

MPK

IEDNODNIÓWKA
KRAKÓW
M A J 1974



Dzień Czynu Partyjnego

Pamiętamy zapewne jeszcze wszyscy tegoroczny dzień ogólnopartyjnego czynu. W niedzielę 12 maja 1974 r. do pracy społecznej stanęła cała partia, a z nią wielu bezpartyjnych, aktywnie do czynu włączyła się również młodzież.

W słoneczne przedpołudnie, na wzorowo przygotowanych frontach, robót w naszym przedsiębiorstwie, stawilo się 1915 pracowników, w tym 549 członków i kandydatów PZPR, 360 członków ZMS, 70 harcerzy i instruktorów Szczepu „Tramwajowego” ZHP.

Wartość podjętego i zrealizowanego w tym dniu czynu produkcyjnego zamyka się kwotą 250 tys. zł. W ramach czynu m. in. wyprodukowaliśmy dodatkowe ilości części zamiennych, betonowaliśmy schody, prowadziliśmy budowę i remonty kapitalne torowisk tramwajowych, przeglądy sieci trakcyjnej, zakładaliśmy instalacje elektryczne itp. W czynie społecznym, którego wartość wyniosła przeszło 65 tys. zł, zrobiliśmy dużo na rzecz ulepszenia i poprawy estetyki nowych obiektów, pełni tramwajowych i autobusowych prowadzonych budów, taboru itp.

Obok wartości materialnych i ekonomicznych tegoroczny czyn przyniósł także efekty polityczne: zaaktywizował członków partii, zwiększył ich oddziaływanie na pozostałą część naszej załogi. Tegoroczny Dzień Ogólnopartyjnego Czynu przypadł na znamienity okres w życiu partii i całego narodu. Obchodzimy 30-lecie Ludowej Ojczyzny. Czyn partyjny był więc ważnym elementem szerokiego ruchu zobowiązań i prac podejmowanych z okazji jubileuszu PRL. Odbijał się on również w czasie przygotowań do wymiany legitymacji członkowskich PZPR. Udział w czynie będzie jednym z mierników oceny postawy członka partii.

W dniu 12 maja br. wszyscy członkowie i kandydaci PZPR oraz bezpartyjni, którzy stanęli do pracy społecznej zademonstrowali wzorową organizację i dyscyplinę, manifestując w ten sposób swą patriotyczną postawę i gotowość służenia Socjalistycznej Ojczyźnie.

Tegoroczny Ogólnopartyjny Czyn stał się zarazem manifestacją siły i sprawności partii, był konkretnym wkładem wszystkich organizacji partyjnych i każdego członka partii w dzieło przyspieszenia socjalistycznego rozwoju kraju.

W dniu 19 kwietnia br. odbyło się kolejne posiedzenie Egzekutywy KZ PZPR, na której m. in. wysłuchano informacji o pracy ZZ ZMS w świetle realizacji Uchwały VII Plenum KC PZPR.

Okres od początku IX kadencji do chwili obecnej wymagał od organizacji ZMS w naszym przedsiębiorstwie szczególnie wyjątkowej pracy. Musiano bowiem rozwiązać i uregulować szereg nabrzmiałych problemów organizacyjnych, a jednocześnie na bieżąco realizować trudny, ambitny, przyjęty program działalności.

Jak oceniają członkowie Egzekutywy KZ — młodzieżowi działacze nie zawiedli pokładanego w nich zaufania i prawie w pełni wywiązali się z podjętego zadania. Warto podkreślić, że w tym okresie m. in. stan organizacji powiększył się o 105 członków, powstały dwa nowe kółka w szkole przyzakładowej, w szeregi PZPR przekazano 9 aktywistów. Oceniając inicjatywę i działalność poszczególnych kół stwierdzili należy, że na wyróżnienie zasługują kółka nr nr: II, III, VIII, XIII. Ogólna ocena dotychczasowej pracy ZZ ZMS i całej organizacji wypadła pozytywnie — ambicją działaczy ZMS jest, aby ich organizacja była coraz prężniejsza i skutecznie oddziaływała na młodzież i aby z sa-

tysfakcją mogli stwierdzić, że na mający otrzymać przed lipcowym świętem sztandar, cała organizacja w pełni zaspokojona.

☆
Egzekutywa KZ PZPR wysłuchała w dniu 3 maja br. informacji o szkoleniu partyjnym w naszym przedsiębiorstwie w roku szkoleniowym

1973/74. Podobnie, jak w latach ubiegłych, zasadnicze szkolenia odbywają się przy poszczególnych OOP, z wyłączeniem kandydatów PZPR, dla których prowadzone jest osobne szkolenie. Szkolenia te przebiegają na ogół zgodnie z planem, poziom wykładów oraz sposób ich prowadzenia jest stosunkowo lepszy niż w roku ubiegłym.

W dyskusji poruszono problem uatrakcyjnienia szkoleń m. in. przez wprowadzenie prześrodków, filmów, plansz i wykresów, jak bowiem zauważono, przy wykorzystaniu środków audiowizualnych zainteresowanie szkoleniem jest większe. Zastanawiano — się

30-lecie PRL jest okazją nie tylko do podsumowania naszego rozwoju społecznego i gospodarczego, lecz także okazją do zamianowania poparcia dla polityki partii i państwa, mającej na celu zapewnienie dalszej poprawy materialnych warunków obywateli.

Fundamentem rozwoju socjalistycznej Polski jest wytrwała praca całego narodu — tylko ona tworzy nowe wartości. Dlatego tradycja stała się, że każde ważne wydarzenie w naszym kraju społeczeństwo wita wzmożoną pracą, dodatkowym wysiłkiem, zobowiązaniami produkcyjnymi i czynami społecznymi.

Wartość dotychczas zadeklarowanych czynów produkcyjnych opiewa na kwotę 800 tys. zł, zaś czynów społecznych na ponad 200 tys. zł. ogólna wartość przedsięwzięć produkcyjno-społecznych i organizacyjnych oszacować należy na kwotę ok. 6 mln. zł.

Spójrzmy chociaż na niektóre zobowiązania:

Pracownicy Wydziału Sieci i Podstacji Trakcyjnych wykonają ogrodzenie niedawno zainstalowanej podstacji w Prokocimiu, potną stare przewody jezdne na złom, wykonają podest dla rozładunku wozów wieżowych z narzędzi i materiałów, pomalują 126 m² siatki ogrodzeniowej i 21 słupków.

Załoga Wydziału Torów postanowiła dokonać poza planem wymiany jednego rozjazdu dwutorowego przy Centrum Admin. HiL oraz skrócić o 3 dni zamierzone inwestycje w ul. Długiej.

również nad możliwością wprowadzenia szkolenia seminaryjnego lub tzw. trójpoziomowego, zróżnicowanego poziomem w zależności od stażu członkowskiego słuchaczy.

☆
Na posiedzeniu Egzekutywy KZ PZPR w dniu 29 kwietnia br. powołany został Komitet

Z życia naszej organizacji partyjnej

Obchodów Jubileuszu XXX-lecia PRL w MPK — Kraków.

Przewodniczącym Komitetu został I sekretarz KZ PZPR, tow. Adam Jedrusik, wiceprzewodniczącymi zostali: dyrektor naczelny MPK — tow. Eugeniusz Więcek, przewodniczący RZ — tow. Ryszard Cygan, przewodniczący RR — tow. Eugeniusz Kuczek i przewodniczący ZZ ZMS — tow. Jerzy Kłos. Jako członkowie w skład Komitetu weszli tow.: Henryk Blocki — dyspozytor, I sekretarz IV OOP, Stanisław Czajkowski — z-ca dyr., przew. Kółka ZBoWiD, — Tadeusz Fiszer —

Nasz prezent na Jubileusz Ludowej Ojczyzny

Pracownicy WRP ZKSz uporządkują teren wokół swoich obiektów, zamontują urządzenia wentylacyjne oraz urządzenia eliminujące nadmierny hałas.

WET Podgórze. Pracownicy tego wydziału odmalowali wszystkie znaki drogowe na swoim terenie oraz maszyny i urządzenia w zajezdni. Dokonają także rozbiórki wagonów silnikowych typu SN-2 i uporządkują cały teren wokół budynku zajezdni.

Pracownicy zatrudnieni w WPR ZKSz wykonają niektóre brakujące części zamienne do silników „Jelcz”, pomalują i odświeżą wózki akumulatorowe, podejmują się regeneracji 40 szt. szerek typu „Star” oraz zamontują dodatkowe świetliki dachowe nad halą produkcyjną.

Kierownicy WEA Bieńczyce zobowiązali się przepracować po 8 godzin przy robotach porządkowych na terenie zajezdni oraz po 3 godz. przy poprawie wyglądu estetycznego pojazdów.

Wydział Transportu i Sprzętu Specjalnego — zobowiązanie jego załogi dotyczy przebudowy samochodu „Lublin”, celem przystosowania go do przewozu produktów żywnościowych dla ośrodka wczasowego w Osieczanach.

