

SPACNAŁY MPK

IEDNODNIÓWKA
KRAKÓW
PAŹDZIERNIK

Przed wymianą legitymacji partyjnych

ROZMOWY INDYWIDUALNE Z CZŁONKAMI I KANDYDATAMI PZPR

Członkowie Egzekutywy na swym posiedzeniu w dniu 6 sierpnia 74 r. wysłuchali informacji o przygotowaniach do szkolenia partyjnego w br., oraz o przebiegu rozmów indywidualnych.

Rozmowy indywidualne z członkami i kandydatami PZPR przed wymianą legitymacji partyjnych dobiegają końca. Dotychczas przeprowadzono rozmowy z 557 towarzyszy, co stanowi około 80 proc. stanu naszej organizacji. Problemy związane z tym przedsięwzięciem, szczególnie o mawiano na zebraniach OOP. Przy wszystkich OOP powołane zostały zespoły do przeprowadzania rozmów, w skład których weszli długoletni działacze partyjni, cieszący się w swoim środowisku pracy dużym autorytetem i zaufaniem. W czasie zebrani i rozmów prowadzonych przez zespoły zaobserwować można było ożywioną i twórczą dyskusję, w wyniku której zebrano wiele wniosków istotnych spostrzeżeń i uwag. Mówiono o konieczności doskonalenia form szkolenia partyjnego, odpowiedniego doboru wykładowców, wprowadzania w szerszym stopniu formy samokształcenia.

Poruszono sprawę prawidłowego doboru i przydziału zadań partyjnych członkom i kandydatom. Mówiono o występującym jeszcze marnotrawstwie materiałowym, zarówno w naszym przedsiębiorstwie, jak i na terenie innych zakładów pracy. Postulowano przyspieszenie procesu inwestycyjnego w przedsiębiorstwie, a w szczególności budowy ośrodka zdrowia, zajęć autobusowych, budynku socjalno-administracyjnego.

Wiele krytycznych uwag

padło pod adresem działalności placówek handlowych, za brak odpowiedniego zaopatrzenia często nawet w podstawowe artykuły spożywcze. Dyskutowano nad koniecznością efektywniejszego wykorzystania kadry inżynieryjno-technicznej. Opracowany program adaptacji społeczno-zawodowej młodzieży zatrudnionej w MPK nie jest jeszcze odpowiednio wcielany w życie.

Rozmowy indywidualne z członkami i kandydatami partii były prowadzone w duchu szczerzej wymiany poglądów i spostrzeżeń, stanowiąc przy tym platformę przekazywania wielu cennych uwag, zarówno krytycznych jak i pozytywnych. Duża w tym zasługa towarzyszy wchodzących w skład zespołów, którzy stworzyli odpowiednią ku temu atmosferę.

Zgodnie z przyjętym programem, przewodniczący zespołów przedstawiali na zebraniach OOP wyniki rozmów oraz wynikające z nich propozycje wniosków, które po przedyskutowaniu zatwierdzane są przez uczestniczących w zebraniu.

W wyniku dotychczas przeprowadzonych rozmów, zespoły w stosunku do 10 towarzyszy wnioskowały o nie wydanie nowej legitymacji partyjnej.

Przeprowadzone rozmowy dały wiele pozytywnych rezultatów, m. in. pozwoliły na dokonanie przeglądu składu socjalnego poszczególnych OOP.

Pozwoliły na zbadanie stopnia zaangażowania w pracy partyjnej poszczególnych towarzyszy. Uściśliły kontakt kierownictwa organizacji z członkami. Wprowadziły akcent lepszej współpracy pomiędzy kierownictwem komórki a OOP. Rozmowy pozwoliły na ocenę atmosfery w poszczególnych wydziałach i komórkach przedsiębiorstwa.

W czasie rozmów podkreślano, że polityka partii i rządu, wyraźnie wpłynęła na poprawę działalności gospodarczej, jak też doprowadziła do lepszego zaspokojenia potrzeb ludności, co objawia się m. in. we wzroście płac, rozbudowie świadczeń socjalno-bytowych. Stwierdzono słusność prowadzonej kampanii dotyczącej wymiany legitymacji partyjnych — uznając, że jest to akt, który pozwoli na unormowanie wielu spraw, dotyczących zarówno OOP jak i jej poszczególnych członków.

(A. T.)

Na posiedzeniu Egzekutywy KZ PZPR w dniu 9 sierpnia br. w której uczestniczyli I sekretarze OOP, omówiono zagadnienia związane z planem organizacyjnego zabezpieczenia kampanii Sprawozdawczo-Wyborczej Organizacji Partyjnej w naszym przedsiębiorstwie.

