

Trybuna zakładowa

ORGAN SAMORZĄDÓW ROBOTNICZYCH

Biała Podlaska Rok III

Nr 8 (56)

15-30.IV.1979 r.

Cena 1 zł

Ład, czystość porządek

Zakład Doświadczalny Instytutu Mechaniki Precyzyjnej w Białej Podlaskiej jest zakładem czystym. Można to stwierdzić patrząc na ładne trawniki i rabaty kwiatowe, na utwardzone trylinką place i drogi dojazdowe. Bo tu nie widać śmieci, kosze są gęsto rozmieszczone. Gabloty są odmalowane, a treść ich jest aktualna. Ten stan porządku został wypracowany przez wiele lat. Uczulono na czystość, ład i porządek mistrzów i brygadzystów mających bezpośredni kontakt z ludźmi. Jest to logiczne, bo przecież brygadziści do najlepszej charakterystyki swoich podwładnych, wie gdzie się poruszają i co robią. Jest

w stanie wyegzekwować porządek na stanowisku pracy, co z kolei drogą pośrednią podnosi kulturę korzystania z sanitariatów, umywalni i zachowanie się na terenie całego zakładu.

Problemy z sanitariatami i umywalniami były i występują jeszcze nadal.

(Dok. na str. 2)

Zespół „Biawena” w pełnej krasie. O jego pięcioletniej pracy, która przyniosła upragniony sukces piszemy na str. 4.



Wizyta przyjaciół

W dniach 4-5 kwietnia 1979 roku w Białej Podlaskiej spotkały się delegacje radzieckiego TECHMASZEKSPORTU i polskiego VARIMEXU. Goście radzieccy pozytywnie ocenili stopień wykorzystania sprowadzonych z ZPW „Biawena” z ZSRR krosien STB.

Przedstawiciele TECHMASZEKSPORTU zwiedzili nasze województwo, prowadzili również z polskimi kontrahentami rozmowy na temat dalszego dostarczania krosien STB do polskich fabryk włókienniczych.

S. K.

Budowlane usprawnienia

RACJONALIZACJA w Białskim Przedsiębiorstwie Budowlanym jest tematycznie związana z placami budów. Przedmiotem złożonych i wdrożonych wniosków są zmiany w technologii prac budowlanych, które pozwalają oszczędzać deficytowe materiały, lepiej wykorzystywać czas pracy załogi i przyspieszać tempo prac. Spośród kilku ubiegłorocznych prezentujemy dwa najbardziej charakterystyczne.

Do niedawna ścianki działowe w piwnicach były wykonywane z cegły. Wznosiła je ośmioosobowa brygada murarzy, najczęściej tuż przed oddaniem budynku, gdy piwnice były uprzątnięte i wylane po sadzki. Te prace pochłaniały deficytową cegłę i wiązały bardzo potrzebnych gdzie indziej murarzy. Obecnie ścianki są wykonywane z elementów prefabrykowanych, z tzw.

„dyl” żelbetowych. Są to płyty o wysokości kondygnacji, grubości 7 cm i szerokości około 40 cm. Do ich montażu potrzebni są dwaj spawacze, którzy podwieszają je (raczej podspawują) do stropu. Prace można prowadzić natychmiast po zmontowaniu stropu, gdy piwnice nie są jeszcze uprzątnięte, gdy brak przewodów instalacji wodnej, kanalizacyjnej i centralnego ogrzewania. Dolne usztywnienie wiszących płyt następuje podczas wylania posadzek. Roboty można prowadzić w dowolnym czasie, nawet wtedy, gdy złe warunki atmosferyczne ograniczają inne prace. A to pozwala lepiej wykorzystywać czas pracy robotników.

„Dyle” są prefabrykowane na jednej z budów w Białej Podlaskiej. Technologia ich prefabrykacji i montażu opracował inż. Stanisław Tchórzewski.

