



936/1974-1976
JEDNODNIÓWKA

KRAKÓW
LUTY 1974

MPK

ŁUDZIE
DOBREJ
ROBOTY

Julian Pieniążek

Od 1953 r. pracuje w przedsiębiorstwie, jako kierownik autobusowy. Punktualny, grzeczny, uprzejmy, koleżeński, uczynny, powszechnie lubiany. Ostrożny w prowadzeniu pojazdu. Lubi swój zawód i jest mocno przywiązany do swej pracy i przedsiębiorstwa. „Przez 20 lat nie przeszło mi przez myśl — powiedział w rozmowie — opuszczenie przedsiębiorstwa.

Za wzorową pracę zawodową otrzymał wiele odznaczeń: I i II złotą odznakę kierowcy, Przewodnika Socjalistycznej Pracy, Zasłużonego Pracownika MPK. W zeszłorocznym konkursie MPK i „Echa Krakowa” na najlepszego kierowcę, motorniczego i konduktora był wyróżniony dyplomem i nagrodą. Warto dodać, że przed 10 laty za wzorową pracę otrzymał piękne mieszkanie. Jest zaangażowany w pracę związkową. Za uznanie zasług w II wojnie światowej udekorowany został Medalem Zwycięstwa i Wolności oraz odznaką Grunwaldzką. (A. S.)

Edward Talowski

W przedsiębiorstwie naszym pracuje od 1944 r. Jest tokarzem, obecnie brgadzistą Wydziału Warsztatu Samochodowego. Solidny w pracy, punktualny, koleżeński. Znanymi racjonalizator i wychowawca młodzieży w zawodzie tokarza.

Za swe wyniki w pracy i racjonalizatorstwo był wielokrotnie nagradzany i odznaczany m. in. Złotą Odznaką Przewodnika Pracy Socjalistycznej, Zasłużonego Pracownika MPK, złotą i srebrną odznaką Zasłużonego Racjonalizatora Produkcji. W dowód uznania za osiągnięcia racjonalizatorskie E. Talowski był wyróżniany wczasami nad Bałatonem, wycieczkami do NRD i ZSRR.

ŁUDZIE
DOBREJ
ROBOTY

OCENA DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA W 1973 r

(SKRÓT REFERATU DYR. NACZ. MPK — INŻ. E. WIEĆKA)

Wraz ze wzrostem jazdy, upoważniającego do prowadzenia autobusów MPK. Natomiast w komunikacji autobusowej, pomimo podjęcia szeregu działań organizacyjnych, zmierzających do zabezpieczenia wykonania zadań nie udało się zrealizować przyjętego planu rzeczowego, co zmusiło przedsiębiorstwo w IV kwartale br., do jego korekty.

Zadania przedsiębiorstwa realizujemy w oparciu o program społeczno-gospodarczego rozwoju MPK na lata 1973—1980, którego założenia opierają się na programie działania Zakładowej Konferencji Partyjnej, uchwalonym na Konferencji Sprawodawczo-Wyborczej w dniu 9 grudnia 1972 r. Plan Techniczno-Ekonomiczny opracowany na rok 1973 jest pierwszym etapem wymienionego programu. Plan ten odznacza się dużą dynamiką rozwojową i był opracowany w oparciu o możliwości techniczne — eksploatacyjne, przy założeniu przewyższenia trudności w likwidowaniu niedoborów kadrowych (głównie kierowców).

Realizacja zadań za 11 miesięcy w komunikacji tramwajowej przebiega pomyślnie. Zadania rzeczowe zostały zrealizowane w 100,4 proc. przy czym, ilość przejechanych kilometrów będzie wyższa o 350 tys. w porównaniu do r. 1972.

Również w trakcji taksówkowej realizacja zadań przebiega pomyślnie, co znajduje wyraz w znacznym przekroczeniu planu zadań rzeczowych i wartościowych. Zadania te, realizowane są pomyślnie, mimo delegowania części kierowców do pracy w godzinach szczytu w komunikacji autobusowej, jak również prowadzenia przez ten wydział praktycznego szkolenia kierowców na kategorii prawa

wej sytuacji podjęto następujące działania:

— zorganizowano szeroką akcję werbunkową kierowców nawiązując kontakty z zakładami pracy, sztabami i jednostkami wojskowymi, powiatowymi wydziałami zatrudnienia rad narodowych,

— Wydział Taksówek i Wydział Transportu i Sprzętu Specjalnego przeznaczono do szkolenia przyjętych kierowców autobusowych. Niezbędny staż pracy odbywa 22 kierowców z kategorią prawa jazdy B i C,

— przeszkolono 40 motorniczek na prawa jazdy kat. B, jak również zakwalifikowano dalsze 100 osób do następnego szkolenia,

— rozpoczęto szkolenie 24 kandydatów z motorniczych na kat. prawa jazdy DM. Od 1 grudnia ub. roku podjęto szkolenie następnej grupy kandydatów z zewnątrz przedsiębiorstwa, również na kat. DM,

— poprawiono warunki płacowe kierowców (średnia płaca za III kwartały ub. roku 4.850 —),

— uległy poprawie warunki socjalno-bytowe (dwuzmianowa praca bufetów, posiłki regeneracyjne i napoje oraz przerwy śniadaniowe na liniach).

Przedsiębiorstwo chcąc sprostać trudnym zadaniom podejmującym działania, zmierzające do ujawnienia i wykorzystania wszelkich rezerw. Podnosimy więc, kwalifikacje nadzoru wyższego i średniego, organizując comiesięczne narady szkoleniowo-robocze, angażując jako wykładowców profesorów wyższych uczelni i innych ludzi nauki i wiedzy. Wprowadziliśmy rozliczenia gospodarki materiałowej przez

(Ciąg dalszy na str. 3)



PANORAMA DREZNA

BRATERSKA WSPÓŁPRACA

PRZEDSIĘBIORSTWA KOMUNIKACYJNE MIASTA DREZNA I KRAKOWA CORAZ EFEKTYWNIER REALIZUJĄ UMOWĘ O PRZYJAZNI I WSPÓŁPRACY ZAWARTĄ DNIA 15 CZERWCA 1973 R.

Nie ma chyba w Niemieckiej Republice Demokratycznej i w Polsce dwu miast bardziej zbliżonych charakterem — niż Drezno i Kraków. Jedno i drugie jest centrum kulturalnym, miejscem bezcennych skarbów architektury, rzeźby, malarstwa i innych zbiorów o światowym znaczeniu.

Ostatnia wojna ciężko zapisała się w historii miasta. Niemal w ostatnich jej dniach gdy los Trzeciej Rzeszy był już przesądzony, bez jakiegokolwiek celu strategicznego, w nocy z 13 na 14 lutego 1945 r. w miasto ugodził zmasowany nalot angielskich i amerykańskich bombowców. Ponad 1.300 samolotów w trzech kolejnych falach zrzucało tysiące bomb na zabytkowe centrum miasta, szpitale, kościoły, szkoły.

Drezno jednak nie umarło. Dzięki ofiarnej postawie antyfaszystów niemieckich, obywateli pomocy władz radzieckich, pod kierunkiem Partii Jedności Niemiec (SED) i rządu Niemieckiej Republiki Demokratycznej miasto powróciło do życia.

Odbudowano najwspanialsze dzieła architektury, przywrócono świetność pałacom i rezydencjom, udostępniono bezcenne skarby muzealne w Zwingerze i Albertinum jak

np. zbiory porcelany, czy zbiory „Grüne Gewölbe — Zielone Sklepienie, a szczególnie cenne zbiory malarstwa w Galerii Malarstwa Mistrzów Dawnych — zabezpieczone zostały przez władze radzieckie i udostępnione ponownie na 750-lecie Drezna w 1976 r.

Dzisiejsze Drezno — to nowoczesna, piękna, funkcjonalnie zaprojektowana półmilionowa metropolia, siedziba władz Okręgu Saksońskiego, położona na obszarze 225,8 km kw. u stóp gór tzw. Szwajcarii Saksońskiej, oraz Rudaw podzielną wstęgą rzeki Łaby.