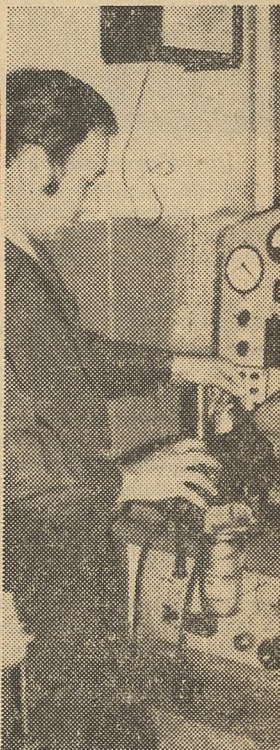
Zobowiązanie pracowników Wydz. Taryfowo-Biletowego dotyczy głównie przeprowadzenia w czynie społecznym dodatkowych kontroli biletowych. Natomiast pracownicy Wydz. Zabezpieczenia Ruchu odnowią i pomalują pomieszczenia punktów kontroli ruchu na terenie miasta oraz przystanki tramwajowe i autobusowe.

Odrębnie należy potraktować czyn społeczno-produkcyjny załogi na terenie ośrod-

ka w Osieczanach. W czynie społecznym nasi pracownicy dokonają rozbiórki starych ogrodzeń, urządzeń dotychczasowej kotłowni oraz starych urządzeń sanitarnych. Ponadto wykopią rowy pod fundamenty nowego ogrodzenia, a także rowy pod sieć doprowadzającą wodę z nowego ujęcia. Na terenie parku przylegającego do ośrodka wykonane zostaną boiska sportowe, a w ramach prac porządkowych w parku m. in. zasypie się istniejący tam zaniedbany staw.

Fala zobowiązań i czynów społecznych dopiero przybiera. Trzeba jak najracjonalniej spożytkować ten społeczny wysiłek i nie dopuścić do wypaczenia jego sensu, sformalizowania. Czekamy na dalsze meldunki o podjętych zobowiązaniach. I pamiętajmy, że przy podejmowaniu zobowiązań produkcyjnych przede wszystkim trzeba się kierować konkretnymi warunkami i możliwościami ich wykonania. Nigdzie nie jest powiedziane, że muszą to być wyłącznie zobowiązania do zwiększenia produkcji. Mogą to być w takim samym stopniu zobowiązania dotyczące np. poprawy jakości produkowanych wyrobów. Mogą to być także niezwykle cenne zobowiązania obojętne kosztów wytwarzania, a zwłaszcza oszczędności gospodarowania materiałami, paliwem i energią.

Takie indywidualne czy zbiorowe zobowiązania produkcyjne lub czyn społeczny są nam szczególnie drogie bez względu na ich wartość czy wysokość, bo tu nie idzie o zlotówki, ale o sprawę ważniejszą — o osobisty stosunek każdego z nas do Ludowej Ojczyzny. A tego się przecież nie da przeliczyć na pieniądze.



Leszek Kowalczyk

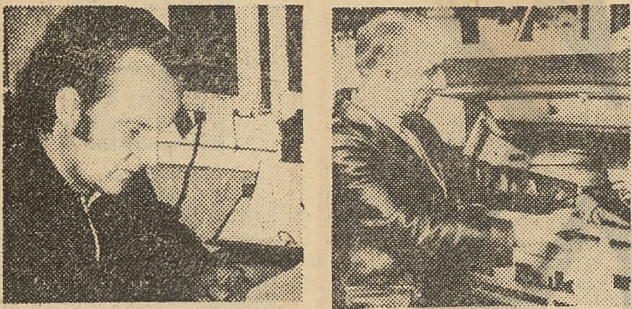
Pracuje w naszym przedsiębiorstwie od 1956 roku, początkowo w charakterze elektryka samochodowego, a z biegiem lat awansuje na brygadzystę warsztatu elektrycznego. Ma dużą wiedzę fachową i sumiennie wykonuje pracę. Aktywnie włącza się w działalność racjonalizatorską, jest twórcą kilku cennych wniosków, dających duże oszczędności. Posiada Odznakę Racjonalizatora Produkcji. Swą nienaganną pracę zawodową łączy z aktywną działalnością społeczną. Przez szereg lat zajmował się w Wydziale działalnością kulturalną i sportowo-turystyczną. Obecnie jest przewodniczącym OR Związkowej. Szczególnie lubiany jest przez młodzież, której poświęca wiele swojego wolnego czasu przekazując jej swoją wiedzę, umiejętności i rozwiązując ich problemy i trudności. Za swą pracę i działalność otrzymał „Odznakę Zasłużonego Pracownika MPK”.



Zdzisław Stus

Pracuje w naszym przedsiębiorstwie od 1951 roku, początkowo jako kierowca autobusu. Od 1957 r. pracuje jako monter samochodowy w Wydziale Taksów. Obecnie jest brygadzystą. W swoim zawodzie jest niedoścignionym fachowcem. Chętnie swoje umiejętności przekazuje młodszemu stażem pracownikom. Chętnie angażuje się do pracy społecznej w Wydziale. Przez swych przełożonych jest wysoko ceniony za swe umiejętności zawodowe, koleżeńskość i sumienność w pracy. Posiada Medal za Udział w Walkach o Berlin, Odznakę Przewodnika Socjalistycznej Pracy i Zasłużonego Przewodnika Socjalistycznej Pracy.

LUDZIE DOBREJ ROBOTY



Jan Kaczmarczyk

Jest długoletnim pracownikiem naszego przedsiębiorstwa (od 1957 r.). Swą pracę rozpoczął jako mechanik silnikowy, następnie został brygadziście silnikowni. W roku 1967 r. awansował na stanowisko mistrza, a w roku 1972 otrzymał nominację starszego mistrza Wydziału i jest nim do chwili obecnej. Wśród swoich podwładnych cieszy się dużym uznaniem i sympatią. Jest znakomitą fachowcem w swym zawodzie. Umiejętność kolektywnej współpracy, koleżeńskość i wyrozumiałość to główne cechy charakterystyczne mistrza Kaczmarczyka — mówią jego podwładni. Aktywnie włącza się w ruch racjonalizatorski za co otrzymał Odznakę Racjonalizatora. Produkcji. Współtwórca BPS w Wydziale. Posiada odznakę BPS, 1000-lecia Państwa Polskiego, Przewodnika Pracy Socjalistycznej.

Edward Mastalski

Jest z zawodu kierowcą mechanikiem. Pracuje w naszym przedsiębiorstwie od 1956 roku, z początku jako kierowca transportu, następnie jako kierowca taksówki, kierowca autobusu, a od 1969 r. do chwili obecnej jako kierowca taksówki bagażowej. Posiada odznakę „Wzorowego Kierowcy” II i I stopnia. Przez swoich kolegów i kierownictwo jest bardzo lubiany i ceniony za koleżeńskość, bardzo dobre wyniki w pracy i aktywną działalność polityczną. Jest członkiem PZPR, obecnie przewodniczący I sekretarza IX OOP. Jest inicjatorem wielu cennych przedsięwzięć społeczno-politycznych w Wydziale. Aktywnie włącza się w rozwiązywanie problemów ekonomiczno-produkcyjnych wydziału.



Antoni Łekawa

Pracę w MPK-Kraków rozpoczął w roku 1956 jako kierowca autobusowy, a od roku 1967 pracuje jako kierowca taksówki. Za swe umiejętności zawodowe i nienaganną pracę otrzymał kolejno brązową, srebrną i złotą odznakę „Wzorowego Kierowcy”. Nie obojętna jest mu działalność społeczna, do której zawsze aktywnie się włącza. Jest bardzo zdyscyplinowany i sumienny w swej pracy, posiada umiejętność przekazywania swej wiedzy fachowej młodszemu stażem kierowcom. Za swą nienaganną pracę zawodową i działalność społeczną otrzymał m. in. Odznakę Przewodnika Socjalistycznej Pracy, Złotą Odznakę BPS oraz Odznakę 1000-lecia Państwa Polskiego.



Tadeusz Fiszer

Pracuje w naszym przedsiębiorstwie od 1957 r. jako kierowca autobusowy, a od 1967 do chwili obecnej jako kierowca taksówki bagażowej. Jako kierowca i działacz społeczny jest wzorem godnym naśladowania przez młode pokolenie. Ma duże umiejętności zawodowe, które chętnie przekazuje młodym pracownikom. Posiada odznakę „Wzorowego Kierowcy” I, II i III stopnia. W naszym przedsiębiorstwie znany jest nie tylko jako wzorowy kierowca, ale także jako aktywny działacz samorządu robotniczego. Obecnie jest przewodniczącym OR Robotniczej w Wydziale Taksówek i koordynatorem działalności ORR w Zakładzie Komunikacji Samochodowej. Za swą aktywną działalność i długoletnią nienaganną pracę zawodową otrzymał m. in. Odznakę Przewodnika Socjalistycznej Pracy i Zastępcę Pracownika MPK. (A. T.)

Najmniejszy z wydziałów eksploatacyjnych naszego przedsiębiorstwa, o którym najrzadziej się mówi — to wydział taksówek. Nie oznacza to jednak, że nie ma on swego ważnego miejsca w zakresie usług komunikacyjnych. Wydział ten ma także osiągnięcia, ambicje rozwojowe i trudności.