(Dok. na str. 2)

Dzień Leśnika i Drzewiarza

Dzień Leśnika i Drzewiarza obchodzony zwyczajowo w pierwszą niedzielę kwietnia obchodziło w roku bieżącym trzysta tysięcy pracowników na terenie całego kraju. Przedstawiciele załogi i kierownictwa Białskich Fabryk Mebli spotkali się z tej okazji w sali kina „Merkury”.

Sekretarz WRZZ Bolesław Kuziela przekazał zebraniemu życzenia sukcesów w pracy zawodowej i życiu osobistym. Mówca wyraził przekonanie, że w BFM pomyślnie zrealizowane zostaną roczne zadania planowe. Dyrektor naczelny BFM Jerzy Zagala przekazał życzenia rodzinom wszystkich meblarzy. Od-

czytano również telegram okolicznościowy od dyrekcji i Samorządu Robotniczego ZPW „Biawena”.

Czterdzieści trzy osoby otrzymały dyplomy za ofiarną i wydajną pracę zawodową. Wręczono również 5 dyplomów za aktywną pracę w organizacji młodzieżowej.

W części artystycznej wystąpił chór „Społem” WSS, następnie odbyła się projekcja filmu Sylwestra Chęcińskiego „Roman i Magda”.

S. K.

Jak wykorzystany jest dom socjalny „Biaweny”

ZGODNIE z wcześniejszą zapowiedzią postanowiliśmy sprawdzić, jak wykorzystany jest dom socjalny ZPW „Biawena”. Uprowadzając fakty można powiedzieć, że po trzech miesiącach tegorocznej działalności jeszcze w kwietniu następuje rozruch ostatnich stałych punktów działalności kulturalnej. 7 kwietnia odbyło się otwarcie kina połączone z projekcją filmu „Bestia” w reż. Jerzego Domaradzkiego. Dnia następnego odbywał się już poranek dla dzieci i normalne spektakle kinowe. Ci którzy byli wychodzili zadowoleni.

Praktycznie na początku drugiej dekady kwietnia do kompletu różnych form

działalności domu socjalnego brakowało jedynie kawiarni TPPR. Zawinił tu wykonawca wystroju. Niemal pewni jesteśmy, że kawiarnia będzie czynna wcześniej niż te słowa ujrzą czytelnicy.

Zalógę domu socjalnego stanowi trzech pracowników merytorycznych i pięciu fizycznych. Już w tym momencie trzeba powiedzieć, że konieczne wydaje się zatrudnienie dwóch instruktorów, którzy mogliby systematycznie prowadzić działalność popołudniową. Nawet jednak w sytuacji obecnej w ciągu stu dni bieżącego roku odbyło się w domu socjalnym trzydzieści osiem różnorodnych imprez. Z tej liczby trzynastą imprez dochodo-

wych, „pracujących” na fundusz socjalny. Reszta to imprezy własne i te, w których „Biawena” była współorganizatorem.

Co się zatem dzieje w domu socjalnym? Codziennie czynna jest czytelnia i biblioteka zakładowa w godzinach 10-18. Sala telewizyjna udostępniana jest w godzinach 17-21, z wyjątkiem niedziel. Tenis stołowy i bilard od 10 do 19. W piątki od 17 spotykają się brydżyści, zaś modelarze w środy i piątki od 17 do 19. Pod opieką instruktora w dwu grupach około dziesięcioosobowych pracują w poniedziałki i wtorki pomiędzy 16 a 19 fotoamatorzy.

Warto chyba na zakończenie zwrócić uwagę na rzecz drobna, ale istotną dla frekwencji w kinie. Potrzebny jest miesięczny program tego kina, no i może jakaś reklama na zewnątrz.

S. K.

Egzamin mistrzowski

4 kwietnia w domu socjalnym ZPW „Biawena” nastąpiło zakończenie działalności studium mistrza dyplomowanego. Do egzaminu końcowego zgłosiło się dwudziestu ośmiu mistrzów. Wszyscy pomyślnie przeszli przez tę próbę. Gratulujemy.

s. k.