W mieście tym stanowiącym dzisiaj również ważny ośrodek przemysłowy, jedną z podstawowych ról odgrywa komunikacja miejska. Zakłady Komunikacyjne miasta Drezna dysponują 815 wozami tramwajowymi (z tego 500 wozów motoryzowanych) obsługującymi linie tramwajowe o łącznej długości trasy 246,7 km. Od 1968 r. Drezno otrzymuje wyłącznie nowoczesny, wielkopojemny tabor tramwajowy importowany z Czechosłowacji.

Sieć tramwajową uzupełniają linie trolejbusowe (60 trolejbusów) i autobusowe (180 autobusów) o łącznej długości tras 170 km.

Niezależnie od tego funkcjonuje wsiadająca kolejka linowa i kolejka linowo-terenowa, łącząca dzielnice Loschwitz, Weißer Hirsch i Loschwitzhöhe. Z tym przedsiębiorstwem komunikacyjnym łączą nasze przedsiębiorstwo dawne już więzy przyjaźni. Od 1963 r. oba przedsiębiorstwa utrzymują silne i stałe kontakty.

Konkretnych jednak form organizacyjnych działalności ta nabrała w roku ubiegłym, co

(Ciąg dalszy na str. 2)

NOWE ZASADY PODZIAŁU FUNDUSZU ZAKŁADOWEGO

OSTATNIO OGŁOSZONA ZOSTAŁA NOWA USTAWA (Z DNIA 23 CZERWCA 1973 R.), ZMIENIAJĄCA DOTYCHCZASOWE ZASADY TWORZENIA I PODZIAŁU FUNDUSZU ZAKŁADOWEGO. USTAWA TA OKREŚLA PODSTAWOWE ZASADY TWORZENIA I PODZIAŁU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU NAGRÓD ORAZ ZAKŁADOWYCH FUNDUSZÓW — SOCJALNEGO I MIESZKANIOWEGO.

Ustawa zobowiązuje Radę Ministrów, aby w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, określiła w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady tworzenia i gospodarowania zakładowymi funduszami: nagród, socjalnym i mieszkaniowym oraz zasady prowadzenia zakładowej działalności socjalnej.

Pragniemy przedstawić najważniejsze ustalenia i zmiany do dotychczas obowiązujących zasad.

Najbardziej widoczną zmianą jest odejście od dotychczasowego systemu tworzenia tzw. „funduszu zakładowego”, który dopiero przez K. S. R. był dzielony (zresztą — na podstawie ustalonych wcześniej wskaźników procentowych), na fundusze: nagród, socjalny i mieszkaniowy. Obecna ustawa z góry określa rodzaje tych funduszy, zasady ich — oddzielnego — tworzenia i podziału.

ZASADY TWORZENIA I PODZIAŁU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU NAGRÓD

● zakładowy fundusz nagród obliczany — już za rok 1973 — winien być „przy zastosowaniu wskaźnika, odpowiadającego stosunkowi procentowemu kwoty nagród, przysługujących za wyniki roku 1972 z funduszy: zakładowego, za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne — do planowanego osobowe-

go funduszu płac, skorygowanego z tytułu bankowej korekty funduszu płac”, przy czym nie może on być niższy od 3 proc. funduszu płac. Znacznie upraszczając — zakładowy fundusz nagród za rok 1973, winien wynosić co najmniej 3 proc. funduszu płac, zaplanowanego na wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, a więc ok. 3 proc. rocznych zarobków z funduszu płac — każdego pracownika,

● fundusz nagród ulegać będzie corocznemu podwyższeniu o co najmniej 0,2 proc., aby najpóźniej do roku 1981 wynosił 8,5 proc. funduszu płac,

● roczna nagroda indywidualna z tego funduszu ulegać będzie podwyższeniu (wraz z jego wzrostem) i za rok 1981 nie będzie mogła wynosić mniej, niż średnie jednomiesięczne wynagrodzenie,

● wysokość indywidualnej nagrody ustalona będzie na podstawie wynagrodzenia za czas przepracowany oraz wynagrodzenia za urlop,

● nagroda z zakładowego funduszu nagród przyznawana będzie pracownikowi na podstawie oceny wyników jego pracy, przy czym za nieodpowiednią pracę, wadliwie wykonaną produkcję, naruszenie regulaminu pracy, zgarnięcie mienia zakładu, samowolne przerwanie pracy lub przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwym (spożywanie alkoholu w zakładzie pracy), nagroda ulegać będzie zmniejszeniu od 20 proc. aż do całkowitego jej pozbawienia,

● pracownicy na stanowiskach kierowniczych lub inni pracownicy odpowiedzialni za organizację pracy w zakładzie, jak również pracownicy zwolnieni od pracy zawodowej do pełnienia stałych funkcji w organach samorządu robotniczego i radnych zakładowych, otrzymują nagrodę dopiero wówczas, gdy spełnią warunki określone ustawą, a ponadto — zostaną wykonane zadania wyznaczone przez jednostkę nadrzędną.

(Ciąg dalszy na str. 2)

(Ciąg dalszy ze str. 1)

zostało uwieńczone podpisaniem w dniu 15 czerwca 1973 r. wieloletnim porozumieniem o współpracy i przyjaźni. Porozumienie to ma na celu pogłębienie braterskich stosunków pomiędzy PRL i NRD, wymianę doświadczeń i służenia sobie pomocą w sprawach organizacyjnych i prowadzenia publicznej komunikacji zbiorowej, służenia wzajemną konkretną pomocą w zakresie rozwiązań technicznych, ekonomicznych, organizacyjnych, kadrowych i społecznych, wymianę doświadczeń z pracy wśród mas w dziedzinie polityczno-ideologicznej, pracy organizacji partyjnej, związkowej i młodzieżowej, stworzenia kontaktów pomiędzy kolektywami pracujących obydwu przedsiębiorstw, a przez to znaczne rozszerzenie przyjacielskich stosunków we wszelkich dziedzinach pomiędzy załogami naszych przedsiębiorstw. Szczególnie ważne są zagadnienia związane z wymianą doświadczeń i myśli technicznej, oraz służenia sobie wzajemną konkretną pomocą w zakresie:

- optymalizacji układów komunikacyjnych, prawidłowości rozmieszczenia taboru w czasie i przestrzeni, strukturze przewozów pasażerskich.
 - prawidłowości prowadzenia ruchu, ekspedycji taboru, nadzoru ruchu, organizacji dyspozycji i kontroli przy stosowaniu nowoczesnych środków technicznych, likwidacji zakłóceń i wypadków,
 - prawidłowości informacji pasażerów o stanie układu komunikacyjnego, rozkładu jazdy, obowiązujących taryf, sposobu pobierania opłat,
 - właściwego utrzymania stanu technicznego, spraw przeglądu i remontów taboru, wyposażenia zaplecza technicznego,
 - stosowania nowoczesnych form i technologii budowy torów tramwajowych oraz technologii wykonawczej przy produkcji konstrukcji torowych,
 - stosowania nowoczesnych form budowy tramwajowej sieci jezdnej, wraz z problematyką zabezpieczenia mocy energetycznej,
 - problematyki zabezpieczenia oraz produkcji części zamiennych, jak i całych zespołów, wraz z zagadnieniami gospodarki materiałowej,
 - zastosowania elektronicznej techniki rozliczeniowej przy obliczaniu płacy załogi, rozliczaniu kosztów materiałowych i innych elementów z dziedziny księgowości, wyliczeniu rozkładów jazdy, ustalaniu grafików pracy,
 - planowania i rozliczania zakładowych kosztów remontów i reprodukcji.
- Niezależnie od tych problemów, współpraca dotyczy również zagadnień w zakresie spraw kadrowych, polityczno-ideologicznej mobilizacji załóg, jak i spraw społecznych. Wymienić tu należy szczególnie zagadnienia:
- właściwego upowszechnienia

nień wśród załóg wiedzy o socjalistycznym braterstwie pierwszego w historii Niemiec państwa robotników i chłopów Niemieckiej Republiki Demokratycznej z Polską Rzeczpospolitą Ludową, historii walk klasy robotniczej obu narodów o utrwalenie siły obozu socjalistycznego, służące w efekcie pokojowi na świecie

- metod działania i kierowania socjalistycznym współzawodnictwem, osiągnięciem „Brygad socjalistycznej pracy”
- organizacji i kształtowania społecznej pracy zakładowej organizacji partyjnej, związkowej i młodzieżowej,

- przekazywania doświadczeń odnośnie szkolenia zawodowego, politycznego jak i podnoszenia kwalifikacji załóg,

- warunków pracy i życia załóg, spraw bytowo-społecznych,

- wymiany miejsc w zakładowych ośrodkach wypoczynkowych oraz koloniach dzie-

mentacyjnych wykonawczą (warosztaową) na budowę wirnikowego piłgu odśnieżnego do zamontowania na wagonie tramwajowym.