Do końca września zakończone mają być zebrania w grupach partyjnych. W październiku

podsumują swe prace OOP, natomiast Zakładowa Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza odbędzie się 23 listopada 1974 r. Uczestniczyć w niej będzie 101 delegatów.

Milim i uroczystym akcentem posiedzenia było wręczenie przez I sekretarza KZ PZPR nowym członkom partii 2 legitymacji kandydackich i pięciu członkowskich PZPR. (A. T.)

Twórcza dyskusja i owocna praca pomnażamy nasz wspólny dorobek

KAMPANIA SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZA OOP

Dobiega końca dwuletnia kadencja władz partyjnych w naszym przedsiębiorstwie. We wrześniu odbyły się zebrania sprawozdawczo-wyborcze grup partyjnych, w październiku podsumują swą pracę OOP, natomiast w listopadzie odbędzie się Zakładowa Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza PZPR.

Obecna kampania przedwyborcza ma szczególne znaczenie, przypada bowiem na końcowy okres realizacji Uchwały VI Zjazdu oraz zbiera się z działalnością związaną z wy-

mianą legitymacji partyjnych, zakończeniem obchodów XXX-lecia naszej Ludowej Ojczyzny i poprzedza przygotowania do VII Zjazdu partii.

Podsumowując na zebraniach grup partyjnych i OOP wyniki swej działalności na rzecz realizacji Uchwały VI Zjazdu PZPR, postanowień I Krajowej Konferencji Partyjnej i uchwał powziętych na plenarnych posiedzeniach Komitetu Centralnego istotne jest abyśmy skoncentrowali uwagę na wdrożeniu i wykorzystaniu istniejących możliwości, dalszego wzmocnienia i zwiększenia efektywności wysiłków,

służących pełnemu urzeczywistnieniu kreślonych przez partię zadań i stwarzaniu korzystnych pozycji wyjściowych dla realizacji decyzji VII Zjazdu.

Niezbędne jest abyśmy w czasie tegorocznych zebrani sprawozdawczo - wyborczych głęboko i wszechstronnie ocenili działalność swojej OOP, a wysunięte z tej oceny wnioski winny tworzyć realne podłoże do wzbogacenia pracy partyjnej, zwiększenia ideowo-politycznej aktywności wszystkich członków partii.

(Ciąg dalszy na str. 2)

Nasi Jubilaci

Serdeczne gratulacje składamy wrześniowym jubilatom naszego przedsiębiorstwa, którzy przepracowali w MPK Kraków:

30 LAT

Kazimierz Kadela — ZKS Wyd. Rem.-Prod.
Edward Talowski — ZKS Wyd. Rem.-Prod.

25 LAT

Stanisław Bujak — ZKSz Wyd. Sieci i Podstacji

20 LAT

Ludwika Jachimowicz — ZKSz — WET — Podgórze
Michał Jadach — Dz. Dochodz.-Wypadkowy
Marianna Kochan — Wyd. Zabez. Ruchu
Fryderyk Medrek — Dz. BHP
Barbara Styra — Wyd. Zabez. Ruchu
Zofia Zoldak — Wyd. Zaopatr. Pracow.

15 LAT

Marian Blachut — ZKSz — WET — N. Huta
Władysław Jeleń — Wyd. Zaopatr. Pracow.
Aleksander Leichardt — ZKSz — WET — Podgórze
Józef Patko — ZKSz — Wyd. Prod. Remon.
Bogdan Polaczek — Dz. Specjalny
Lucyna Sobaszek — Wyd. Taryfowo-Biletowy
Maria Tułacz — ZKS — WEA — Bieńczyce
Eleonora Woszczyło — Wyd. Taryfowo-Biletowy
Stanisław Żak — ZKS — Wyd. Remon.-Prod.

10 LAT

Adam Bialecki — ZKSz — Wyd. Prod.-Remon.

Mieczysław Blaski — ZKSz — WET — Podgórze

Danuta Czyż — ZKS — WEA — Bieńczyce

Janina Doraził — Księgowość

Władysław Górnik — ZKSz — Wyd. Prod.-Remon.

Tadeusz Irzyk — ZKSz — Wyd. Torów

Stanisław Izyk — ZKSz — WET — N. Huta

Władysław Kardas — ZKSz — Wyd. Sieci i Podstacji

Tadeusz Kądziołka — ZKSz — Wyd. Prod.-Remon.

Krzysztof Kerc — Wyd. Zaopatr. Mater.

