serpelic zbiegł się z poprawą pogody. Koniec lipca. Skończyły się lub kończą już drugie turnusy tegoroczne. Tymczasem słońca było tyle, co kot napłakał.

W ośrodku wczasowym Zakładu Doświadczalnego Instytutu Mechaniki Precyzyjnej jest akurat dzień przerwy między turnusami. Prace porządkowe w pełni. Pytamy, czy ktoś uciekał przed złą pogodą? W końcu zimno było jak jesienią. Okazuje się, że z dwóch turnusów wyjechała jedynie jedna rodzina. Ponieważ już następnego dnia pogoda się znacznie poprawiła — wrócili. I znów zaczęły się deszcze.

Deszcze dały się we znaki organizatorom festynu z okazji Święta Lipcowego, który to festyn był wyjątkowo dobrze pomyślany. Jak się jednak mógł udać, jeżeli występująca w chwili „suchej" kapela musiała uciekać pod dach na wyścigi ze słuchaczami?

„Pobyt w Serpelicach należy uznać za udany. Mimo fatalnej pogody. UFF!!! (tylko 3 dni słońca). Kierownictwo pomogło nam przyjemnie spędzić czas. Ośrodek czysty i przyjemnie zlokalizowany oraz smaczne posiłki pozwoliły zachować pogodę ducha w słotne dni. Za przychylne i szczere zaangażowanie kierownictwa i personelu ośrodka w imieniu Rady Turnusu składam podziękowania oraz życzę, aby w przyszłości został rozwiązany problem stałego instruktora d. s. kulturalno-rozrywkowych i wiele, wiele słońca w przyszłych turnusach. Starosta I turnusu — M. Sulak". Tak brzmi wpis do książeczki wczasowej. Niechaj zastąpi wypowiedź bezpośrednio dla nas przekazaną.

W podobnym duchu wypowiadali się również pracownicy Lubelskich Fabryk Wag. Pracownicy Bialskopodlaskich Fabryk Mebli stworzyli pean na cześć szefowej kuchni. Kierownictwu kuchni gorąco (i zarazem fachowo) dziękowali pracownicy WSS.

Sprawdza się stara maksyma, że przez żołądek do serca. Wydaje się, że obowiązywała ona we wszystkich ośrodkach. W ośrodku ZPW „Biawena" rozmawialiśmy z panią Biegajłową. Stwierdziła, że wyżywienie było chyba dobre skoro dzieci nie narzekały. Dobre samopoczucie podnosił oryginalny i wciąż nowy wystrój sali jadalnej kawiarni Relaks gdzie również pracownicy „Biaweny" jadali posiłki. Okazało się przy tym, że państwo Biegajłowie przed wczasami w Serpelicach dotarli już do Jugosławii, gdzie ceny potrafią przekonać do patriotycznego spędzania urlopu.

W tym momencie zaczęliśmy zwracać baczną uwagę na dzieci — w końcu one stanowią probierz, jak też wygląda wypoczynek. Wyglądało na to, że zarówno dzieci jak i młodzież jeszcze nie były pewne, czy nastąpiła poprawa pogody na dłużej. Widzieliśmy jedynie skromne grupeczki, czy to na placach zabaw, czy na plaży. Powstawały jednak już zamki z piasku — czyli wszystko w porządku. Większe grupy, zorganizowane, wybierały się, albo powracały z wycieczek. Humory dopisywały.

Okazuje się, że mimo zimnych nocy pojawiły się grzyby i to w pełnej gamie gatunkowej. Pozorna pustka w ośrodkach była tym faktem poniekąd powodowana.

Nie samym słońcem, grzybami czy jedzeniem człowiek odpoczywa. Z tego powodu z zadowoleniem przeczytaliśmy anons Wiejskiego Domu Kultury w Serpelicach, że w poniedziałki i piątki od 20 wyświetlane są tam. filmy, we wtorki miłośnicy szachów mogą grać od szesnastej do dwudziestej drugiej, w środy i soboty od dwudziestej do północy można się bawić na dyskotece, a w czwartki sprawdzać swoje umiejętności w brydżu towarzyskim. Może nie tak to znowu wiele, ale cieszy.