Robotnicza rodzina

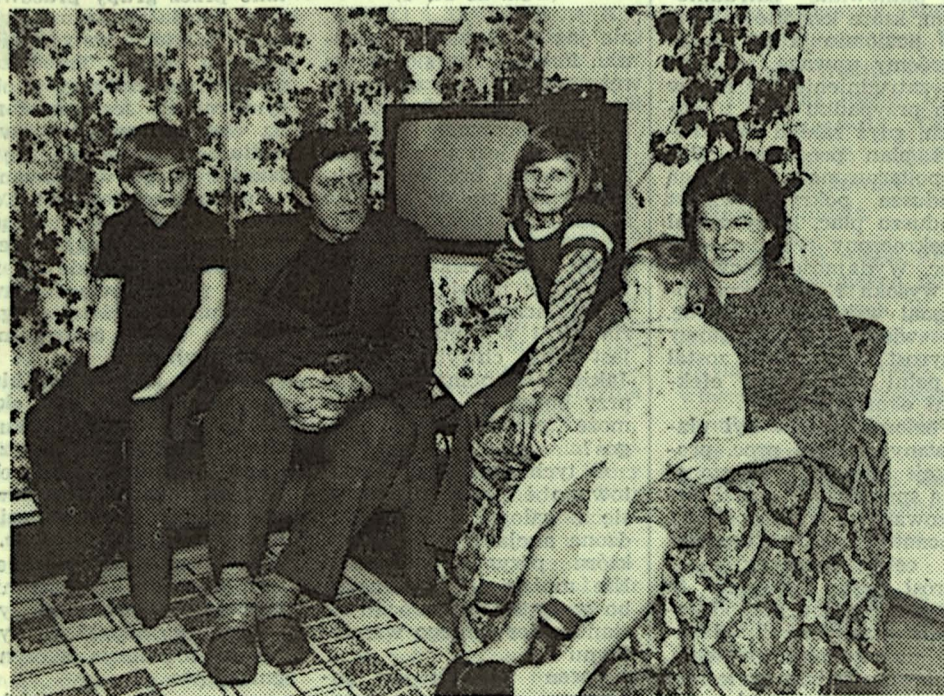
Elżbieta z najmłodszą latoroślą — dwuletnią Magdą. Barbara uczęszcza do czwartej klasy, do Szkoły Podstawowej nr 6, przy ul. Leszczyńskiej. Również tam nauki pobiera w pierwszej klasie Piotr. Magda pozostaje w domu pod opieką ciotki, rodziców, babci lub matki, jeżeli ta ma dzień wolny od pracy w

restauracji. Pan Józef pracuje stale na pierwszej zmianie więc przed południem może najwyższe wyprawić dzieci do szkoły. Dzieci starsze są samodzielne, w końcu sześć ra-

koje i kuchnię. Na piętrze są jeszcze dwa pokoje, jeden z nich jest wynajęty, co ułatwia spłatę zadłużenia na budowę. Obok domu pod opieką psa Rexa żyją obok siebie trzymane

na własny użytek nutrie i kury. W tym właśnie domu przeglądamy z gospodarzem jego odznaczenia i dyplomy. Nie ma przy sobie ze zrozumiałych powodów Księgi Zasłużonych dla PRSWM i portretu, który wisi w Izbie Tradycji.

(Dok. na str. 2)



TA publikacją rozpoczynamy cykl prezentacji sylwetek ludzi, którzy w latach II wojny światowej i okupacji walczyli z bronią w rękę na różnych frontach, a po jej zakończeniu stanęli do pracy przy odbudowie zniszczonej infrastruktury kraju. Dlatego też cykl ten nazwaliśmy „Ludzie 35-lecia” — czekamy na propozycje ze strony zakładów pracy, zakładowych organizacji partyjnych i związkowych do prezentacji sylwetek ludzi, którzy w owym czasie znaleźli się w kręgu wydarzeń i aktywnie w nich uczestniczyli.