Odpowiedź na wiele pytań znaleźliśmy w rozmowie z kierownikiem wydziału — inż. Maciejem Paschmą i przewodniczącym Oddziałowej Rady Związkowej — Leszkiem Kowalczykiem.

Aktualnie wydział ma 52 taksówki osobowe i 69 bagażowych. Byłoby ich więcej, gdyby nie fakt, że odnowa taboru natrafia na stałe trudności. Wozy nowe, w miejsce wycofanych, nie nadchodzą w ilości i terminach przewidzianych planem. Dotychczas nie zrealizowano dostawy 20 bagażówek i 10 fiatów, które miały zasilić nasz tabor jeszcze w 1973 r. W tej sytuacji na tym większe uznanie zasługuje fakt wykonywania i przekraczania planów ustalonych pod kątem pełnego wyposażenia w tabor samochodowy. Taksówki są jedynym wydziałem eksploatacyjnym przedsiębiorstwa, mającym bilans dodatni, czyli osiągnięciem zysk ze swej działalności. W roku ubiegłym wyraził się on kwotą 7.680 tys. zł. Przy tym zysk planowany przekroczony został o przeszło 1 mln złotych.

Za osiągnięcia społeczno-

ekonomiczne w 1973 r. wydział otrzymał list pochwalny KC PZPR.

Roczna akumulacja wypracowana tu, nabierze tym większej wymowy, jeżeli powiemy, że równa się ona sumie tzw. 13 pensji całego przedsiębiorstwa.

Istotne znaczenie ma i to, że wydział sam wypracowuje środki na zakup, a więc uzupełnienie taboru samochodowego.

Warunki pracy są dobre. Wydatną ich poprawę osiągnięto zresztą systemem gospodarczym, przy zaangażo-

ści, na tle których osiągnięte wyniki tym bardziej zasługują na uznanie. Podstawową trudność stanowi notoryczny brak części zamiennych do samochodów. Stwarza to między innymi konieczność regeneracji części zużytych. Nie mogąc pokryć swych potrzeb na części w normalnej drodze zaopatrzeniowej, trzeba robić rozmaite „sztuki”, jak np. wymiana części między przedsiębiorstwami. Nie są to wprawdzie zabiegi w pełni formalne, lecz gdyby ich z konieczności nie stosowano, to pewna część taboru pozosta-

i rzeczowego w procesie pracy daje pełne wyniki.

Kierownictwo wydziału jako poważną bolączkę odczuwa fakt, że nie ma praktycznie wpływu na dobór nowych pracowników. Chodzi tu przede wszystkim o kierowców. Przychodzą ludzie skierowani do pracy w wydziale taksówek przez dział kadr przedsiębiorstwa. Często nie mają oni dostatecznych kwalifikacji — ani zawodowych, ani tych cech, w pewnym stopniu wrodzonych, które powinny kwalifikować człowieka do zawodu kierowcy. Mankamentem w odczuciu kierownictwa wydziału jest również to, że kierowcy kierowani są do pracy z tym założeniem, iż po pewnym okresie przejdą na autobusy. Powoduje to wśród nich poczucie tymczasowości i odbija się przede wszystkim na sposobie eksploatacji powierzonych im sprzętu.

Zaplecze socjalne uległo ostatnio rozbudowie. Powstała szatnia i świetlica, zaadaptowana do aktualnych potrzeb. Brakuje natomiast nadal bufetu. Pracownicy chcą zakupić posiłek muszą wychodzić poza zakład pracy. Należałoby chyba stworzyć przynajmniej jakąś małą filię bufetu zakładowego, by rozwiązać ten problem.

Przodującymi pracownikami wydziału taksówek, o których piszemy w naszej rubryce „Ludzie dobrej roboty”, są: Leszek Kowalczyk, Zdzisław Stus, Jan Kaczmarczyk, Antoni Łekawa, Edward Mastalski i Tadeusz Fiszer.

A. LISOWSKI

TAKSÓWKI

waniu pomysłowości i pracy załogi.

Dzięki temu usprawniono konstrukcję stanowisk obsługowo-naprawczych, wydzielono pomieszczenie na warsztat blacharski, elektryczny i lakierniowy do sprawnych urządzeń wentylacyjnych. Na stanowiskach pracy zwraca uwagę porządek i czystość.

Dobre warunki pracy i dobra organizacja mają zasadniczy wpływ na bezpieczną pracę. Tutaj to osiągnięto.

W drugim półroczu 1973 roku wydział otrzymał dyplom za bezwypadkową pracę, a w bieżącym roku nie zanotowano żadnych poważniejszych wypadków przy pracy.

Są oczywiście także trudno-

wały w bezruchu. Dotkliwy jest także brak narzędzi pracy. Brakuje zupełnie kompletów narzędzi do obsługi i naprawy fiatów. Trzeba te narzędzia wykonywać własnym przemysłem, ale przy najlepszej woli i pomysłowości, nie będą one tak sprawne, jak fabrycznie wykonane narzędzia specjalistyczne. Brak nowej tokarki nie ułatwia także pracy.

Te braki w zaopatrzeniu i o przyrzędownictwie rekompensowane są wysokim stopniem zaangażowania i kwalifikacji zawodowych większości załogi. Nie może to jednak na dłuższą metę uspokajać, ponieważ dopiero synchronizacja poziomu elementu ludzkiego

Wydział Produkcji Remontowej Zakładu Komunikacji Samochodowej jest ważnym ogniwem technicznego zaplecza komunikacji miejskiej. Ponieważ działalność tego Wydziału ma istotny wpływ na stan gotowości i sprawności technicznej taboru autobusowego, skłoniło nas to do zaprezentowania czytelnikom jego zadań, sukcesów i trudności.

Właściwa pod względem ilości, jakości i asortymentu podaż części zamiennych jest we wszelkiej komunikacji niezbędnym warunkiem unikania przestojów, utrzymania pojazdów w ruchu. W autobusowej komunikacji miejskiej problem ten jest szczególnie palący z uwagi na niedostateczną ilość taboru, napięcie i stale rosnące zadania oraz szczególnie trudne warunki eksploatacji. Dlatego regeneracja zespołów i produkcja części zamiennych jest szczególnie ważnym odcinkiem pracy Wydziału.

Tegoroczny plan zakładu w tej dziedzinie produkcji wartości ok. 34 mln zł, która wykonana zostanie w 185 tys. roboczogodzin. Wprawdzie remonty kapitalne autobusów przegubowych zlecane są wykonawcom spoza przedsiębior-

stwa, to jednak w praktyce remontowe potrzeby MPK przekraczają możliwości tych wykonawców. W tej sytuacji Wydział wykonuje remonty kapitalne autobusów przegubowych i samochodów specjalnych. I tak w bieżącym roku planowane są naprawy główne 8 autobusów przegubowych, 5 dalekobieżnych, 4 samochodów gospodarczych i

Plany produkcyjne z roku na rok zakładają coraz bardziej ambitne zadania. Podczas gdy w roku 1972 przerób na jednego pracownika wyniósł 154 tys. zł, to w roku ubiegłym uzyskany przerób wyniósł 170 tys. zł. Załoga wydziału liczy 158 osób. Tu warto zwrócić uwagę, że stan zatrudnienia jest niższy o 24 osoby od założonego planu.

rymarni. Obok młodych wyróżniających się jak Edward Opach, pracując tu także starzy fachowcy zatrudnieni w MPK od wyzwolenia. Ich umiejętności i doświadczenie mają szczególną wartość w dalszym kształceniu zawodowym młodych. Wśród ich należy wymienić Antoniego Barana, Jana Domagałę, Józefa Porębskiego.

Obraz Wydziału byłby niepełny, gdybyśmy nie wspomnieli o trudnościach tym bardziej, że jest ich wiele. Przede wszystkim trzeba się stale borykać z brakiem materiałów i części zamiennych. Jest to już choroba chroniczna. Przesztarzają park maszynowy również nie ułatwia pracy. Wstępuje szczególnie dotkliwie odczuwalna awaryjność tokarek. Trudno się temu zresztą dziwić skoro maszyny mają średnio po 15 — 20 lat, a są nawet i takie, na których widnieje data produkcji — rok 1905. W tych warunkach ciągle awarie i przestoje pożerają cenny czas produkcji, a ludzie znaczną część swej energii poświęcają nie tyle na właściwą pracę, ile na zwalczanie trudności. Stąd modernizacja wydziału poprzez wymianę parku maszynowego jest sprawą zasadniczej wagi. Przy tym żadne półśrodki jak np. montowanie mniej pracownianych maszyn z innych zakładów niczego tu nie rozwiążą. (Dokończenie na str. 4)

WARSZTATY SAMOCHODOWE

2 pojazdów specjalnych. Wartość przerobu remontowego wyniesie ok. 4 mln zł. Likwidowane są tu także większe awarie powypadkowe pojazdów.