Ponadto podjęto wspólnie szereg prac z dziedziny technicznej i organizacyjnej. Należy tu wymienić choćby problemy wykonania urządzenia do smarowania łuków i zwrotnic tramwajowych, czy też wspólne podjęcie prac przy opracowaniu programu na maszyny cyfrowe dla kompleksowego konstruowania rozkładów jazdy i grafików pracy.

W dniu 23 października 1974 r. delegacja Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Krakowie — dokonała w Dreźnie wspólnie z przedstawicielami Zakładów Komunikacyjnych Drezna oceny realizacji umowy na rok 1973 oraz ustaliła najważniejsze problemy, które winne być realizowane w ramach zawartej umowy przez oba przedsiębiorstwa w roku 1974. W

niowym, zmierzającej do zapobiegania wypadkom, kształtowania się średniego czasu zakłóceń i niewłaściwych punktów wypadkowych w mieście.

- pomoc Zakładów Komunikacyjnych Drezna przy budowie w Krakowie pierwszego odcinka torów tramwajowych z wielkopłytych elementów żelbetonowych,

- ściślejszą współpracę przy wykorzystaniu elektronicznej techniki obliczeniowej dla budowy rozkładów jazdy, planowaniu i obliczaniu efektów komunikacji miejskiej, przy ustalaniu zatrudnienia i wynagrodzeń oraz przy obliczaniu kosztów materiałowych,

- przedsięwzięcie przez oba przedsiębiorstwa odpowiednich środków gwarantujących załogom przyswojenie znajomości języków bratniego narodu, pogłębienie wiadomości o rozwoju gospodarczym i polityce obu państw, a szczególnie wiadomości o Dreźnie i Krakowie,

- podjęcie wymiany urlopowiczów i dzieci na kolonie letnie. W tej grupie zagadnień m. in. przewidziano 48 miejsc dla pracowników MPK Kraków w miejscowości Rathen położonej w Szwajcarii Sakskiej w okresach od 27 maja do 22 czerwca br. oraz od 2 września do 14 września 1974 r. Natomiast w naszym Ośrodku Wypoczynkowym w Osieczanach gościć będziemy pracowników z MKZ Drezno — od 16 do 29 czerwca 1974 r. Nadto przewiduje się wymianę 30 dzieci w okresie ferii letnich. Jako początek tej akcji — na zimowisku w Jastrzębiej Górnej przebywało w okresie ferii zimowych 10-ciu młodocianych pracowników z Zakładów Komunikacyjnych Drezna;

- nawiązanie ścisłych kontaktów pomiędzy kolektywami obydwu przedsiębiorstw, a m. in. przeprowadzenie wymiany doświadczeń na szczeblu brygad;

- podjęcie tematyki mechanizacji i racjonalizacji;
- zagadnienie rejestracji obciążeń stacji prostowniczych;
- zagadnienie czyszczenia wnętrza i części zewnętrznych pojazdów.

Wymienione zagadnienia nie obejmują ani w drobnej części bardzo precyzyjnego ustalenia zasad współpracy i niezwykle bogatej tematyki, która winna być wspólnie w br. rozwiązywana przez oba przedsiębiorstwa.

Umowa określa również zasady kontroli realizacji umowy, oceny dorobku wynikającego z podjętej współpracy oraz określa osoby w obu przedsiębiorstwach odpowiedzialne za realizację. W MKZ Drezno odpowiedzialnym za przestrzeganie punktów umowy — jest kierownik biura dyrektora naczelnego, a w MPK Kraków — kierownik działu koordynacji eksploatacyjnej.

TADEUSZ PILARSKI

i ich rodzin (wczasy, wypoczynek świąteczny, wypoczynek dla dzieci i młodzieży, placówki kulturalno-oświatowe, sport, turystyka itp.).

- fundusz ten tworzy się — w zasadzie — z odpisu ustalonego w stosunku do funduszu płac,

- coroczny wzrost odpisu na ten fundusz nie może wynieść mniej niż 0,2 proc. funduszu płac, aż do osiągnięcia 2 proc. funduszu płac na rok 1978,

- środki przeznaczone na zakładowy fundusz socjalny nie wykorzystane w roku bieżącym powiększają środki przeznaczone na ten cel w roku następnym.

ZASADY TWORZENIA I PODZIAŁU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU MIESZKANIOWEGO

- ◆ zakładowy fundusz mieszkaniowy przeznaczony jest na finansowanie budownictwa mieszkaniowego dla pracowników, udzielanie pomocy finansowej w uzyskaniu mieszkań oraz inne cele z zakresu potrzeb mieszkaniowych pracowników,

- ◆ fundusz ten tworzy się — w zasadzie — z odpisu ustalonego w stosunku do funduszu płac,

- ◆ coroczny wzrost odpisu na ten fundusz nie może wynieść mniej niż 0,1 proc. funduszu płac, aż do osiągnięcia 1 proc. funduszu płac na rok 1978,

- ◆ analogicznie jak przy funduszu socjalnym, środki przeznaczone na zakładowy fundusz mieszkaniowy nie wykorzystane w roku bieżącym powiększają środki przeznaczone na ten cel w roku następnym.

Zakładowy fundusz nagród oraz odpisy na zakładowy fundusz socjalny i mieszkaniowy, obciążają koszty przedsiębiorstwa.

Przepisy powyższe, które z konieczności omówiłem jedynie skrótkowo, obowiązują: dla funduszu nagród — od 1 lipca ubiegłego roku, dla funduszu socjalnego i mieszkaniowego — od 1 stycznia 1974 r.

Zainteresowanym szczegółami, proponuję zapoznanie się z ustawą, ogłoszoną w Dzienniku Ustaw PRL Nr 27 z 30. VI. 1973 r., na podstawie której opracowano powyższą informację.

STANISŁAW SZYMAŃSKI

ADAPTACJA I STABILIZACJA ZAŁOGI

ROZMOWA Z ZASTĘPCĄ DYREKTORA MPK D/S ZAŁOGI MGR W. MAIKIEM

Troska o dobrą organizację i efektywność procesu adaptacji młodzieży są i będą podejmowane?

Nawiązując do poprzedniej wypowiedzi, chciałbym na to pytanie odpowiedzieć nieco szerzej, gdyż temat ten sam w sobie stanowi problem kwalifikujący się do odrębnego potraktowania. Chcę zwrócić uwagę na to, że problem adaptacji dotyczy nie tylko pracowników młodych, lecz wszystkich pracowników nowych.

W przedsiębiorstwie działa komisja d/s adaptacji, w skład której wchodzi przedstawiciel kierownictwa, organizacji politycznych i społecznych oraz socjolog i psycholog. Komisja ta przygotowuje długofalowy program działania, który przedstawiony zostanie wszystkim zainteresowanym i wdrożony będzie po dokonaniu pewnych uzupełnień i poprawek. Aktualnie powołuje się specjalnych pracowników — instruktorów d/s adaptacji, którzy na co dzień pracować będą z nową załogą, niosąc jej pomoc zawodową i pomagając w sprawach ściśle osobistych. Ponieważ instruktorami tymi będą dłużej pracownicy, zajmujący się dotąd także szkoleniem, wiele po nich sobie obiekcujemy. Problem adaptacji to także zadania stojące przed organizacjami politycznymi i społecznymi, a zwłaszcza organizacją młodzieżową, nie mówiąc już o bezpośrednim udziale samych przełożonych, których walory osobiste, takie jak sprawiedliwość, autorytet, takt mają kapitalny wpływ na kształtowanie się stosunków międzyludzkich, a więc i na przyspieszenie adaptacji. Te zadania stawiamy przed każdą kierowniczą — w tym celu dokonaliśmy w 1973 r. jej oceny, znamy jej mocne i słabe punkty, możemy więc stawiać jej określone zadania.