Prezentujemy dzisiaj jednego z nich Czesława Oleszczuka, obecnie już emeryta. Należy on do grona ludzi, którzy z dzisiejszymi Białskimi Fabrykami Mebli związał się jeszcze w okresie przedwojennym. Wtedy były to jeszcze prywatne zakłady „H. B. Raabe”. Pracę na stanowisku szlifera w kopyciarni, rozpoczął po odbyciu służby wojskowej w 25 pułku kawalerii. Ówczesny zakład zatrudniający około 200 osób, produkował oprócz drewnianych kopyt także parkiet i kolki do butów.

Zdążył przepracować w firmie zaledwie trzy lata. W lecie 1939 roku został zmobilizowany do wojska. Kampanie wrześniowej wspomina jak wielki koszmar. Przeszedł ją z 9 DOK. Broń złożył w okolicach Kamienia Koszarskiego. Nie zdecydował się na ucieczkę przez Zalesz-

czyki i powrócił do Białej Podlaskiej. Zaraz też zgłosił się do pracy i pracował w firmie do 1942 roku. Przez następne dwa lata musiał ukrywać się przed Niemcami. Po przejściu frontu w październiku 1944 roku znowu został zmobilizowany do wojska. Uczestniczył w

Ludzie 35-lecia

ofensywie na Warszawę w składzie pierwszego pułku piechoty. Podczas patrolu już po wyzwoleniu stolicy został kontuzjowany, spędził dwa i pół miesiąca w szpitalu. Po kuracji nie trafił już na front, został przeniesiony do jednostki zapasowej. Pozostał tam do demobilizacji w październiku 1945 roku.

Po powrocie do domu zgłosił się ponownie do pracy w zakładzie. Przepracował tylko jeden dzień, okazało się że z powodu kontuzji odniesionej na wojnie nie może na razie podjąć pracy. Na kilka lat rozstał się z zakładem. Ponownie pracę podjął w roku 1951, na tym samym sta-

nowisku co przed wojną. Po likwidacji kopyciarni pracował dalej jako szlifier drewna przy produkcji krzesel. Na emeryturę odszedł z kontroli technicznej wyrobów eksportowanych w roku 1977.

Lata przepracowane w zakładach wspomina dobrze. Mówi, że tyle lat pracy mocno wiąże człowieka z zakładem, chociaż odchodząc czuło się ulgę, że wreszcie można będzie odpocząć, że skończy się ciągła nerwowka. Były bowiem takie chwile, że chciało się pracować ale były także i takie, że chciało się jak najszybciej wyrwać.

Pan Czesław Oleszczuk mimo że jest emerytem nie traci kontaktu z zakładem. Jest członkiem zarządu koła ZBoWiD na terenie BFM. Aktywnie uczestniczy w jego pracy od momentu utworzenia. Jest członkiem PZPR. W 1970 roku został odznaczony srebrnym medalem „Zasłużonym Na Polu Chwały”, przyznany za uczestnictwo w II wojnie światowej. Na dwa lata przed przejściem na emeryturę odznaczony został „Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski”.

Zapytany o to jak ocenia swój wkład pracy w rozwój zakładu, stwierdził, że trudno jest ocenić własny wkład jednak tak długi okres czasu przepracowany w jednym zakładzie na pewno nie pozostaje bez śladu.



Budowlane usprawnienia

(Dokł. ze str. 1)

Inny wniosek racjonalizatorski powstał na budowie gmachu Komitetu Wojewódzkiego w Białej Podl. i jest nierozłącznie związany z jego konstrukcją.

Elementami nośnymi gmachu są prefabrykowane żelbetowe dźwigary. Podczas ich montażu należy betonować wyloty kanałów przeznaczonych na różne instalacje. Prace te wymagały wykonywania szalunków. Wykonanie szalunku zawsze pochłania pewne ilości tarcicy, która najczęściej jest bezoprotownie tracona. Szalunki te chociaż niewielkie są jednak pracochłonne, chociażby ze względu na kilkutygodniową ich liczbę.