Zakład Komunikacji Samochodowej posiada duże i stale rosnące zapotrzebowanie na narzędzia i urządzenia specjalne. Wydział Remontowo-Produkcyjny prowadzi więc narzędziownie dla potrzeb całego Zakładu. Zadanie to polega na produkcji i regeneracji narzędzi i urządzeń specjalnych. Wartość tych robót zwanych dodatkowymi, chociaż mają one kluczowe znaczenie, wyniesie w bieżącym roku przeszło 47 mln zł.

Może warto byłoby bliżej zbadać przyczyny sprawiające, że praca w tym wydziale nie wszystkim wydaje się atrakcyjna. Stan załogi dopełnia 79 uczniów, zdobywających tu zawód kierowcy-mechanika, elektryka i blacharza samochodowego. Ludzie młodzi najczęściej po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej stanowią tu aż 80 proc. załogi. Zapewne właśnie dlatego na wydziale bardzo popularny jest ruch Brygad Pracy Socjalistycznej. Jest tych Brygad 14 i pod tym względem wydział zajmuje jedno z pierwszych miejsc w przedsiębiorstwie, a przodującą jest Brygada Bolesława Godzika w

NARADA WYTWÓRCZA I ZEBRANIE ZAŁOGI

Jak już wiemy, załoga ma realizować przysługujące jej prawo współudziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem poprzez organy samorządu robotniczego. Jednak zarówno ustawa, jak i przepisy wykonawcze, przewidują również bezpośrednie formy włączania załogi do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem, którymi są narady wytwórcze i zebrania załogi.

Narada wytwórcza i zebranie załogi, choć nie są organami samorządu robotniczego, stanowią jego integralną część składową, usytuowaną w systemie tego samorządu i prawnie wyposażoną w określone uprawnienia. Ze względu na swój charakter, stanowią one społecznie niezbędne rozwinięcie działalności samorządowej, źródła oddolnej inspiracji dla działalności organów samorządowych, wzbogacania problematyki podejmowanej przez te organy oraz płaszczyznę społecznej konfrontacji działalności organów samorządu robotniczego z oceną, punktem widzenia i postulatami najszerszego grona pracujących.

W potocznym rozumieniu — narada wytwórcza i zebranie załogi, najczęściej uważa się za to samo. Jednak w rozumieniu ustawy o samorządzie robotniczym, różnią się one zarówno formami organizacyjnymi i charakterem tego rodzaju współudziału załogi w zarządzaniu, a przede wszystkim — zakresem właściwości i czowej i kompetencjami przysługującymi załogom w niektórych sprawach przedsiębiorstwa i samorządu robotniczego, a podejmowanych na tych naradach i zebraniach.

O właściwości rzeczowej i kompetencji zebrania załogowych i narad wytwórczych, mowa będzie w jednym z dalszych części. tutaj omówione zostaną zagadnienia organizacyjne i charakter tych form współudziału załogi w zarządzaniu.

SAMORZĄD ROBOTNICZY (V)

NARADY WYTWÓRCZE

Kwestie zasadnicze organizacji narad wytwórczych, normują: ustawa o samorządzie robotniczym (art. 17 pkt. 3 i art. 19 pkt. 5) i wytyczne CRZZ z 9. I. 1959 r. w sprawie regulaminu organów samorządu robotniczego. Szczegółowe kwestie w tym zakresie regulują natomiast wytyczne Prezydium i Komitetu Wykonawczego CRZZ z 20. X. 1964 r. w sprawie dalszego rozwoju oddziałowych (wydziałowych) rad robotniczych. W naszym, wielowydziałowym przedsiębiorstwie, narady wytwórcze organizuje się — w wydziałach. Dla zabezpieczenia prawa uczestniczenia w tych naradach wszystkim pracownikom, przepisy zezwalają na organizowanie tych narad nawet o charakterze — zmianowym. Ma to olbrzymie znaczenie np. w naszych wydziałach eksploatacyjnych, gdyż organizowanie tam tylko jednej narady wytwórczej dla pracowników danego wydziału eliminowałoby automatycznie pracowników jednej zmiany. Jedynym logicznym przy tym warunkiem jest, przestrzeganie przy ich organizowaniu, ukształtowanej w przedsiębiorstwie więzi ekonomiczno-produkcyjnej.

Narady te winny być organizowane w zasadzie raz w miesiącu, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał. Obowiązek ich organizowania spoczywa na organach samorządu robotniczego (ORR) i organizacji związkowej (ORZ), które są odpowiedzialne za należytą organizację i właściwy przebieg tych narad. Również kierownicy wydziałów (oddziałów), są zobowiązani do współudziału w organizowaniu tych narad, lecz obowiązek ich (kierowników), ma charakter nieco inny.

Jak z treści ustawy i wyjaśnień wytycznych CRZZ wynika, obowiązek ten polega przede wszystkim, lecz nie wyłącznie, na zapewnieniu należytych warunków organizacyjnych dla przeprowadzania narad oraz przygotowaniu niezbędnych materiałów. W szerszym pojęciu, mieszczącym się w przepisach ustawy należy również rozumieć, że organizatorzy narady (ORR i ORZ), są uprawnieni domagać się pomocy kierownika wydziału również w innych sprawach, których sami, jako organy społeczne, nie są w stanie wykonać.

Tak ustalony sposób i tryb zwoływania narad wytwórczych, jak również określone dla nich zadania, uczynienie ich formą bezpośredniego udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz strukturalne usytuowanie w systemie samorządu robotniczego, nadają im określony, instytucjonalny charakter. Oznacza to, że nie każde zebranie, może być traktowane jako narada wytwórcza. Nie są nimi szczególnie narady, zwoływane przez dyrektora, kierownika wydziału czy innej komórki, dla omówienia pewnych bieżących spraw czy informacji o kreślonych zadaniach. To też b. istotne znaczenie praktyczne mają w tym względzie wytyczne CRZZ, aby przebiegiem narad wytwórczych kierował przewodniczący ORR, a nie kierownik wydziału.

Przedmiotem narad wytwórczych, winny być wszystkie ważniejsze sprawy wydziału (oddziału, działu, zmiany), do których szczególnie zalicza się: realizacja planu produkcyjnego i postępu technicznego, organizacja i wydajność pracy, poprawa jakości produkcji (usług), obniżka kosztów, współzawodnictwo pracy, warunki bhp i stan realizacji innych obowiązków administracji wobec załogi przedsiębiorstwa,

Z obrad KSR

W dniu 25 kwietnia br. odbyła się w naszym przedsiębiorstwie Konferencja Samorządu Robotniczego, w której spośród zaproszonych m.in. udział wzięli: st. instruktor Wydz. Bud. i Gosp. Komunalnej KW PZPR — tow. **Sergiusz Megiel**, sekretarz KD PZPR Śródmieście — tow. **Danuta Pasternak**, kierownik Oddziału ZG naszego Związku Zawodowego — tow. **Mieczysław Kaleciński**, przedstawiciel WRZZ — tow. **Józef Orzeł**, z-ca dyr. Zjednoczenia — tow. **Bronisław Kozłowski**, z-ca dyr. Miejskiego Biura Projektów — tow. **Krzysztof Seibert**.

Informację o perspektywach rozwoju komunikacji w naszym mieście złożył członkom KSR tow. **K. Seibert**, który w swym wystąpieniu szczególnie nacisk położył na zagadnienie synchronizacji komunikacji kolejowej, tramwajowej oraz autobusowej, z uwzględnieniem likwidacji w niektórych rejonach tramwaju naziemnego na rzecz tramwaju podziemnego. Z kolei z-ca dyr. MPK tow. **Stanisław Czajkowski** przedstawił program społeczno-gospodarczego rozwoju naszego przedsiębiorstwa na lata 1974—1990. Zatwierdzony przez członków KSR program określa kierunki rozwoju przedsiębiorstwa, potrzeby inwestycyjne oraz zadania przewoźowe.

Sprawozdanie z działalności przedsiębiorstwa w 1973 złożył z-ca dyr. d.s. ekonomicznych — tow. **Alojzy Kusina**. Poinformował również zebranych o pomyślnym zrealizowaniu zadań w I kwartale 1974 r., które prawie we wszystkich podstawowych wskaźnikach zostały przekroczone.

Z kolei informację o przygotowaniach przedsiębiorstwa do obchodów 100-lecia komunikacji miejskiej w Krakowie złożył tow. **Tadeusz Pilarski**. Członkowie KSR pozytywnie ocenili dotychczasową działalność komitetu organizacyjnego, wykonawczego i poszczególnych sekcji, zatwierdzili także ramowy program obchodów jubileuszu, zalecając zarazem powołanie w najbliższym czasie komitetu honorowego obchodów 100-lecia komunikacji miejskiej w Krakowie.

Kolejne sprawozdanie przedstawione członkom KSR dotyczyło realizacji uchwał i wniosków samorządu robotniczego za II półrocze 1973 r. i nie zrealizowanych w okresach poprzednich. We wspomnianym okresie dyrekcja przedsiębiorstwa otrzymała do wykonania 7 uchwał i 5 wniosków KSR oraz 17 niezrealizowanych w okresach poprzednich. Członkowie KSR uznali, iż z powyższych uchwał i wniosków, 26 należy skreślić z ewidencji i uznać jako zrealizowane, a pozostałe trzy są w toku realizacji.