Czy wobec stałego niedoboru kadry zatrudnionej w ruchu, jak motorowi i kierowcy, istnieje sposób na likwidację lub przynajmniej złagodzenie tych niedoborów?

Likwidacja niedoborów kadry (rzecz oczywista chodzi tu tylko o pewne grupy pracowników, jak kierowcy autobusowi czy motornicy ewentualnie pracownicy zaplecza głównie autobusowego) nie jest zadaniem możliwym do osiągnięcia natychmiast. Wszelkie nasze poczynania w tym względzie owocować będą w przyszłości, aktualnie co najwyżej łagodząc braki.

Przechodząc do szczegółów, podam, że przedsiębiorstwo wystąpiło z całą gamą inicjatyw, mających na celu poprawę istniejącego stanu. I tak widząc występujący niedobór ilości motorniczych, który będzie się zwiększał w związku z umożliwieniem motorniczym już zatrudnionym zdobywania (jeszcze bardziej deficytowego) zawodu kierowcy, weszliśmy w kontakt z Kombinatem Huty im. Lenina, który zatrudniając pracowników w systemie pracy 4-ro brygadowej, może w cyklicznie występujących dniach wolnych od pracy, skierować pracowników na motorniczych zasilających do pracy całodniennie lub krótkiej.

Odnosnie kierowców autobusowych, których deficyt sięga aktualnie 60 proc. doprowadziliśmy do podjęcia przez Prezydium Rady Narodowej m. Krakowa w dniu 9 lipca 1973 r. uchwały w sprawie naboru i szkolenia kierowców oraz operatorów sprzętu ciężkiego.

W wykonaniu tej uchwały Prezydium wystąpiło do 2 resortów — naszego Ministerstwa Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska oraz Ministerstwa Komunikacji z następującymi wnioskami przez nas opracowanymi.

Najogólniej rzecz biorąc sprowadzają się one do następujących problemów:

1) umożliwienia szkolenia kierowców w kategorii DM — tj. kategorii prawa jazdy ukie działania dla przyspieszenia

NOWE ZASADY PODZIAŁU FUNDUSZU ZAKŁADOWEGO

(Ciąg dalszy ze str. 1)

- pracownicy przyjęci do pracy po 31 grudnia 1972 r. otrzymują nagrody:

- 1) w wysokości 50 proc. należnej nagrody — za pierwszy rok pracy,
- 2) w wysokości 75 proc. należnej nagrody — za drugi rok pracy,
- 3) w wysokości 100 proc. należnej nagrody — za trzeci rok pracy,

przy czym absolwentom zasadniczych szkół zawodowych, szkół średnich oraz wyższych, którzy po raz pierwszy podejmują pracę w zakładzie pracy, okres nauki w tych szkołach wlicza się do okresów zatrudnienia wymaganych dla uzyskania nagrody.

- różnica pomiędzy naliczonym a wypłaconym funduszem nagród zostanie przekazana na odrębny rachunek, z przeznaczeniem na dodatkowe finansowanie działalności na rzecz dzieci pracowników.

- wypłata nagród indywidualnych następować będzie nie później niż w ciągu trzech miesięcy — za rok ubiegły, z tym, że termin ten nie obowiązuje przy wypłacie nagród dla kadry kierowniczej i pracowników zwolnionych od pracy zawodowej do pełnienia stałych funkcji w organach samorządu robotniczego, dla których wypłata nagród nastąpi dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego.

ZASADY TWORZENIA I PODZIAŁU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU SOCJALNEGO

- zakładowy fundusz socjalny przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej na rzecz pracowników

ZAKŁADOWA KONFERENCJA PARTYJNA

(SKRÓT REFERATU I SEKRETARZA KZ PZPR TOW. A. JĘDRUSIKA)

MINAŁ JUŻ ROK OD KONFERENCJI SPRAWOZDAWCZO - WYBORCZEJ PZPR, NA KTÓREJ DOKONAŁIŚMY WYBORU NOWYCH WŁADZ KOMITETU ZAKŁADOWEGO. W OPARCIU O UCHWAŁY VI ZJAZDU, OSTATNICH PLENARNYCH POSIEDZEŃ KC, A TAKŻE NA PODSTAWIE ANALIZY PRACY, JAKIEJ DOKONAŁA KONFERENCJA ZAKŁADOWA PZPR, WYTYCZONO PROGRAM DZIAŁANIA NA LATA 1972/74, KTÓRY TO PROGRAM JEST KONSEKVENTNIE REALIZOWANY I WCIELANY W ŻYCIE.

W okresie tym nadaliliśmy prawidłową rangę grupom partyjnym i grupowemu, który jest głównym motorem w pracy partyjnej bezpośrednio na stanowisku pracy.

Zmienia się rola i znaczenie zebrania partyjnego, na którym dokonuje się wszechstronnej analizy zjawisk zachodzących w życiu partii i przedsiębiorstwa.

Dokonano oceny pracy zawodowej i politycznej wszystkich członków i kandydatów partii na stanowiskach kierowniczych. Obecnie jesteśmy w trakcie przeprowadzania indywidualnych rozmów z kadrami kierowniczą oraz członkami partii w Oddziałowych Organizacjach Partyjnych. Dokonana ocena kadry kierowniczej oraz przeprowadzane rozmowy pomagają nam w prawidłowy sposób realizować nasze założenia partyjne, które nakreślił w programie naszego działania.

Zmieniamy formy szkolenia partyjnego, organizując oddzielne szkolenie dla kandydatów, członków z krótkim stażem partyjnym, szkolenia polityczne z wybranych tematów przez poszczególne OOP. Będziemy organizować lektury na wybrane zagadnienia polityczne i ekonomiczne. Program szkolenia uatrakcyjnił przez wyświetlanie tematycznych filmów, przeżyci czy wysłuchiwanie z taśm magnetofonowych ważniejszych wystąpień mężów stanu.

Wykładowcy i lektorzy rekrutujący się z pracowników naszego przedsiębiorstwa przeszli przeszkolenie, którego organizatorem był Komitet Dzielnicowy „Śródmieście”. Ponadto w każdym miesiącu będą uczestniczyć w lekturach organizowanych przez Komitet Dzielnicowy Partii.

Zmienia się nasza propaganda wizualna tak polityczna jak i zawodowa. W miejsce dotychczas różnorodnych promitorycznych gablot umieszczamy gabloty stałe o estetycznym wyglądzie. Chcemy, aby pokazywano w nich ludzi dobrej roboty, którzy są u nas a my ciągle nie możemy wy-

sunąć szereg wniosków, zmierzających do uaktywnienia wszystkich działających na terenie przedsiębiorstwa organizacji masowych.

Również organizacja ZMS-owska zmienia swój styl pracy — ZMS staje się prężniejszy i coraz bardziej odpowiedzialny za pracę całej młodzieży. Zyczeniem naszym jest ażeby organizacja ZMS-owska była organizacją mocną, która byłaby w stanie rozwiązać problemy całej pracującej w naszym przedsiębiorstwie, młodzieży. Praca u nas jest trudna, ale czy to nie młodzież winna przeciwstawiać się trudnościom?

tym 56 kandydatów. W okresie od Konferencji Zakładowej do dnia dzisiejszego przyjęliśmy w poczet kandydatów 34 towarzyszy. Do wyróżniających się OOP pod względem ilości przyjętych kandydatów zaliczyć należy: III, V, VIII, XIII i XIV OOP. Tak OOP, jak również Komitet Zakładowy przy przyjęciu na kandydatów stosuje bardzo wysokie kryteria takie jak: zdyscyplinowanie w pracy zawodowej, duże marale osobiste i zaangażowanie społeczne. Na podstawie Uchwały Biura Politycznego Partii w sprawie wzmocnienia aktywności terenowych organizacji partyjnych Komitet Zakładowy po wnikliwej analizie, przeprowadzonych rozmowach z członkami egzekutywy oraz długoletnimi działaczami VI OOP skierował 75 towarzyszy emerytów do Terenowych Organizacji Partyjnych utrzymując w dalszym ciągu szeroki kontakt z tymi towarzyszami m. in. przez Koło Emerytów i Rencistów przy naszej Radzie Zakładowej.