Wdrożony projekt Janusza Goławskiego, kierownika tejże budowy, polega na zastąpieniu szalunków drewnianych — metalowymi. Są to formy wykonane ze stalowych blach. Ich płaszczyzny są lekko zbite, co umożliwia wyciąganie formy ze stężonego betonu. Czynność tę ułatwiają przyspawane uszy, a metalowa konstrukcja umożliwia wielokrotność ich użytkowania.

Dzięki temu projektowi oszczędza się spore ilości tarcicy, wiele dniówek roboczych cieśli i co też jest ważne — czas, którego w BPB jeszcze nigdy nie było za wiele.

(kle)

Pomoc była potrzebna

W Białej Podlaskiej w pobliżu Alei 1000-lecia, na wysepce, która pozostała w wyniku wylewu rzeki Krzyny pozostawał bezpieczny pies. Przez trzy dni i noce słyszeli wycie zwierzęcia mieszkańcy okolicznych domów. Dopiero pracownicy ZD JMP przy pomocy pontonu wywabili psa z opresji, że operacja zbyt bezpieczna nie była świadczą fakt, iż konieczne okazało się użycie liny, na której ponton został zamocowany. Wrazliwym i ofiarnym ludziom składamy serdeczne podziękowania.

Robotnicza rodzina

(Dok. ze str. 1)

Województwa Bielskopodlaskiego" (1977).

Pani Elżbieta żartuje, że gdyby mąż był taki aktywny wtedy, gdy mieszkali na wilgotnej stacji to przysługiwałoby mu pierwszy szóstwo w uzyskaniu mieszkania. Józef Kiryłuk rozpoczął pracę w PRSWM w 1963 roku jako ślusarz. Kolejny przechodził przez wszystkie działy. W 1966 roku ukończył kurs spawania elektrycznego a w dwa lata później spawania gazowego. Od 1974 roku posiada tytuł mistrza w zawodzie ślusarza maszynowego. Trzeci rok jest brązowym w dziale napraw osprzętu koparek ks 251. Zgłosił do tej pory ponad trzydzieści wniosków racjonalizatorskich. Dokładnie nie liczył.

Gdy pytam, co przeszkadza w tej jego wzorowej pracy, stwierdza, że nie narzeka, podobnie jak pozostałych czterech członków jego brygady. Obecnie dziennie demontuje się cztery osprzęty koparek, tyle samo trzeba nałożyć. Ich brygada tego nie robi. Wykonuje demontaż, przegląd i później składa. Na brak pracy nie mogą więc narzekać. Praca jest akordowana. Podczas kłopotów z dostawami — spowo dowanych przez zimę — zajmowali się regeneracją.

Jest okres przedświąteczny. Trudno przedłużyć wizytę. Tym bardziej, że i dzieci będą potrzebowały zjeść kolację. Zegnamy miłych gospodarzy.

S. K.

Wzór godny naśladowania

Jak na razie tylko jeden zakład w naszym województwie posiada naprawdę wzorowo urządzone i wyposażony gabinet bhp. Zakładem tym jest Przedsiębiorstwo Remontowe Sprzętu Wodno-Melioracyjnego w Białej Podlaskiej. Gabinet posiada 32 miejsca dla słuchaczy. Z każdego punktu niewielkiej sali doskonale jest widoczna tablica i umieszczony nad nią 24-calowy telewizor.

Na pulpicie wykładowcy jest kilka wyłączników. Po naciśnięciu jednego z nich zaczyna działać automatyczne zaciemnienie sali. Silnik elektryczny przesuwający ciężkie, światłoszczelne kotary. Można włączyć telewizor lub wysunąć samoczynnie związający się ekran perelkowy, a za naciśnięciem kolejnego wyłącznika uruchomić automatyczny rzutnik do projekcji. Jest on zdalnie sterowany. Operując przyciskiem manipulatora można zmieniać wcześniej przygotowane w magazynku przeznaczenia i regulować na ekranie ostrość ich obrazu.