Aby nie kończyć zbytnio optymistycznie musimy powrócić raz jeszcze do cytowanej już wypowiedzi, że brakuje jednak stałego (stałych) instruktora kulturalno-oświatowego. Rację miał bodaj raport WRZZ, że wobec określonych trudności sprawa ta powinna zostać rozwiązana kompleksowo. Nie wydaje się, aby koniecznym było — przynajmniej w sferze ustaleń — czekanie do przyszłego sezonu urlopowego.

S. K.

TEGOROCZNE lato wprawdzie kapryśne ale okres wypoczynkowy nie pozwala myśleć o pogodzie, każdy wybierający się na wczasy ma cichą nadzieję, że jemu akurat ona dopisze.

W lipcowy dżdżysty i pochmurny poranek wybraliśmy się zobaczyć jak odpoczywają na letnich koloniach zorganizowanych przez ZPW „Biawena" dzieci. Kolonie zostały zorganizowane w Gminnej Szkole Zbiorczej nr 2 w Łosicach. Nowy okazały budynek, wspaniałe warunki, pełnowymiarowa sala gimnastyczna, kolorowy telewizor, magnetowid, magnetofony, adaptery. Jednym słowem warunki są wyśmienite. Dużo przestrzeni, świeże powietrze, woda, czegóż więcej trzeba.

Jak wygląda dzień kolonijny, jak jest realizowany plan zajęć, jak wypoczywają dzieci, czy się nie nudzą? Tymi pytaniami zasypujemy Jerzego Kułaka, kierownika I turnusu.

Dobrze zorganizowany wypoczynek

Nie, dzieci na pewno się nie nudzą, słyszymy w odpowiedzi, nie mają na to czasu, każdy dzień jest wypełniony po brzegi, mamy opracowany ramowy plan zajęć do realizacji przez wychowawców, poza tym bogaty plan zajęć sportowych. Wyżywienie jest bardzo dobre, dzieci czują się napradę wspaniale. Cała kolonia podzielona jest na grupy wiekowe po 20 osób, mamy bowiem dzieci w wieku od 7 do 14 lat. Przyjechały tu prawie z całej Polski, gdyż jest to kolonia organizowana dla Zjednoczenia. Mamy młodzież z Torunia, Łodzi, Okonka, Bobolic i Białej Podlaskiej. Nawiązaliśmy współpracę z Łosickim Domem Kultury, który udostępnił nam salę i aparaturę nagłośniającą, dzięki czemu mogliśmy zorganizować kolonijny festiwal piosenki pod hasłem „mikrofon dla wszystkich". Prowadzimy szeroką akcję upolitycznienia młodzieży, zorganizowaliśmy cykl pogadanek propagandowych pod hasłem „O życie w pokoju" oraz pogadanek związanych tematycznie z 35 rocznicą LWP. Oprócz tego były spotkania z weteranami walk o wolność. Nawiązaliśmy współpacę i wymianę z innymi koloniami, które również ulokowały się w Łosicach. Pomimo tak bogatego programu około 70 proc. czasu przeznaczone jest na zajęcia sportowe, młodzież zdobyła 59 odznak OSO i 16 POS.

No tak, rzeczywiście tego wszystkiego jest bardzo dużo. Pogoda trochę się poprawia, właśnie wyszło słońce. Jest pora obiadowa, zachodzimy do stołówki jest gwarno, a apetyty jak widać dopisują. Zaglądamy do kroniki, chociaż jeszcze nie jest całkiem zakończona, wszystkie kolonijne wydarzenia skrupulatnie odnotowane, poparte fotografiami. Naprawdę chciałoby się dzieciom trochę pozazdrościć, bo czegóż tam nie ma. Wycieczka do Białowieży, Janowa Podlaskiego, Serpelic, do ZPW „Biawena". Wycieczki do muzeum, wieczorki tematyczne, pływanie na kajakach, mecze itd.