Na wniosek Prezydium Rady Robotniczej członkowie KSR postanowili przyznać odznakę „Zasłużony Pracownik MPK w Krakowie” następującym pracownikom: z zarządu przedsiębiorstwa — **Elżbieta Kalickiej**, **Józefowi Konikowi** i **Józefowi Wyporowskiemu**, z Wydz. Taryf.-Biletowego — **Janowi Cherchelowi**, z Wydz. Zabezpieczenia Ruchu — **Henrykowi Czubajowi** i **Albinowi Górkiewiczowi**, z Zakładu Rem.-Inwestycyjnego — **Eugeniuszowi Pasternakowi**, z Wydz. Sieci i Podstacji — **Janowi Janasowi**, z Wydz. Torów — **Franciszkowi Augustynowi** i **Zbigniewowi Świątkowi**, z WET. Podgórze — **Julii Kura**, **Karolowi Kamińskiemu** i **Franciszkowi Walczakowi**, z WET. Nowa Huta — **Janowi Morozukowi**, **Władysławowi Pionce** i **Michałowi Śliwie**, z Sekcji Kontroli Jakości — **Tadeuszowi Góralowi**, z WRP — **Antoniemu Paluchowi** i **Michałowi Szczerbie**, z WPR — **Marianowi Per**, **W. Taks.** — **Zenonowi Kowalczykowi**, z WES Czyżyny — **Zbigniewowi Ślekańowi**, **Jerzemu Kijowskiemu**, z WEA Bińczęce — **Kazimierzowi Synowcowi**, **Franciszkowi Żeleżkowi** i **Janowi Kokosze**.

Ponadto członkowie KSR nadali honorowe odznaki „Zasłużony Pracownik MPK w Krakowie” tow. **Władysławowi Jaroszewi** — byłemu I sekretarzowi KZ PZPR w naszym przedsiębiorstwie, a obecnie pełniącemu tę funkcję w KFK „Polkabel” oraz mgr inż. **Krzysztofowi Seibertowi** — z-cy dyr. Miejskiego Biura Projektów w Krakowie.

Ostatnim punktem obrad KSR było rozdysponowanie pozostałej kwoty z funduszu nagród wynoszącej 650 409 zł. 50 proc. tej kwoty postanowiono przeznaczyć na zakładowy fundusz socjalny na dofinansowanie obozów dla młodzieży i kolonii letniej dla dzieci a pozostałe 50 proc. przeznaczyć na nagrody specjalne i fundusz reklamacyjny. Członkowie KSR podjęli również uchwałę w myśl, której w skład KSR wchodzi wszystkie członkowie Plenum ZZ ZMS. Zatwierdzono również aneks do regulaminu pracy pracowników MPK dotyczący zmian godzin rozpoczęcia i końca pracy przez pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych zarządu przedsiębiorstwa.

Bardzo istotnym elementem każdej narady wytwórczej z racji jej charakteru i instytucjonalnego powiązania z organami samorządu robotniczego, winna być ocena treści uchwał organów samorządu robotniczego i ich realizacji oraz wytyczanie kierunków działalności tych organów.

W naradzie winna brać udział cała załoga wydziału (działu, oddziału, zmiany) oraz — z urzędu — kierownik wydziału (dyrektor). W naradach wydziałowych wymagane jest uczestnictwo przedstawicieli rady robotniczej i rady zakładowej przedsiębiorstwa.

Do oddziałów rad robotniczych, jako organizatorów narad wytwórczych, należy obowiązek rejestracji oraz kontroli terminowej realizacji zgłaszanych w czasie narad wytwórczych — wniosków. Wnioski zgłoszone w czasie narady, winny być rozpatrzone najpóźniej w okresie miesiąca od daty ich zgłoszenia. Na ten odcinek zadań organów samorządu robotniczego jest zwrócona szczególna uwaga. Uchwała V Plenum CRZZ z 25. V. 1968 r. w wyraźny sposób określa zadania organów samorządu robotniczego w tym zakresie, zobowiązując je do „bardziej zdecydowanego domagania się od administracji konkretnej i szybkiej realizacji wniosków, zwłaszcza tych wniosków, które dotyczą poprawy organizacji produkcji, szczególnie zaś organizacji stanowisk roboczych”. Jest bowiem faktem, że w zakresie spraw ekonomiczno-produkcyjnych, te właśnie sprawy są najczęściej treścią wniosków pracowniczych zgłaszanych na naradach wytwórczych, gdyż są one najłatwiej zauważalne, a ich skutki osobiście odczuwane.

STANISŁAW SZYMAŃSKI

Opracowano w oparciu o „Prawo Samorządu Robotniczego” M. BŁAŻEJCZAKA (Wydaw. Związkowe CRZZ, Warszawa 1971).

PRZED WYMIANA LEGITYMACJI PARTYJNYCH

Zgodnie z postanowieniem I Krajowej Konferencji PZPR przed VII Zjazdem partii zostanie przeprowadzona wymiana legitymacji członkowskich. Nowe legitymacje będą wręczane od kwietnia do końca września 1975 roku. Rok 1974 i pierwszy kwartał roku 1975 będą głównym okresem przygotowawczym do wymiany, okresem wytyczonej działalności ideowo-politycznej wszystkich organizacji partyjnych.

Jak stwierdza Rezolucja I Krajowej Konferencji PZPR — wyższy etap socjalistycznego rozwoju Polski wymaga większej skuteczności działania wszystkich ogniw partii, a od każdego członka i kandydata PZPR stałego podnoszenia poziomu ideowego oraz przodowania w pracy zawodowej i działalności społecznej. Partii potrzebni są tacy ludzie, którzy chcą i mogą jej program wykonywać.

Sferą, w której najwyraźniej sprawdza się postawę partyjną, jest praca. Trudno byłoby zapewnić rozwój budownictwa socjalistycznego bez przodującej roli członków partii. W swym środowisku członek partii musi być pod każdym względem wzorem dla innych — jako pracownik, kolega, działacz społeczny. Na niego bowiem są skierowane

rowane oczekiwania współtowarzyszy pracy, współmieszkańców i rodziny. Oceniają go ludzie obcy, własna rodzina i organizacja partyjna i oceniają go nie za jego słowa — chociażby najpiękniej brzmiące — ale za konkretne czyny, za to co rzeczywiście robi i jak robi.

Partyjny stosunek do pracy powinien urzeczywistniać się w dwojaki sposób: we wzorowym wykonaniu przez członka partii swych osobistych zadań zawodowych oraz takim samym wykonaniu zadań zawodowych zespołu, w którym pracuje. Postawa partyjna w środowisku pracy jest przeciwieństwem egoizmu, partykularyzmu, wymaga zaangażowania się w ważne sprawy swego zakładu i terenu. Istotną jest stała troska o gospodarność, porządek, dobre warunki pracy i właściwe stosunki międzyludzkie, sprawiedliwe stosowanie wyróżnień itp.

Podjęcie walki z zjawiskami wypaczającymi socjalistyczne stosunki międzyludzkie, z kumoterstwem, rozgrywkami personalnymi i niesprawiedliwością, ukrywaniem braków i niedomagań, tolerowaniem nadużyć itp. Sprawy te nie mogą być dla niego obojętne. Żyjemy bowiem w czasach, kiedy dotrzymywanie kroku postępowi staje się najważniejszą sprawą, a dotrzymywanie kroku postępowi może nasz kraj tylko dzięki lepszej pracy swych obywateli.

Stawia się dziś ostrzeżenie, że kiedykolwiek wymóg przodowania członków partii. Towarzysz partyjny całą swą osobowością, swymi poglądami i działaniem winien reprezentować najwyższe wartości humanistyczne. Istotnym jest, aby rozwijał on swój intelekt, kształtował charakter, osiągał mistrzostwo w zawodzie, przejawiał społeczną aktywność, rozumiał politykę partii, umiał analizować i oceniać zjawiska współczesnego świata z punktu widzenia teorii marksizmu-leninizmu.

Tych wysokich wymagań nie ukrywa się, mówi się o nich głośno, aby każdy zainteresowany mógł się zastanowić czy im sprosta, podjąć decyzję odpowiednią do swoich możliwości. Okres poprzedzający wymianę legitymacji partyjnych jest dla każdego członka partii, dla każdej organizacji partyjnej czasem rozrachunku, sprawdzenia gotowości, przemyślenia swych sił do wielkich zadań stojących przed partią i trudnych obowiązków oczekujących każdego członka partii. Ważną rolę w całokształcie prac zmierzających do dalszego umocnienia zewnętrznego partii i jej aktywizacji, ma właśnie wymiana legitymacji. Konieczność potwierdzenia prawa do legitymacji zaangażowaną postawą, konsekwentnym przestrzeganiem zasad ideowych i norm Statutu PZPR, zgodnością słów i czynów — skłaniać winna każdego członka partii

do wykazania maksymalnej aktywności.