Nad powierzchnią pulpitu wykładowcy jest zamontowana kamera telewizyjna połączona z telewizorem. Przez ten zestaw można wyświetlać teksty, rysunki, bądź obrazy przedmiotów.

Przez założenie soczewek nasadkowych na obiektyw, lub wkręcenie pierścieni pośrednich można odwarzać na ekranie telewizora obraz powiększony względem oryginału. Daje to możliwość wszechstronnego szkolenia.

Wokół sali jest ustawionych siedem regalów, każdy z nich poświęcony odrębnym tematowi. Prezentowane są: transport ręczny i mechaniczny, tokarstwo i frezownictwo, ślusarstwo i spawalnictwo, elektroenergetyka, pierwsza pomoc, ochrona p.poż. Za szkłem są umieszczone modele i makietki maszyn z wyeksponowaniem zagrożenia jakie mogą występować na tych stanowiskach pracy. Są tam modele widlaków, prawidłowo i źle załadowanego, zestawy narzędzi dobrych i będących „na bakier” z zasadami bhp. W jednym z regalów są prezentowane leki i środki opatrunkowe, które winny stanowić wyposażenie zakładowych aptek i być w każdej chwili dostępne. Oddzielny regał zajmuje sprzęt do walki z ogniem. Są tam różnej wielkości i różnego przeznaczenia gaśnice oraz indywidualne wyposażenie strażaka.

W każdym regale (osobno dla grup tematycznych) jest wydzielone miejsce na

odpowiednią literaturę. Książki i broszury są ułożone za szkłem, a nie ułożone na półce, gdy widać tylko ich grzbiety — często nawet bez napisów.

Przez gabinet bhp wchodzi się do pomieszczenia biurowych gdzie pracują: specjalista ds. bhp i przewodniczący Rady Zakładowej, czyli osoby związane swą codzienną pracą z ochroną zdrowia i życia pracowników.

PRSWM należą się słowa uznania za naprawdę dobrze wyposażony i funkcjonalnie urządzone gabinet bhp. Jego otwarcie w roku jubileuszowym, z okazji 25-lecia powołania służb bhp ma szczególną wymowę. Mamy więc nadzieję, że specjaliści ds. bhp i p.poż. z innych zakładów skorzystają ze wzorów i doświadczeń PRSWM przy organizowaniu gabinetów. Dotąd bywało różnie, jak nie czynnik obiektywny — to brak pomysłu, chęci, czy coś tam jeszcze. Faktem jest, że mamy wzorzec, do którego winni równać się pozostali. Oby także liczba wypadków przy pracy była odwrotnie proporcjonalna do zainwestowanych w tej formie profilaktycznych złotych.

(kle)

Plan, koszty i fundusze czyli łamigłówka dla ekonomistów

Każde przedsiębiorstwo jest nierozłącznie związane z organizmem państwowym za pośrednictwem banku. Narodowy Bank Polski finansuje działalność przedsiębiorstwa. Rozlicza je z ilości i celowości wydatkowanych pieniędzy, czuwa nad dochodami i wydatkami w oparciu o zespół ustalonych wskaźników.

Istnieją obecnie dwie zasadnicze formy rozliczeń działalności finansowej przedsiębiorstw. Jedną, w oparciu o tzw. produkcję dodaną, drugą polegającą na rozliczeniu z wielkości przerobu.

Tą drugą formą rozliczeń jest objęcie Przedsiębiorstwa Remontowe Sprzętu Wodno-Melioracyjnego w Białej Podlaskiej. Na przykładzie jego działalności gospodarza finansowej zapoznamy się z istotą tego systemu, poznając niektóre, najbardziej charakterystyczne wskaźniki.