Pierwszy turnus trwał trzy tygodnie — od 16 czerwca do 6 lipca, drugi rozpoczął się 7 lipca i też będzie trzytygodniowy.

Naszej rozmowie przysłuchiwał się kierownik II turnusu mgr Henryk Potiopa, Dyrektor Gminnych Szkół Zbiorczych.

Powiedział on: pierwszy turnus był naprawdę dobrze zorganizowany, my postaramy się o to, aby drugi był jeszcze lepszy.

Przy rozmowie obecna była również mgr Honorata Wiązowska — Naczelnik Wydziału Socjalnego Zjednoczenia Przedsiębiorstw Wełniarskich „Północ", wizytująca obiekt kolonijny.

Oto jej opinia. Warunki naprawdę wspaniałe pod każdym względem, nie mam żadnych zastrzeżeń. Wszystkie zalecenia władz oświatowych i kuratorium zostały w pełni zrealizowane. Sanepid też nie ma zastrzeżeń. Wydaje mi się, że te kolonie wypadły lepiej niż ubiegłoroczne, w związku z tym lokata w konkursie Lato 78 powinna być wyższa niż poprzedniego lata. Jest to chyba najlepsza kolonia w skali Zjednoczenia.

No cóż do tej opinii nic dodać nie można. Z uczestnikami porozmawiać nie zdążyliśmy, po obiedzie wszyscy rozjechali się do domu, nie mogliśmy przeszkadzać w pakowaniu i przedwyjazdowej krzątaninie wymianie adresów pożegnaniach. Jeszcze przed wejściem do autokaru piosenka i do zobaczenia w następnym roku. Ale w budynku szkolnym gwar nie ucichł, bowiem zaczęli zjeżdżać się nowi uczestnicy po wypoczynek i słońce.

ZBIGNIEW KRZAK

Serpelice mają wzięcie

Nie mylić urlopu z wczasami

TAK, jak w całej Polsce, szczyt urlopowy ZMM Polfer w Woźnikach przypada na miesiące letnie. Nie ma w tym nic nadzwyczajnego, gdyż jest to okres, gdy słońce przypieka najmocniej, gdy wyrastają grzyby, bierze ryba... i prace polowe biorą górę nad życiem prywatnym.

Od maja do września wykorzystuje swe urlopy ponad połowa załogi, co ma niewątpliwy wpływ na dynamikę. Ale dzięki odpowiednim przygotowaniom natury organizacyjnej szczyt urlopowy mija raczej łagodnie, nie przynosząc jakichś poważniejszych skutków natury ekonomicznej i bez wyhamowań w produkcji.

W tym roku podobnie jak poprzednio pracownicy wykorzystują... tylko 55 skierowań na wczasy. To znaczy, że tylko 6 proc. załogi skorzysta z wczasów. Nie cieszą się popularnością wycieczki zagraniczne, na organizowany w sierpniu wyjazd Pociągiem Przyjaźni do ZSRR jest brak chętnych. Umiarkowane wzięcie mają jedynie wycieczki krajowe.

Czyżby nad Łosicami świeciło super-słońce, a warunki wypoczynku były konkurencyjne z Dalmacją, Costa del Sol, czy Hawajami? Okazuje się, że nie, że większość pragnęłaby gdzieś wyjechać ale posiada zobowiązania wobec rodziców pracujących na roli, bądź sami posiadają niewielkie gospodarstwa. Z tych przyczyn urlopy poświęcają na sianokosy, żniwa i wykopki. Życie jest życiem. Rozbija się po świecie ten — kto ma na to czas.

Przeprowadzona wśród załogi błyskawiczna sonda potwierdziła, że zdecydowana większość będzie pomagała rodzicom w pracach polowych. Na pytanie: „Gdzie chciałaby pani wyjechać na wczasy?" zawsze padały odpowiedzi: „W góry, nad morze, lub do Serpelic". Jedna z pań rekomendowała wczasy w NRD.