Aktywizacji partii sprzyjać będzie rejestrowanie w nowych legitymacjach głównych przejawów działalności partyjnej i obywatelskiej, w postaci zapisu funkcji partyjnych z wyboru (począwszy od grupowego), oraz odznaczeń i niektórych wyróżnień. W legitymacji będą również adnotacje o przynależności do organizacji partyjnej, o zachodzących zmianach, a także zapis o przynależności partyjnej przed powstaniem PZPR. Wszystko to sprawia, że nowa legitymacja partyjna będzie dokumentem świadczącym nie tylko o samej przynależności partyjnej, ale także o działalności członka partii.

W maju br. odbędzie się zebranie OOP poświęcone przygotowaniom do wymiany legitymacji partyjnych. Otwierają one długofalową pracę, zmierzającą do umocnienia partii. Od rzetelnego przygotowania tych zebrań w dużym stopniu zależeć będzie dalszy tok roboty, atmosfera przeprowadzonych rozmów i ocen. Trzeba będzie od razu na wstępie powiedzieć towarzyszom: chcemy aby partia na swój VII Zjazd przysłała silniejszą, przebiegszą, zwartą ideowo, skutecznie działającą. Jesteśmy jej częścią i niech ta częśćka będzie godna całości. Niech ludzie ją stanowiący zasługują na miano komunistów. (A.T.)



Poczet sztabowy Komitetu Zakładowego PZPR oraz załoga naszego przedsiębiorstwa w dniu 1-Maja.



Z ŻYCIA MŁODYCH

W lutym br. powstał przy Szczepie „Tramwajowym” ZHP Klub Turystyczno-Krajoznawczy HSPS. Kierownikiem Klubu mianowany został org. **Andrzej Nawtka**, a jego zastępcami bracia **Tadeusz** i **Kazimierz Haliczowie**. Zadaniem Klubu, jak sama nazwa wskazuje, jest prowadzenie działalności turystyczno-krajoznawczej wśród członków szerepu i uczniów szkoły przyzakładowej, inicjowanie zdobywania odznak turystycznych itp. Choć Klub istnieje zaledwie cztery miesiące poszczycić się już może udziałem w kilku rajdach — m.in. w I Zimowym Raidzie Pieszym Na Raty po okolicach Krakowa organizowanym przez Oddział PTTK — Nowa Huta Miasto, w VIII Raidzie „Prima — Aprilis — Riwiera — 74” org. przez Oddz. PTTK Z. Ch. Oświęcim, w których zdobyli wiele cennych nagród i trofeów.

KOMUNIKAT

Nie wątpimy, że wśród naszych pracowników jest wielu ludzi dowiecnych i obdarzonych zmysłem obserwacji otaczającego ich życia. Życie jest kopalnią satyry. Satyra społeczna i obyczajowa, to skuteczna broń w interesie prawdy i postępu. Satyra daje ludziom śmiech, który jest przysłowiowym — zdrowiem. Chcemy dać naszym pracownikom powody do zdrowego śmiechu. W tym celu apelujemy:

Dowiecni! Podzielcie się swym dowcipem z innymi. Nadsyłajcie na adres radiowęzła zakładowego wszelkiego rodzaju utwory satyryczne i humorystyczne, słowne lub rysunkowe. Najlepsze spośród nich postaramy się wykorzystać, a w miarę możliwości — nagradzać. (A. L.)

Odbły się również dwie imprezy własne Klubu zwane „Sejmikami turystycznymi”, które odbyły się w Dolinie Mnikówkiej i Dolinie Nielepickiej.

W maju br. 60 członków ZMS z naszej szkoły przyzakładowej przepracowało 300 godzin przy przebudowie węzła komunikacyjnego w ulicy Kotlarskiej. Wartość czynu społecznego naszej młodzieży wynosi ok. 6 tys. złotych.

W dniu 15 maja br. odbyło się kolejne posiedzenie Prezydium ZZ ZMS, na którym m.in. omówiono i zatwierdzono materiały dotyczące rysu historycznego organizacji ZMS w naszym przedsiębiorstwie. Dokonano również oceny udziału młodzieży ZMS w obchodach Święta Pracy 1 Maja. Ocena wypadła pozytywnie.

Przed paroma tygodniami ZZ ZMS odnowił współpracę z UJ, która w latach 1970—1973 była prowadzona z Zarządem Uczelnianym ZMS przy UJ, a w chwili obecnej kontynuowana jest z Samorządem Domu Studenckiego „Zaczek”, w którym mieszka studenci UJ.

Wstępnie nakreślone ramy współpracy przewidują wymianę zespołów artystycznych, muzycznych, wspólny udział w imprezach sportowo-turystycznych, rajdach, organizowanie wystaw itd. W najbliższym czasie dojdzie do spotkania ZZ ZMS z Sam. OS „Zaczek”, na którym zostanie podpisana umowa o współpracy.

(Dyr. A. T.)

Ważnym zadaniem określonym w Tezach Programowych VII Plenum KC PZPR jest zapewnianie coraz lepszych warunków pracy, wypoczynku, rozwoju umysłowego i fizycznego młodego pokolenia. Zgodnie z przyjętym na VI Zjeździe PZPR programem przyspieszonego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju wzrasta corocznie suma środków przeznaczonych na ten cel przez państwo. Istnieje jednak potrzeba i realna możliwość ich zwiększenia poprzez pracę samej młodzieży. W tym celu Rada Główna Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej, podejmując inicjatywę Związku Młodzieży Socjalistycznej uchwaliła utworzenie Funduszu Akcji Socjalnej Młodzieży.

Fundusz Akcji Socjalnej Młodzieży stanowi więc nową formę powszechnej aktywizacji młodzieży, służącą wykonywaniu zadań społeczno-gospodarczych kraju i zaspokajaniu potrzeb socjalnych młodzieży, zwłaszcza związanych z organizacją wypoczynku po pracy i nauce.

Dodatkowa praca, będąca źródłem środków FASM organizowana będzie tam, gdzie pomoc młodzieży przynosić będzie wymierne efekty ekonomiczne. Młodzież podejmować będzie prace niezbędne dla wykonania planowych zadań przedsiębiorstw, których realizacja jest utrudniona z uwagi na

FUNDUSZ AKCJI SOCJALNEJ MŁODZIEŻY

konieczność zlecenia ich innym jednostkom. Dotyczy to szczególnie takich zajęć jak m.in. porządkowanie miast, terenów zielonych i terenu zakładu pracy, prace w budownictwie, działanie na rzecz ochrony odbudowy naturalnego środowiska, kolektywne prace racjonalizatorskie, wynalazcze i inne.

W naszym przedsiębiorstwie młodzież zrzeszona w ZMS i Szczepie „Tramwajowym” ZHP podejmuje się m.in. wykonywać prace związane z myciem okien i szyb wystawowych w Punktach Sprzedaży Biletów Okresowych na terenie Krakowa, mycie szyb w świetlicy przy ul. Bocheńskiej 4, wykonywać prace porządkowe po malowaniu pomieszczeń, malowanie przystanków MPK itp.

Utworzenie FASM, obok wymiernych efektów ekonomicznych i społecznych, będzie służyć osiąganiu celów wychowawczych i uczyć gospodarności, rozwijać troskę o porządek i estetykę miejsca pracy przyzwycając do oszczędności i celowego wydatkowania wspólnie wypracowanych środków.

Środki wypracowane na rzecz FASM może młodzież przeznaczyć m.in. na: budowę i rozbudowę bazy turystyczno-sportowej, zakup sprzętu i urządzeń sportowych i turystycznych, rozbudowę i wyposażenie bazy kulturalno-oświatowej, klubów, młodzieżowych zespołów artystycznych itp.

Ze środków tych dofinansowane mogą być wycieczki, rajdy, imprezy i inne formy zorganizowanego wypoczynku po pracy i nauce. (A. T.)