Tak jak każde przedsiębiorstwo, również PRSWM, przed początkiem roku dostaje ze swojej jednostki nadrzędnej zespół wskaźników dyrektywnych, stanowiących sztywną ramę jego przyszłorocznego działania. Należą do nich między innymi: obrót globalny, z którego wynika plan produkcji, wskaźnikowy poziom kosztów i wielkość funduszu płac. Mówiąc w

wielkim uproszczeniu jest to polecenie, „wykonajcie pewną ilość wyrobów na wartość X złotych. Wolno wam wydać na ten cel Y złotych, a pracownikom wypłacić Z złotych”. W ubiegłym roku te wskaźniki dla PRSWM były: poziom kosztów 80,6 proc., a fundusz płac 9,9 proc. wartości produkcji po cenie sprzedaży.

Na ogólny poziom kosztów składają się: koszty materiałów zakupionych do produkcji, odpisy amortyzacyjne środków trwałych, koszty utrzymania administracji, transportu, podatki od nieruchomości i inne podobne wydatki niezbędne do utrzymania zakładu w ruchu.

Fundusz płac jest przewidywaną kwotą jaką można wypłacić (w ciągu roku) pracownikom jako wynagrodzenie za pracę. Jego przekroczenie grozi wieloma restrykcjami finansowymi dla przedsiębiorstwa i jego kadry kierowniczej. Można bowiem nie otrzymać premii kwartalnej i trzynastki. Bank nakłada większe oprocentowanie na fundusz obrotowy. Dyrekcja musi się tłumaczyć ze swojej działalności przed wojewodą, przed dyrektorem zjednoczenia i w banku. Przekroczenie funduszu płac jest wypuszczeniem na rynek pieniędzy bez pokrycia, które będą osłabiały

nasze zarobki i wydatki, ale z tą różnicą, że my wydajemy pieniądze zarobione przez siebie, a PRSWM wydaje zlotówki państwowe, w związku z czym płaci za nie procenty.

Tak samo jak nam czasami „brakuje przed pierwszym” i musimy zaciągnąć pożyczkę — tak samo PRSWM i każdy inny zakład w podobnej sytuacji stara się w banku o dodatkowe kredyty. Kredyty te są krótkoterminowe i znacznie wyższe oprocentowane niż fundusz obrotowy. Jest to swego rodzaju deska ratunku, ale za jej uchwycenie się trzeba słono płacić.

W skład ogólnego poziomu kosztów wchodzi również odpisy amortyzacyjne. Wiadomo, że zakupiona maszyna zużywa się i po kilku latach trzeba będzie ją remontować, w końcu wyrzucić na złom. By zabezpieczyć pieniądze na remonty maszyn i ich wymianę istnieją specjalne, wewnętrzne opodatkowanie na te cele. Zakład „oszczędza” pieniądze na utrzymanie w sprawności swego parku maszynowego.

Jeżeli dodamy do siebie poziom kosztów i wskaźnik funduszu płac, okaże się że te wydatki wynoszą 90,5 procenta zamierzonych wpływów. Pozostała reszta jest nazywana zyskiem i jest dzielona między zakład i zjednoczenie. Większą część zabiera zjednoczenie tworząc fundusz rezerwowany na poratowanie innych zakładów źle prosperujących, na finansowanie postępu technicznego i inne cele. Część pozostająca w przedsiębiorstwie tworzy tzw. fundusz własny mogący być rozchodowany na różne cele.

Nadwyżki bezpośrednio

odczuwane przez pracowników, jako dodatkowe wpływy do ich kieszeni są tworzone po przekroczeniu planu rocznego. Wzrasta fundusz nagród i fundusz płac. Jest to podstawą przeszerogowań. Za każdy jeden procent przekroczenia zadań planowych o pół procent wzrasta fundusz płac.

Obrót globalny dla Przedsiębiorstwa Remontowego Sprzętu Wodno-Melioracyjnego w Białej Podlaskiej na rok 1978 był zaplanowany na 165 mln złotych. Zrealizowano go w 104,3 proc. osiągając sprzedaż w wysokości 103 proc. Różnica 1,3 proc. to produkcja w toku, czyli prace rozpoczęte, ale nie zakończone z końcem roku i nie sprzedane.