Jest znamienne, że wielką popularnością cieszą się Serpelice, gdzie zakład posiada swoje domki kempingowe. Aż 22 skierowania z łącznej puli 55 wydano do owego podlaskiego kurortu. Jeden z pracowników bardzo trafnie scharakteryzował walory Serpelic... „grzybki, rybki, woda, las! I blisko".

A więc powodzenia! Niech opalenizna świadczy o udanym urlopie, życzymy, by następne wakacje były coraz atrakcyjniejsze.

(kle)

Fraszki

JERZY LESZCZYŃSKI

Zezowate szczęście
Patrząc okiem krzywym
nie widzą perspektywy.

Gimnastyka codzienna
Postawa się zmienia —
zależnie od położenia.

O rozsądnej miłości
Patronem jej jest amorek —
z termoregulatorem.

Prawnik radzi

W ZWIĄZKU z licznym napływem listów dot. zasad wypłacania zasiłku porodowego oraz udzielania urlopu wypoczynkowego dla młodocianych postaramy się — mimo, iż w jednym z poprzednich numerów naszej gazety pisaliśmy w skrócie o tym — wyjaśnić obie kwestie.

Otóż zasiłek porodowy przysługuje pracownicy z tytułu:

— urodzenia lub przyjęcia dziecka na wychowanie, jeżeli z tego tytułu korzysta z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

— urodzenia lub przyjęcia dziecka na wychowanie, występując jednocześnie do Sądu Opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia,

— urodzenia dziecka po ustaniu zatrudnienia, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę w okresie ciąży nastąpiło: z powodu likwidacji zakładu bądź naruszenia przepisów prawa, a pracownica otrzymała z tego tytułu odszkodowanie.

Zasiłek porodowy przysługuje również niezatrudnionej żonie pracownika, która pozostaje z nim we wspólnocie małżeńskiej. Zasiłek wypłaca się w wysokości 3-krotnej zasiłku rodzinnego, jaki przysługiwałby na urodzone dziecko, lecz nie mniej niż 500 zł. — niezależnie od tego czy przysługuje zasiłek rodzinny. W razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, zasiłek ów przysługuje na każde urodzone dziecko.

Jeżeli zaś chodzi o urlopy wypoczynkowe dla młodocianych uzyskuje się je z upływem 6-miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku młodociany uzyskuje prawo do 26 dni roboczych. Lecz w roku kalendarzowym, w którym kończy 18 lat ma prawo do 20 dni, jeżeli prawo owe uzyskał przed ukończeniem 18 lat. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlopu należy udzielić w okresie ferii szkolnych. Wówczas to zakład ma obowiązek udzielić takiego urlopu włącznie z urlopem bezpłatnym jednak w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Oprac. (j-m)

„TRYBUNA ZAKŁADOWA" — organ samorządów robotnic zych ZPW „Biawena", Bialskich Fabryk Mebli, Przedsiębiorstwa Remontowego Sprzętu Wodno-Melioracyjnego, Instytutu Mechaniki Precyzyjnej, Bialskopodlaskiego Przedsiębiorstwa Budowlan ego, Oddziału PKS (wszystkie w Białej Podlaskiej), Zakładów Mechanizacji Budownictwa „ZREMB" w Międzyrzecu Podlaskim i Zakładu Materiałów Magnetycznych w Woźnikach. Redaguje ze spół: Jan Masiewicz — redaktor naczelny, Stanisław Jan Królik — publicysta, Zbigniew Krzak — publicysta, Klemens Leszczyński — publicysta, Henryk Bojanowski — fotoreporter, Mieczysław Nowak — redaktor techniczny, Urszula Chotkowska — sekretariat. Adres redakcji: ZPW „Biawena" — z dopiskiem „Trybuna Zakładowa", ul. Sidorska 76 a, 21—500 Biała Podlaska; tel. 20—01 w. 119. Druk: Lubelskie Zakłady Graficzne im. PKWN w Lublinie, ul. Unicka 4. Zam. 2019. 26.07.78 r. 2500. T-7.