OCZEKUJEMY POMOCY

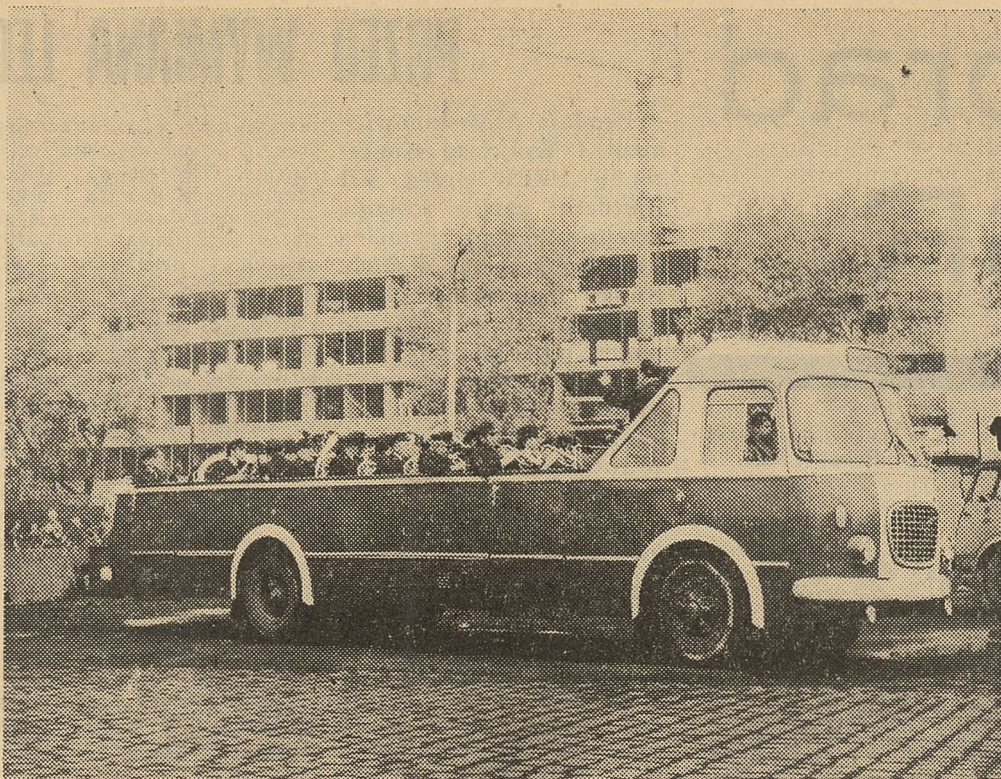
Jak wiadomo, Kraków jest miastem rozwijającym się. Systematycznie rośnie ilość zakładów pracy i stan zatrudnienia. Już niedługo, bo w roku 1980 ogólna ilość mieszkańców wyrazi się liczbą 830 tys. Ta perspektywa narzuca pilną potrzebę rozwoju komunikacji miejskiej. Sprawny i punktualny dowóz ludzi do pracy leży w interesie zakładów pracy i całej gospodarki narodowej. Ponadto dowóz ten odbywać się powinien w coraz lepszych warunkach, by ludzie już w drodze do pracy czy z pracy nie tracili na darmo swej energii i sił.

Problem kultury komunikacyjnej jest częścią kultury społecznej w znaczeniu ogólnym. Powszechnie wiadomo, że pomimo postępów stan obecny daleki jest od idealnego. Ażeby więc przełamać skutecznie obecny impas i podolać niedalekim, już znacznie większym, zadaniom przewozowym, należy w porę rozbudować nie tylko tabor komunikacyjny, ale także techniczne zaplecze komunikacyjne. Jeżeli do roku 1976 podstawowe inwestycje komunikacyjne nie wejdą do eksploatacji, to w drugiej połowie lat siedemdziesiątych nastąpi regres w zaspakajaniu potrzeb przewozowych na terenie Krakowa. Cóż bowiem z tego, że w roku 1980 będziemy mieli 1120 autobusów (obecnie 400 jednostek), skoro całej nadwyżki nie będzie gdzie obsłużyć ani ulokować.

Przedsiębiorstwo nasze posiada zagwarantowane środki finansowe na inwestycje, dokumentację gotową lub w toku wykonywania, ale problemem podstawowym jest trudność w znalezieniu wykonawców, którymi byłyby przedsiębiorstwa ogólnobudowlane i specjalistyczne.

Na rozpoczęcie budowy czekają tak ważne inwestycje jak: podstacje elektryczne przy ul. Brożka, śródmieście, Grzegorzki i Dąbie, dyspozytornia ruchu i pętla tramwajowa przy centrum administracyjnym HIL, kompleks inwestycji przy ul. Rzemieślniczej, zajezdnie autobusowe przy ul. Gwardii Ludowej i na Azorach. Sprawa tych pilnych inwestycji zasygnalizowana została na spotkaniu zorganizowanym przez Dyрекcję MPK z przedstawicielami przedsiębiorstw budowlanych w dniu 20 kwietnia br.

Zaapelowano o pomoc ze strony krakowskich zakładów pracy. We własnym, dobrze zrozumianym interesie powinny one tę pomoc okazać. (A.L.)



W naszych warsztatach samochodowych od pewnego czasu trwały prace nad przystosowaniem autobusu „Jelcz” dla potrzeb turystów zwiedzających miasto. Pomysł sam w sobie nie jest nowy, bo np. w Budapeszcie otwarte autobusy turystyczne, wypełnione zwiedzającymi, należą do codziennego obrazu miasta. W

myśl zasady; lepiej późno niż wcale pomyślano o tej sprawie i u nas. Jest to sprawa tym ważniejsza, że Kraków należy do czołówek europejskich miast obfitujących w zabytki historii i architektury, a w sezonie letnim turystów jest dużo i będzie coraz więcej. Autobus otwarty ma tę zasadniczą zaletę, że umożliwia jego pa-

sażerom oglądanie miasta i obiektów na trasach miejskich. Zachowane zostaną w nim jedynie tzw. kabłąki, umożliwiające rozpinanie planek w razie deszczu. Autobus ten będzie wynajmowany krakowskim biuram turystycznym. (A. L.)

Fot. Wacław Habratowski

AWARIE WAGONÓW TRAMWAJOWYCH

— Przyczyny i wnioski

W ubiegłym roku znacznie wzrosła ilość awarii w instalacji elektrycznej wagonów tramwajowych. W niektórych wypadkach doprowadziło to do pożaru w wagonach. W celu ustalenia przyczyn wspomnianych awarii i ustalenia wniosków, które pozwolą na wyeliminowanie ich w przyszłości, powołana została w naszym przedsiębiorstwie specjalna komisja. W toku przeprowadzonych badań stwierdzono, że źródłem powstawania awarii był niewłaściwy stan techniczny izolacji przewodów i urządzeń elektrycznych wagonów oraz niedostateczne zabezpieczenie tych urządzeń przed skutkami zwarć i przeciążeń. Jest to tym bardziej prawdopodobne, że urządzenia elektryczne i zasilające wagonów pracują przy coraz to większych obciążeniach, co oczywiście musi odbijać się na ich trwałości. Najczęściej ulegają awariom sworznie izolacyjne szczerkotrzymaczy silnika, nastawniki i niektóre przewody. Stwierdzono także, że w czasie remontów wagonów tramwajowych niejednokrotnie dochodziło do uszkodzenia przewodów elektrycznych. Związane przy robotach spawalniczych zachodzi prawdopodobieństwo takich uszkodzeń.

Wnioski uzyskane w wyniku prac komisji umożliwiły wydanie zarządzenia dyrekcji z

dn. 20 stycznia br. w sprawie usunięcia przyczyn awarii. Zarządzenie to postanawia, że wszelkie zmiany w zakresie instalacji elektrycznej mogą być dokonywane tylko po dogłębnym przeanalizowaniu zagadnienia, po zasięgnięciu opinii ekspertów, w oparciu o istniejące normy i instrukcje oraz po naniesieniu ewentualnych zmian i poprawek do obowiązującej dokumentacji konstrukcyjnej. Zarządzenie mówi również o potrzebie rozważenia możliwości wprowadzenia pewnych zmian konstrukcyjnych, podnoszących niezawodność działania urządzeń i instalacji elektrycznych. Zarządzenie to zobowiązuje do ścisłego przestrzegania okresowych badań stanu izolacji elektrycznej wagonów oraz zaostroża wymogi dotyczące konserwacji tych urządzeń. (A. L.)

„Sygnały MPK” — Jednodniówka Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Krakowie. Wydawca: Samorząd Robotniczy MPK. Redagują: Andrzej Lisowski, Stanisław Szymański, Andrzej Turecki. Zdj.: Tadeusz Zwoliński. Druk: Prasowe Zakłady Graficzne RSW „Prasa — Książka — Ruch”, Kraków, ul. Wielopole 1. S-61

Stopniowe wchodzenie do eksploatacji poczynając od roku 1975 autobusy Berliet jeszcze bardziej spowoduje konieczność zasadniczej modernizacji stanowisk roboczych. Trudno bowiem nowoczesny pojazd obsługiwać przy pomocy archaicznych urządzeń. Tymczasem załoga stara się poprawiać warunki pracy przez wprowadzanie systemem gospodarczym mechanizacji stanowisk roboczych. Rozmaite drobne urządzenia mecha-

WARSZTATY SAMOCHODOWE

czne wprowadzane poprzez racjonalizację poprawiają warunki pracy i stan BHP.

Hala remontowa też nie odpowiada współczesnym wymogom w tym zakresie. W szczególności niedostateczne są tu warunki wentylacyjne i oświetleniowe. Wprawdzie i tu pomysłowość załogi niejednokrotnie poprawiała, bo np. zainstalowano dodatkowe urządzenia wentylacyjne i świetliki dachowe, lecz i to są tylko doraźne półśrodki.

Wszelkiego rodzaju racjonalizacja mająca wpływ na wydajność i warunki pracy jest w dużym stopniu zasługą kierownika wydziału mgr inż. Janusza Kucharskiego. Pełni on funkcję Prezesa Zakładowego Koła NOT w Przedsiębiorstwie, a sprawy racjonalizacji są przedmiotem jego szczególnej troski. A. LISOWSKI

PRZYJACIELE MŁODZIEŻY

Co roku znaczna rzesza młodych ludzi podejmuje w naszym przedsiębiorstwie naukę zawodu lub pierwszą w swoim życiu pracę zawodową. Od sposobu przyjęcia tej młodzieży oraz przebiegu adaptacji w nowym środowisku zależy ich przyszła postawa i osiągnięte w pracy i nauce wyniki.