Komitet Zakładowy wspólnie z ZZ ZMS, Radą Zakładową, Radą Robotniczą i dyrekcją zgodnie z Uchwałą Biura Politycznego naszej partii CRZZ stara się stale poprawiać warunki socjalne naszej załogi. Nieustannie poszukujemy nowych rozwiązań celem stworzenia jej i rodzinom jak najlepszego wypoczynku po pracy i w czasie urlopu. Na te cele z roku na rok zwiększa się fundusze.

Trzeba przyznać, że duża zaśluga jest olbrzymi wkład pracy samej załogi, która na rzucone hasło przez Komitet Zakładowy, podejmuje czynny społeczny i produkcyjny.

Wartość zrealizowanego ogólnopartyjnego czynu wyniosła około 180 tys. zł, które w całości zostaną przekazane na fundusz socjalny dla naszej załogi.

Nie możemy zapominać o tym, że nasza partia oraz całe społeczeństwo, realizujące wspólnie z nami Uchwały VI Zjazdu znajduje się na półmetku między VI a VII Zjazdem PZPR. Wiele się u nas zmieniło od VI Zjazdu. Nie sposób wymienić wszystkich osiągnięć, z których cały naród jest dumny. Lepsze wyniki w przemyśle i rolnictwie, które dotychczas osiągnęliśmy, stwarzają warunki do podejmowania zwiększonych zadań, które pozwolą na szybszy rozwój gospodarki kraju. Konieczna zatem jest większa mobilizacja partii oraz całego społeczeństwa do lepszej i wydajniejszej pracy.

UCHWAŁA KONFERENCJI SPRAWOZDAWCZEJ KOMITETU ZAKŁADOWEGO PZPR W MPK, PODJĘTA W DNIU 21 GRUDNIA 1973 R.

W całej dalszej działalności politycznej opierać się o Wytyczne I Krajowej Konferencji Partyjnej.

Wystąpienie dyrektora przedsiębiorstwa w zakresie dalszego społeczno-gospodarczego rozwoju przedsiębiorstwa przyjąć jako program działalności ekonomiczno-gospodarczej i socjalno-bytowej.

Z uwagi na to, że problematyka rozwoju szeregow partyjnych, praca z dozorem średnim, szkolenia partyjnego i propagandy wizualnej zawarta w programie działania, uchwalonym na Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej w dniu 9. 12. 1972 r. nie została w pełni podjęta należy:

— wzmocnić pracę ideowo-polityczną w kierunku rozbudowy szeregow partyjnych, a szczególnie w tych organizacjach, w których w okresie sprawozdawczym nie przyjęto ani jednego członka, jak również tam, gdzie kierownictwo partyjne jest niezbędne,

— w szerszym niż dotychczas stopniu realizować program podnoszenia kwalifikacji zawodowych i politycznych średniego dozoru (mistrzowie, brygadziści) w zakresie umiejętności kierowania zespołami ludzkimi przez angażowanie jako wykładowców doświadczonych psychologów, socjologów, pedagogów itp.

— wyposażyć Zakładowy Ośrodek Propagandy Partyjnej w odpowiednie pomoce naukowe,

— ostatecznie rozwiązać problem propagandy wizualnej, politycznej i gospodarczej w przedsiębiorstwie.

Spowodować wykonanie wniosków wynikających z przeprowadzonej oceny kadry kierowniczej w roku bieżącym, uchwalonych na Egzekutywie KZ w dniu 18. V. 1973 r., co pozwoli na prawidłowe obsadzenie wakuujących stanowisk kierowniczych w pierwszym rzędzie pracowników przedsiębiorstwa.

Uznać wnioski wynikające z przeprowadzonych rozmów z członkami i kandydatami PZPR za istotny element w dalszej działalności społeczno-politycznej i gospodarczej, wykorzystując je w codziennej pracy.

Z całą konsekwencją realizować program adaptacji społeczno-zawodowej wynikający z Uchwał VII Plenum KC PZPR.

Uchwała niniejsza stanowi uzupełnienie do programu działania Zakładowej Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej z grudnia 1972 r., który w dalszym ciągu winien być konsekwentnie realizowany.

Zwykłe słowo: TOWARZYSZ

Zwrotem powszechnie używanym w naszym kraju jest tradycyjne PANI, PAN. Nikogo to specjalnie nie dziwi i chyba zwrot ów długo się jeszcze utrzyma. Ale czy jest on właściwy — zadaje sobie ciągle to pytanie — kiedy na co dzień postępują się nim członkowie Partii. Ilekroć raz na zebraniu partyjnym, na konferencjach czy naradach, a nawet i na posiedzeniach egzekutywy OOP niektórzy towarzysze zwracają się do siebie per pani, pan. A czy znajdując się w siedzibie instancji partyjnej wypada do pracownika aparatu partyjnego zwracać się w formie „pan”? Jest przecież słowo „towarzysz”. Słowo to posiada głębokie znaczenie i piękne tradycje w naszym języku i oznacza człowieka bliskiego nam, wyznającego tę samą ideę. ZWROT TEN JEST SYMBOLEM WIĘZI ŁĄCZĄCEJ WSZYSTKICH LUDZI PRACY i dlatego w stosunkach wewnątrzpartyjnych powinien uzyskać trwałe obywatelstwo. Nie chcę występować w roli moralizatora, nie jestem też zwolennikiem rygorystycznego przestrzegania zasady partyjnego tytułowania się, ale uważam, że i statutowym obowiązkiem członków Partii jest posługiwanie się zwrotem towarzysz.

Przez wieki wielu najszlachetniejszych ludzi naszej epoki walczyło o to, aby słowo to mogło być swobodnie używane przez ludzi związanych wspólnotą ideową. Myślę, że warto na ten temat podyskutować i przywrócić słowu towarzysza należne mu w naszym życiu miejsce. (W. P.)

pracować w poszczególnych komórkach form popularizujących tych ludzi.

Mankamentem w naszej pracy propagandowej jest Radiowęzeł Zakładowy i radiowęzele w zakładach, które winny być propagatorem wszystkich naszych poczyną. Niestety ciągle nie mogą one wypracować należytego, opartego na systematycznym działaniu programu.

Również nasza jednodniówka nie spełnia do końca swej roli.

Zaczynamy od podstaw pracę z organizacjami masowymi, działającymi przy naszym przedsiębiorstwie, a jest ich niemało bo aż 17. We wrześniu ub. roku na posiedzeniu Egzekutywy KZ dokonano oceny pracy tych organizacji i wy-

Dyrekcja przedsiębiorstwa zgodnie z uchwałą VII Plenum KC PZPR powołała komisję do spraw adaptacji społeczno-zawodowej, która notuje już poważne osiągnięcia w swej pracy.

Wprowadzony w ostatnim okresie, od szeregu miesięcy dyskusyjny i częściowo wypróbowany w praktyce, schemat organizacyjny naszego przedsiębiorstwa będzie niewątpliwie przynosił nowe efekty organizacyjne. Zdajemy sobie sprawę z tego, że nie jest on jeszcze doskonały, ale pracując w oparciu o niego będziemy coraz bardziej go udoskonalać tak, aby wpłynął on na poprawę warunków pracy naszej załogi.

Organizacja partyjna w MPK liczy 726 członków w

jęciu przez załogę czynów społecznych i produkcyjnych.