Zadania planowe wykonane zostały z większym niż planowane zatrudnieniem, które kształtowało się na poziomie 101,3 proc. Zwróćmy uwagę, że wyższe zatrudnienie nie ma w tym przypadku cech umiarnych, gdyż zakład przekroczył plan produkcji. Wygodnie gospodarowane tą drogą fundusze pokryły wzrost funduszu płac, który został przekroczone tylko o 100,2 proc. Wydajność pracy była wysoka i jej wzrost osiągnął wskaźnik 102,9 proc. A więc ponadlimitowy przyrost zatrudnienia został w pełni usadyniony efektami ekonomicznymi.

Poziom kosztów był planowany na 80,6 proc. produkcji globalnej mierzonej ceną sprzedaży, a został zrealizowany w wysokości 77,1 procenta. Spadły wydatki na cele produkcyjne — wzrósł zysk. Użytko to przez oszczędne gospodarowanie materiałami, płacami, ulepszone technologie, stosowanie tańsze materiały zastępcze, rozwijał się

wśród załogi ruch racjonalizatorski. Spadły też koszty reklamacji do 64 proc. w porównaniu z rokiem poprzednim. Zareklamowanych zostało tylko 16 koparek, co stanowi 4,27 proc. wyremontowanych.

Dobre wskaźniki ekonomiczne uzyskane w drodze racjonalnego gospodarowania stały się przyczyną uzyskania przez PRSWM tytułu Zakładu Pracy Socjalistycznej.

(kle)

Adaptacja tej technologii do bielskich warunków została rozpoczęta przed kilku laty. Pracował nad nią zespół: mgr inż. F. Bownik, L. Zukowski, a przewodniczył obecny dyrektor Bielskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego inż. Sewastianuk. Są opracowane i wypróbowane receptury mas gipsowych, konstrukcja zbrojenia i formy do produkcji. Ta ścianka ma o wiele lepsze parametry mechaniczne. Nie będzie można jej przebić głową.

(kle)

Ład, czystość porządek

(Dok. ze str. 1)

ale już w niewielkim stopniu. Przypuszcza się (bo za rękę nikogo nie złapano), że największą „balagan” robią pracownicy młodzi. Być może jest to związane z wiekiem i brakiem przystosowania się do życia w zakładowej społeczności. Po pewnym czasie, na skutek presji środowiska kłopoty tego typu mijają. A swoją drogą; armatura w sanitariatach i w umywalkach jest ładna, chwytą za oko. Jakże nie pomanipulować przy barwnych galkach? A może „przyda się” do czegoś?

O tych sprawach dyskutowano i nadal dyskutuje się z załogą. Jest prowadzona akcja wychowawcza, która przynosi rezultaty. Nie można jej zaprzestać, bo wszystko by wróciło do stanu „pierwotnego wandalizmu”.

Teren zakładu jest podzielony na rejonów sprzą-

tane przez grupy pracowników. Każda grupa ma swój teren za który „wstydi się” gdy jest brudny. Trzeba zaznaczyć, że śmiejący w obym rejonie jest narazony na cierpkie uwagi o swej kulturze zachowania się i jakości swego wychowania ze strony „właścicieli”. Ten sposób utrzymania porządku jest bodaj najskuteczniejszy, tym bardziej — że prace porządkowe są prowadzone najczęściej po godzinach pracy (szczególnie w soboty).

Estetykę pomieszczeń biurowych i kantówek eksponuje się drogą konkursów organizowanych przez Radę Zakładową i Dyrekcję. Nagrodami (zespołowy mi) są m. in. odbiorniki radiowe i zegary ścienna.

Na terenie ZD IMP jest rzeczywiście przyjemnie. Pogwizdują nawet o tym zakładowe szpaki, którym załoga rozwiesiła skrzynki gniazdowe.

(kle)