Ważną rolę w procesie tej adaptacji odgrywa organizowany od kilku lat przez ZZ ZMS „Plebiscyt na Najlepszego Nauczyciela — Wychowawcę Młodzieży”.

Powołana w maju br. Zakładowa Komisja Plebiscytowa spośród 16 laureatów wybranych przez młodzież w I etapie przyznała te zaszczytne tytuły. W Zakładzie Komunikacji Szynowej tow. Edwardowi Węglowi — który rozpoczął pracę w MPK w 1957 r., jako tokarz, a obecnie jest st. mistrzem Oddziału Mechanicznego WR-P i jest ulubieńcem młodzieży w swym wydziale oraz Janowi Plotrowskiemu — pracującemu jako motorniczy od 1959 r. w WET „Podgórze” gorącym rzecznikowi interesów młodzieży. W Zakładzie Komunikacji Samochodowej — Leszkowi Kowalczykowi — brygadziście warsztatu elektrycznego Wydziału Taksówek, zatrudnionemu w MPK od blisko 19 lat, cieszącemu się wśród młodzieży dużym zaufaniem i sympatią, oraz Jerzemu Samborskiemu — mistrzowi wiodącemu zaplecza WEA „Czyżyny”. Zgodnie z regulaminem Plebiscytu J. Samborski otrzymał ponadto tytuł „Zasłużonego Nauczyciela Młodzieży”. Jako, że po raz trzeci młodzież uznała go swoim przyjacielem.

W zarządzie przedsiębiorstwa wybrany został tow. Czesław Dylowicz prac. umysłowy Sekcji Kosztów Własnych zapalony działacz KO i turystyczny — wielki przyjaciel młodzieży odznaczony m. in. Odznaką Przyjaciela Dziecka.

W Zasadniczej Szkole Zawodowej naszego przedsiębiorstwa tytuł ten otrzymał inż. Antoni Goc — asystent dyrektora naczelnego, a zarazem od listopada 1973 r. dyrektor tejże szkoły, cieszący się za umiejętne podejście do młodzieży wielką sympatią i uznaniem.

W czerwcu odbędzie się spotkanie wszystkich laureatów — przyjaciół młodzieży z czynnikami społeczno-politycznymi naszego przedsiębiorstwa, na którym zostaną wręczone im dyplomy i wartościowe nagrody rzeczowe. (A. T.)



Dzień Czynu Partyjnego



Dyscyplina pracy - ale jaka?

Dyscyplina pracy — to temat jakże często poruszany na wszelkiego typu naradach, operatywkach, zebraniach partyjnych, plenarnych posiedzeniach organizacji społeczno-politycznych itp. Właściwa dyscyplina pracy — to m. in. warunek zbudowania drugiej Polski, podniesienia naszej stopy życiowej — czyli po prostu realizacja programu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju nakreślonego Uchwałą VI Zjazdu Partii.

Od wyników naszej pracy, od przestrzegania przez nas dyscypliny pracy, zależy czy program ten zrealizujemy.

Nie wszyscy jednak pracownicy naszego przedsiębiorstwa właściwie podchodzą do tego zagadnienia. Na podstawie poczynionych obserwacji, stwierdzić musimy częste, przez niektórych pracowników, naruszenie podstawowych zasad ustalonych Układem Zbiorowym Pracy. Między innymi niewłaściwe wykorzystanie pełnych 8 godzin pracy. Z czasu, który pracownik winien przeznaczyć na wykonywanie swoich obowiązków traci się nieraz znaczną jego ilość na czynności, które nie mają żadnego związku z zakresem obowiązków.

Poranne rozmowy przeciągające się nieraz do kilkunastu minut, wychodzenie w czasie pracy na obiad do baru czy do stołówki, chodzenie po zakładzie bez konieczności załatwiania spraw służbowych, poranny wyskok do bufetu lub kawiarni na małą czarzną — to wszystko sprawia, że na wykonanie codziennych zadań brakuje po prostu czasu. Jednym z problemów jest właśnie bezproduktywne chodzenie pracowników po terenie

obiektów naszego przedsiębiorstwa znajdujących się przy ul. Wawrzynia.

Są w naszym przedsiębiorstwie pracownicy, których praca wymaga chodzenia do innych działów i wydziałów. Niektórzy szybko przechodzą nie tracąc czasu. Do tych trudno mieć zastrzeżenia. Trudno także mieć pretensje do kogoś, kto odpowie na pozdrowienie spotkanego znajomego kilkoma zdaniem, przystanie przed tablicą informacyjną, czy kupi w kiosku lub bufecie paczkę papierosów. I nie o to nam chodzi. Ale jest grupa pracowników, którzy sprawiają wrażenie, że sprawy służbowe, które były powodem wyjścia ze stanowiska pracy, załatwiają przy okazji a na głównym miejscu stawiają natomiast sprawy prywatne. Zdarza się niejednokrotnie, że wychodzą z pracy po to tylko, aby załatwić pewne prywatne sprawy, lub zrobić zakupy do domu. A wszystko to pod płaszczykiem załatwiania ważnych spraw służbowych.

Długa kolejka przed sklepem — kilkadziesiąt minut, dyskusja ze spotkanym znajomym — kilka minut, odwiedziny w zaprzyjaźnionym biurze — pół godziny, wyskok na małą czarzną do bufetu lub kawiarni — kilkadziesiąt minut itd. itd... A o godzinie 14 lub 14,15 okazuje się, że brakuje czasu na skończenie pracy wyznaczonej na ten dzień. Właśnie tej straconej godziny. Pomnożmy tę

stracone godziny przez liczbę pracowników spacerujących — bo trudno to inaczej nazwać — po terenie przedsiębiorstwa. Ile cennego czasu przeznaczonego na pracę marnujemy w jednym tylko dniu?

Sytuację tę trudno zmienić przez kontrolę Działu Osobowego, przez kary regulaminowe. Wyjście jest po prostu takie — kierownicy i dozór winni więcej niż dotychczas uwagi poświęcić rozliczaniu pracowników z wykonania wyznaczonych prac. A i sami pracownicy winni zrozumieć, że pełne wykonanie dziennej pracy i skończenie ze spacerowaniem zapobiegne powstawaniu załógłości, zwiększy efekty, zyska uznanie zwierzchników.

Więc po prostu opłaci się. Tym bardziej teraz, gdy objęci zostaliśmy regulacją płac, gdy budżety nasze powiększyły się, zrewidowaniem swego stosunku do pracy na lepszą i efektywniejszą winniśmy zmanifestować swe poparcie dla polityki partii i rządu.

Od nas bowiem samych, od naszej pracy i jej efektów zależeć będzie przyszłość naszego kraju czyli nas samych. (A.T.)

P.S. O ciekawym eksperymencie z ruchomym czasem pracy w jednym z krakowskich zakładów pracy pisze red. Krystyna Jagiełło w „Gazecie Krakowskiej” (nr 106 z dnia 8.05.1974 r.). Celem eksperymentu jest

właśnie m. in. zwiększenie efektywności i wydajności pracy oraz dyscypliny i jak píše autorka: „...Wydajność pracy wzrosła, dyscyplina nie obciążała się. Gdyby zacząć modnie przeliczać rzecz na złotówki to nawet i jakieś zyski dałoby się wyliczyć...”. Ale najistotniejszym w tym eksperymencie, oprócz efektów ekonomicznych, jest — jak mówi dyrektor tego zakładu — to, że poprawiło się samopoczucie ludzi. Przewyższyliśmy kompleks zęgar, kompleks dzwonka, w którym wyrastamy (...) czyli jest to też poniekąd eksperyment filozoficzny. Dać ludziom trochę więcej swobody i zobaczyć co potrafią, jak gospodarzą czasem, który zależy od nich (...). Pracownicy i tak przychodzą punktualnie, ważna jest więc nie tyle swoboda, ile świadomość, że można ją mieć...”.

Wszystkich, którzy chcieliby więcej dowiedzieć się o szczegółach, tego ze wszech miar zasługującego na upowszechnienie eksperymentu, zachęcamy do przeczytania artykułu, o którym piszemy wyżej (można go wypisać w rozgłosni zakładowej). A może by tak w niektórych komórkach organizacyjnych naszego przedsiębiorstwa również tytułem eksperymentu wprowadzić ruchomy czas pracy? Być może i u nas eksperyment przyjąłby się, zwiększyłaby się dyscyplina i wydajność pracy, nauczylibyśmy się racjonalniej gospodarować czasem, poprawiłoby się nasze samopoczucie. Jest to przecież „eksperyment stosunku do człowieka”.

Sądymy, że propozycja ta zainteresuje odpowiednie czynniki dyrekcyjne w naszym przedsiębiorstwie. (A.T.)