Pomimo szeregu przedsięwzięć i poważnych nakładów finansowych na poprawę warunków pracy, jej bezpieczeństwa i warunków socjalnych, istniejąca baza socjalno-bytowa jest nadal niewystarczająca i zachodzi pilna potrzeba dalszej jej rozbudowy.

pozytywnym zjawiskiem jest

Stwierdzić należy, że pomimo podejmowanych przedsięwzięć, apeli, propagandy wizualnej, szkoleń bhp, poważnych nakładów finansowych na poprawę warunków pracy i jej bezpieczeństwa, niepokój budzi poważny wzrost wypadkowości, której niestety nie udało się zahamować. Podobnie jest z absencją chorobową, systematyczny jej wzrost jest zjawiskiem niepo-

pragnę podkreślić, że w podejmowanych przez nas przedsięwzięciach otrzymywaliśmy zawsze duże poparcie i pełne zrozumienie zarówno ze strony zakładowej, jak i dzielnicowej instancji partyjnej, Zjednoczenia Przedsiębiorstw Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej oraz Prezydium Rady Narodowej m. Krakowa. Serdecznie im za to dziękuję.

Równie serdecznie dziękuję całej załodze i wszystkim organizacjom społecznym za wysiłek włożony w realizację podstawionych przed nami zadań oraz za liczny udział w czynach społecznych i produkcyjnych wartości ponad 2 mln zł.

Apeluję do całej naszej załogi o dalszą mobilizację i aktywność, która w świetle zbliżającej się w październiku 1975 r., setnej rocznicy istnienia komunikacji miejskiej jest szczególnie niezbędna.

WYDAWCA: Samorząd Robotniczy MPK w Krakowie. Autorami tekstów są: Jerzy Bittner, Marian Dudek, Jerzy Kłos, Andrzej Lisowski, Witold Pachonński, Tadeusz Piłarski, Antoni Stelmach, Stanisław Zymański, Teresa Winiarczyk. Zdjęcia: Tadeusz Zwoliński, archiwum. **DRUK:** Prasowe Zakłady Graficzne RSW „Prasa — Książka — Ruch”, Kraków, ul. Wielopole 1. S—56

OCENA DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA W 1973 ROKU

(Ciąg dalszy ze str. 1)

zastosowanie ETO, jak również przygotowywanie wdrożenia ETO do gospodarki przedmiotami nietrwałymi i środkami trwałymi.

Dokonujemy okresowych analiz całokształtu działalności przez wszystkie wydziały techniczno-eksploatacyjne.

Zainicjowaliśmy indywidualną ocenę wydajności pracy w wydziałach: Taryfowo-Biletowym i Wydziale Zabezpieczenia Ruchu oraz rozszerzenie tej metody na inne wydziały i pozostałe komórki organizacyjne przedsiębiorstwa.

Istotnym przedsięwzięciem zrealizowanym przez dyrekcję przedsiębiorstwa było wprowadzenie nowego schematu i regulaminu organizacyjnego. Pozwoliło to na dokonanie wewnętrznych usprawnień pracy oraz stworzyło możliwości dalszego rozwoju przedsiębiorstwa.

Wprowadzona nowa struktura organizacyjna jest nowatorskim rozwiązaniem organizacji dużych przedsiębiorstw komunikacji miejskiej i zyskała pozytywną ocenę zarówno władz zwierzchnich, a to: ZPGKiM, Min. GtOS, jak również IGK. Cechą charakterystyczną wprowadzonego schematu organizacyjnego jest specjalizacja, zwiększenie samodzielności i koncentracja zadań branżowych.

wy w Nowej Hucie o mocy 3,2 MgW,

— kosztem 18 mln zł, budowane są przy ul. Rzemieślniczej magazyny centralne, które w przyszłym roku oddane zostaną do użytku.

W ramach inwestycji własnych kosztem 3 mln zł, zmodernizowana została podstacja prostownikowa, przy ul. Ten-czyńskiej, dzięki czemu uzyskano zwiększenie mocy,

— zmodernizowano sieć kabli zasilających i powrotnych w rejonie podstacji przy ul. Konarskiego i Ten-czyńskiej o długości 13 km, nakładem 3,5 mln zł,

Niezależnie od wymienionych inwestycji w związku z sygnalizowaną przez Radę Narodową m. Krakowa dostawą 200 sztuk autobusów, przedsiębiorstwo stanęło wobec konieczności zabezpieczenia warunków, umożliwiających wykorzystanie tego taboru.

Niezbędne więc było wykonanie placów postojowych w Zajezdniach Autobusowych Bieńczyce i Czyżyny oraz wybudowanie hal przegubowych typu „SUMIK” i części socjalno-sanitarnej w stanie surowym. Wymienione prace musiały być wykonane jako pozaplanowe. Ich realizacja wymagała pełnej mobilizacji i uruchomienia możliwych rezerw co uzyskano m. in. dzięki pod-

zyskany przez przedsiębiorstwo wynik finansowy, bowiem na planowaną rentowność w wys. 2,7 proc. przewidyuje się jej wykonanie w wys. 4,2 proc., co zapewni zysk w kwocie ok. 20 mln zł. Zysk ten, osiągnięty dzięki konsekwentnej realizacji programu poprawy gospodarki materiałowej, która spowodowała obniżkę kosztów oraz dzięki utrzymaniu wysokiej dynamiki wpływów.

Duży wpływ na osiągnięcie tych wyników miała wartośćowa wydajność pracy na 1 zatrudnionego, która w porównaniu do roku ubiegłego wzrosła o 12 proc. Pozwoliło to na wzrost średniej płacy o 10 procent.

Z prawdziwą satysfakcją

KONFERENCJA SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZA ZMS

W dniu 15 listopada 1973 roku odbyła się IX Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza naszej zakładowej organizacji ZMS. W konferencji oprócz delegatów z poszczególnych kół uczestniczyło szereg zaproszonych gości.

Konferencja podsumowała działalność organizacji za okres ubiegłej kadencji, oraz wytyczyła kierunki działania na lata 1973-75.

W oparciu o przedstawione przez tow. A. Piszezkę sprawozdanie z działalności oraz projekt programu działania na przyszłą kadencję, wywiązała się dyskusja, w czasie której poruszono wiele istotnych problemów, dotyczących działalności organizacji na terenie naszego przedsiębiorstwa.

Szeroka dyskusja, w której brali udział delegaci i zaproszeni goście wykazała osiągnięcia organizacji ZMS oraz słabe strony działalności, dała bogaty materiał dla Komisji Programowej.

Przedstawiony przez Komisję Programową projekt

programu działania, oraz wnioski zostały przez Konferencję zatwierdzone i w wyniku podjętej uchwały przyjęte do realizacji.

Konferencja dokonała też wyboru nowych władz. Na I posiedzeniu plenarnym ZZ ZMS wybrano Prezydium ZZ ZMS oraz dokonano podziału funkcji, które przedstawiają się następująco: Przew. ZZ ZMS został wybrany tow. Jerzy Kłos, wiceprzew. d/s organizacyjnych został tow. Tadeusz Walczak, wiceprzew. d/s szkolenia i propagandy została tow. Teresa Winiarczyk, wiceprzew. d/s ekonomiczno-produkcyjnych został tow. Jan Adamowicz, skarbnikiem ZZ ZMS została tow. Wanda Dominik, ponadto w skład Prezydium ZZ ZMS weszli następujący towarzysze: Zygmunt Korajda, Zbigniew Nowak, Ludmiła Wołoszyn, Ewa Osadnik.

Nowo wybranym władzom życzymy powodzenia w realizacji przyjętego programu działania. (JK. TW)

TELEWIZYJNY KURS INFORMATYKI

Od połowy września, każdego czwartku o godz. 13.20 przed telewizorem w Klubie Zakładowym przy placu Serwackiego 8, zasiada ponad 30-osobowa grupa pracowników naszego przedsiębiorstwa, biorąca udział w telewizyjnym kursie informatyki. Kurs składa się z 26 półgodzinnych wykładów prowadzonych przez wybitnych specjalistów. Celem kursu jest zapoznanie je-

go uczestników z rozwojem informatyki, jej podstawami (sprzęt, transmisja danych, projektowanie systemów), metodami (automatyzacja i optymalizacja obliczeń). Program przewiduje ponadto omówienie zastosowań informatyki w zarządzaniu i planowaniu sterowanymi procesami technologicznymi w automatyzacji prac inżynierskich itp. (AS)

Życie składa się z drobniaków. Ten zdawałoby się — truizm, nie jest dostatecznie rozumiany przez część pracowników reprezentujących nasze przedsiębiorstwo na zewnątrz.

To właśnie nieraz drobne, lecz uciążliwe, denerwujące pasażerów, bo zdarzające się na co dzień — uchybienia, świadczące o lekceważeniu norm współzycia społecznego w państwie socjalistycznym, a nieraz i przepisów, wystawiają świadectwo — całemu przedsiębiorstwu. Okazywanie wyższości obsługi wozów i pozostałych służb zewnętrznych ruchu w stosunku do pasażerów, ma wykażać ich władze, gdy w rzeczywistości staje się żalosnym podcinaniem gałęzi, na której się siedzi. Ma świadczyć o autorytecie, a jest jego zdecydowanym — podrywaniem. Staje się jednak autentyczną wizytówką całej załogi.

Nie chcemy generalizować, i twierdzić, że wszyscy kierowcy, kontrolerzy i inni pracownicy ruchu, przyczyniają się do tego. Być może to tylko niewielka grupa „bohaterskich” reprezentantów, skutecznie podrywa dobre imię pracowników MPK.

Od dziś wydajemy im walkę! Wydajemy walkę tym, którzy codziennymi, drobnymi uchybieniami, skutecznie... denerwują pasażerów, próbują wyrobić w nich mniemanie, że załoga MPK składa się z ludzi niedyscyplinowanych, lekceważących wszelkie, nawet — własne przepisy. W tym celu redakcja nasza upewniła się w odpowiednich komórkach dyrekcyjnych, co do obowiązujących przepisów w sprawach — na pozór — drobnych, które na co dzień przez powszechność ich łamania, podrywają autorytet przedsiębiorstwa. W związku z tym, kierowcom, motorowcom, konduktorom — przypominamy a uwadze służby kontrolnej — polecamy, że: — obsługa pojazdu obowią-

zana jest w czasie pełnienia obowiązków służbowych nosić (konduktorzy) i umieszczać w pojeździe (kierowcy, motorowi) na widocznym miejscu numer służbowy i okazywać go pasażerom na żądanie, przy czym dla jednoznaczności, winien to być jeden numer, a nie — jak to często się zdarza w autobusach — dwa różne numery, — obsługa pojazdu, po wyjściu wszystkich pasażerów,



Propaganda wizualna — to najprostszy i skuteczny środek dotarcia do świadomości odbiorcy. Niewątpliwie estetyczny jest prezentowany przez nas fragment gazetki ściennej redagowanej przez załogę Zajezdni Tramwajowej w Podgórzu. Warto by załogi innych Wydziałów MPK podjęły podobną inicjatywę. Owocem jej mogłoby być między innymi wspólne współzawodnictwo w zakresie propagandy wizualnej. (A. L.)

Z ŻYCIA MŁODYCH

* W dniu 12 grudnia 1973 roku odbyło się II Plenarne posiedzenie ZZ ZMS, na którym zatwierdzono plan pracy ZZ ZMS na I półrocze 1974 r. Zatwierdzono również składy osobowe poszczególnych komisji, które będą działały przy ZZ ZMS, oraz regulamin współzawodnictwa o tytuł najlepszego koła ZMS w MPK.

* W dniu 15 grudnia 1973 roku odbyła się I Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza ZD ZMS Śródmieście. Przewodniczącym ZD ZMS Śródmieście został ponownie wybrany tow. Tadeusz Seweryn.

* KOŁO ZMS NR 3 PRZY EKSP. AUTOBUSOWYM CZYZYNY podjęło opiekę nad grupą dzieci z Państwowego Domu Dziecka w Bieńczycach, organizując dla nich imprezę noworoczną, połączoną z wręczeniem upominków. * Mile i atrakcyjne wy-cieczki do Zakopanego zorganizowały koła nr 3 z Czyzyn i NR 13 z WYDZ. TARYFOWO-BILETOWEGO.

* KOŁO ZMS NR 1 PRZY WYDZ. EKSP. TRAMWAJOWYM Nowa Huta wspólnie z Radą Oddziałową Związkuw zorganizowało zjazd-zgadulę o tematyce BHP, połączoną z wieczorkiem tanecznym.

dzenia rozmów i spożywania posiłków,

— zabronione jest granie na instrumentach muzycznych, korzystanie z radiodbiorników lub zakłócanie w inny sposób spokoju w pojeździe, co — oczywiście — nie dotyczy tylko pasażerów,

— kierowcy autobusów nocnych, mają obowiązek żądać od wsiadających pasażerów opłaty za przejazd, lub okazania dokumentu, uprawniającego-

lat 14-tu nie mogą zajmować miejsca z prawej strony kierującego pojazdem". W myśl przepisu „miejsce służbowe” obok kierowcy mogą zajmować osoby upoważnione jak m. in. umundurowana służba MPK i funkcjonariusze MO". Z tego wynika że pasażerowie „cywilni” nie mogą zajmować „miejsca służbowego” obok kierowcy.

Dotychczas w przeładowanych autobusach, miejsce to b. często — jako „symbol władzy” — pozostaje puste, mimo iż tuż obok stoją często ludzie starsi, slaniający się ze zmęczenia, a równie często, zajmują go — oczywiście za łaskawym zezwoleniem kierowcy — jego znajomi, krewni i...dzieci. Sytuacja taka nie wydaje się nam prawidłowa i budująca autorytet kierowców. Proponujemy zajęcie się przez dyрекcję tą sprawą i wydanie jednoznacznej i nie budzącej wątpliwości — interpretacji obowiązującego w tym zakresie przepisu. Wierzmy, że będzie to interpretacja logiczna i życiowa. Tymczasem proponujemy przynajmniej jednoznacznie i konsekwentnie postępować. Albo zezwalać wszystkim dorosłym osobom zajmować to miejsce, albo tylko osobom umundurowanym. Jesteśmy przekonani, że — m. in. — poruszone powyżej sprawy, są drobne, lecz nieprzyjemnie klujące pasażerów.

Będziemy się starać i usuwać je, wierząc, że jest to jedna z dróg do odbudowy autorytetu pracownika miejskiej komunikacji. Zapraszamy do tej operacji wszystkich bez wyjątku pracowników; pomagajcie nam w tym działaniu, piszcie do nas, podawajcie przykłady lekceważącego stosunku do pasażerów i obowiązujących przepisów. Nazwiska ludzi, którzy nie są, i nie chcą być poważanymi pracownikami MPK, którzy podrywają nasz — wspólny — autorytet, będziemy podawać do wiadomości załogi. Nie mogą jednostki niweczyć ciężkiej pracy całej załogi.

Tylko wspólnym wysiłkiem zbudujemy wspólny, wysoki autorytet ludzi — dobrej roboty! (S.S.)

O TEJ SPRAWIE WARTO POMYSLEĆ

Czy może być lepiej

Z dużym niepokojem podejmuje ten trudny i kontrowersyjny temat, który jednak powinien być w możliwie wszechstronny sposób naświetlony. Nie wyczerpie go niniejszy artykuł, którego jednym z celów jest zachęcenie innych do wskazywania dróg poprawy. Temat ten to regularność ruchów naszych środków przewozowych, zaś kryterium powyższe stanowi podstawowy element oceny przez społeczeństwo sprawności pracy przedsiębiorstwa.

Pragnę przypomnieć o konieczności rozgraniczenia pojęcia punktualności ruchu i regularności ruchu. Najogólniej powiedzieć można, że punktualność ruchu polega na przestrzeganiu czasu przejazdów przez poszczególne punkty kontrolne i czasu przyjazdu i odjazdu z przystanków końcowych, zgodnie z rozkładem jazdy. Zatem zachowanie punktualności jazdy jest możliwe tylko wówczas, jeśli na linii faktycznie kursuje ilość taboru (pociągów) zgodna z wielkością przewidywaną przez rozkład jazdy.

W sytuacjach gdy z różnych powodów ilość wozów nie jest zgodna z założeniami rozkładu jazdy — rzeczą najważniejszą jest przestrzeganie regularności ruchu, tj. ustalonych przez nadzór ruchu odstępów czasu przejazdu pomiędzy poszczególnymi wozami (pociągami) tej samej linii.

Społeczeństwo szczególnie uczulone jest na przestrzeganie regularności ruchu. Pokutuje wśród kierujących i nadzoru pogląd, że 1-2-minutowe odchylenie od rozkładu jazdy nie jest istotne dla zachowania regularności ruchu.

W jaki sposób zatem dwuminutowe odchylenie od rozkładu jazdy wpływa na regularność ruchu, przedstawia poniższe dane dla linii o 5-minutowej częstotliwości ruchu.

Przejazd	Czas prze-jazdu wg rozkładu jazdy	Faktyczny czas prze-jazdu	Wartość odchylenia	Rzeczywisty odstęp pomiędzy pociągami
punktualny	7.00	7.00	—	0
opóźnienie	7.05	7.07	-2	7
przyspieszenie	7.10	7.08	+2	1
opóźnienie	7.15	7.17	-2	9
punktualny	7.20	7.20	—	3

Podobna sytuacja dwuminutowych odchyień od rozkładu jazdy dla linii o częstotliwości 10 minut wynosiłoby:

Przejazd	Czas prze-jazdu wg rozkładu jazdy	Faktyczny czas prze-jazdu	Wartość odchylenia	Rzeczywisty odstęp pomiędzy pociągami
punktualny	7.00	7.00	—	0
opóźnienie	7.10	7.12	-2	12
przyspieszenie	7.20	7.18	+2	6
opóźnienie	7.30	7.32	-2	14
punktualny	7.40	7.40	—	8

Z powyższego wynika, jak niebezpieczne dla regularności ruchu są nawet dwuminutowe odchylenia. Przy częstotliwości 5-minutowej można oczekiwać na autobus od 1 do 9 minut, zaś przy częstotliwości 10-minutowej oczekiwanie to wzrasta od 6 do 14 minut.

Wynika stąd podstawowy wniosek, że absolutnie nie należy dopuszczać do przyspieszenia jazdy, gdyż jest ono groźniejsze w skutkach niż opóźnienie. Zasadniczo wszystkie przyspieszenia są wynikiem pracy kierowców lub motorowców i każdy wcześniejszy przyjazd winien być szczegółowo wyjaśniony przez prowadzącego pojazd.

O ile o przyspieszeniu decyduje kierowca, to niestety nie da się całkowicie wyeliminować opóźnień i niektóre z nich muszą być dopuszczone.

Przedstawiona sytuacja jest szczególnie istotna w przypadku, gdy w ruchu kursuje założona rozkładem jazdy ilość wozów.

Jak zatem utrzymać regularność ruchu, gdy niekiedy brak 20 proc. taboru na linii.

Decydującą rolę odgrywa wówczas kierowca, który bezwzględnie musi przestrzegać zaleceń przekazanych mu przez regulatora lub instruktora technicznego ruchu.

Służby nadzorcze ruchu muszą w takich sytuacjach — po wcześniejszym uzgodnieniu zgodności czasu — wydać kierowcy lub motorowcowi konkretne polecenie, o konieczności zawieszenia rozkładu jazdy i określonego w minutach przyspieszenia lub opóźnienia (zależnie od sytuacji) odjazdów i przyjazdów.

Polecenia takie są wiążące i obowiązujące. Istotne są też również wyjaśnienia kierowcy dotyczące przyczyn zmuszających go do określonego postępowania. W komunikacji autobusowej narastające zakłócenia prowadzą do systematycznego łamania rozkładu jazdy. Świadczy o tym ciągle wzrastający odsetek niewykonanych wozokm. w stosunku do założonego rozkładu jazdy, która to wielkość wyniosła:

w 1971 roku — 5,5 proc. strat w stosunku do założonego rozkładu jazdy, w 1972 roku — 7,1 proc., a za 3 kwartały 1973 roku — 11,4 proc. strat w stosunku do założonego rozkładu jazdy.

W komunikacji tramwajowej wielkości te w wyznaczonych okresach są prawie stabilne i oscylują wokół 2,5 proc. strat. Jedyną w chwili obecnej realną szansę poprawy regularności ruchu upatrywać należy w postawie obsługi i nadzoru ruchu, przy czym nadzór ruchu spełnia tu rolę drugorzędną. Decyduje o wszystkim zasadniczo kierujący pojazdem. Jego postawa, zaangażowanie i dobra wola. Kierowca przez całą trasę musi zwracać uwagę na tempo i rytm jazdy. Na całej trasie pamiętać musi, co dzieje się przed nim i jak sytuacja będzie przedstawiała się po jego odjeździe. Musi pamiętać, że od sposobu jego jazdy zależą będą warunki pracy jego najbliższych kolegów, że każde przyspieszenie jazdy pogarsza warunki przewozowe jego najbliższego kolegi, jadącego bezpośrednio za nim, że każdy mały istotny powód zjazdu z trasy, lub niewykonanie kursu stanowi generalne pogorszenie warunków pracy wszystkich kierowców tej linii. I tutaj nasuwa się refleksja, dlaczego np. w jednym dniu autobus linii 128, mimo iż brak aktualnego rozkładu jazdy, potrafią konsekwentnie utrzymać regularność ruchu przez cały dzień, by w dniu następnym w takich samych warunkach atmosferycznych i drogowych — jeździć poniżej jakiegokolwiek krytyki? (bo tak nazwać należy jazdy parami autobusów przegubowych przy odstępach przekraczających nawet 3-krotnie założoną częstotliwość ruchu). Dlaczego tacy kierowcy jak ob. ob. T. Kastner, M. Ornat, J. Pieniążek, K. Krystynicki, J. Piwowarczyk, L. Bartzel i wielu innych, potrafi w pełni realizować oczekiwane wymogi, inni zaś, a wśród nich pewni działacze i aktywiści udają, że nie rozumieją podstawowych prawd i z uporem godnym lepszej sprawy, dążą do jazdy co najmniej w tandemie i to zawsze jako ten drugi? O tych i innych tematach mówiono na naradzie roboczej Wydziału Zabezpieczenia Ruchu w dniu 7 grudnia 1973 roku.

Mgr MARIAN DUDEK

OD REDAKCJI:

Mamy nadzieję, że nasi Czytelnicy zechcą się wypowiedzieć na temat, który poruszył Autor. Otwieramy nasze łamy dla dyskutantów.

WALCZYM

O AUTORYTET

PRACOWNIKA MPK

zakończeniu czynności manewrowania i związanych ze zmianą kierunku jazdy na przystanku dla wsiadających, obowiązana jest niezwłocznie podjechać pojazdem do przystanku dla wsiadających, w celu umożliwienia osobom oczekującym na przystanku — zajęcia miejsca w pojeździe. W czasie przerwy posiłkowej (do 15 min.), obsługa zobowiązana jest wywieść — na pojeździe, stojącym na przystanku dla wsiadających — a powyżej posiłki, ma obowiązek natychmiast podjechać na przystanek dla wsiadających,

— zakaz palenia tytoniu w pojazdach komunikacji miejskiej, obejmuje również obsługę tych pojazdów, a kierowcy, kierowcom zabrania się w czasie jazdy również; prowa-

go do bezpłatnego przejazdu, a sprzedany pasażerowi bilet, wręczyć mu do ręki (a nie np. położyć na masce silnika),

— służba ruchu, a szczególnie — regulatorzy ruchu, mają obowiązek czuwania nad regularnością kursowania pojazdów komunikacji miejskiej, a w przypadkach zakłóceń, informowanie o tym — pasażerów. Wreszcie sprawa nieco kontrowersyjna. Chodzi o tzw. „miejsce służbowe” w autobusach. Wydz. Zabezp. Ruchu, Ruchu wyjaśnia: „pasażerowie nie mogą zajmować miejsca przeznaczonego dla konduktora pełniącego służbę w pojeździe, jak również miejsca w pobliżu kierującego pojazdem w sposób ograniczający jego pole widzenia, oraz zachowywać się w sposób utrudniający kierującemu prowadzenie pojazdu. Dzieci i młodzież do