Krzysztof Oleksy — ZKSz — Wyd. Torów

Szymon Polek — ZKSz — WET — N. Huta

Jan Stanisław Ścibor — ZKSz — Wyd. Torów

Stefania Śmierciak — ZKSz — WET — N. Huta

Władysław Topa — Zakł. Inwest.-Remontowy

Adam Urban — ZKSz — WET — Podgórze

Tadeusz Warchol — ZKSz — WET — N. Huta

Wiktor Wator — Wyd. Zabez. Ruchu

Andrzej Wenklar — Zakł. Inwest.-Remontowy

Leopoldyna Wiśniewska — ZKS — Wyd. Remon.-Produk.

Kazimierz Zajac — ZKSz — WET — Podgórze

Edward Zbieżek — ZKS — WEA — Bieńczyce

Tadeusz Zdybal — ZKS — WEA — Bieńczyce

LUDZIE
DOBREJ
ROBOTY



Władysław Filip

Motorniczy WET „Nowa Huta”. Jest w chwili obecnej jednym z motorniczych o najdłuższym stażu pracy. Pracę rozpoczął 12 listopada 194. Jest jednym z tych, którzy uruchomili komunikację w wyzwolonym Krakowie.

Cieszy się dużym autorytetem wśród załogi wydziału, jest godnym do naśladowania wzorem sumiennego i obowiązkowego pracownika. W okresie swej długoletniej pracy wyróżnił się wielokrotnie, wyróżniony pochwałami i nagrodami pieniężnymi. Ponadto posiada odznakę „Przedownika Pracy Socjalistycznej” i „Zasłużonego Pracownika MPK”.



Michał Śliwa

Zatrudniony w naszym przedsiębiorstwie od stycznia 1946 roku na stanowisku ślusarza taboru szynowego. Jest pracownikiem o wysokich umiejętnościach zawodowych, nadzwyczaj sumiennym i zdyscyplinowanym.

W trudnych sytuacjach, kiedy występuje duży niedobór kadr zawsze można na niego liczyć. Jest dobrym organizatorem pracy na swoim stanowisku, pełni funkcje brygadzysty, niejednokrotnie zastępował mistrza na zmianie popołudniowej, doskonale sobie radząc z prawidłowym wykonaniem zadań. Bardzo lubiany przez współpracowników m. in. za udzielanie cennych uwag i porad fachowych. W kartotece osobowej nie napotkaliśmy na żadną karę, natomiast wiele wpisów z wyróżnieniami i pochwałami. Za swą długoletnią aktywną pracę zawodową i społeczną odznaczony odznaką „Zasłużonego Pracownika MPK”. Aktywny członek PZPR.

(Ciąg dalszy na str. 7)

NIEMIECKA REPUBLIKA DEMOKRATYCZNA MA JUŻ 25 LAT

7 października 1974 roku Niemiecka Republika Demokratyczna obchodziła 25-lecie swego istnienia. Powstanie tego pierwszego socjalistycznego i pokojowego państwa niemieckiego było jednym z najważniejszych wydarzeń w Europie po II wojnie światowej. NRD powstała jako odpowiedź na odbudowę państwa kapitalistycznego w Niemczech zachodnich. Powstała jako państwo ludzi pracy, służące ich interesom, jako socjalistyczna i pokojowa alternatywa dla narodu niemieckiego.

Dzisiaj po 25 latach NRD jest jednym z najwyżej rozwiniętych państw Europy, a nawet uplasowała się w pierwszej dziesiątce przemysłowych krajów świata. W ramach wspólnoty socjalistycznej zdobyła sobie ważną pozycję jako partner polityczny i gospodarczy.

Wyrazem postępującego, w miarę procesu odprężenia, (Ciąg dalszy na str. 2)

Potrzeby surowcowe i materiałowe są obecnie problemem nr 1 gospodarki światowej. Jest to problem w skali państw i przedsiębiorstw. Z jednej strony burzliwy rozwój gospodarki, wielokrotnie zapotrzebowanie na surowce i materiały, z drugiej strony zasoby ich mają charakter ograniczony. W tej sytuacji nie tylko planista czy futurolog, ale każdy odpowiedzialny działacz gospodarczy, organizator i wykonawca procesu gospodarczego musi fakt ten brać pod uwagę.

Jak w każdym wypadku istniejących czy grozących niedoborów, tak i w przypadku rysujących się dziś niedoborów surowcowo - materiałowych, stan ten ma wpływ na ich cenę. A więc ceny na rynkach światowych rosną, a produc-

Powszechny przeгляд zapasów

ci surowców wykorzystują koniunkturę. Tu i ówdzie pojawiają się twierdzenia, że zwiększenie cen m. in. stanowi hamulec rozrzućnej gospodarki surowcami, chroniąc tym samym zasoby świata przed nadmiernym i przedwczesnym wyczerpaniem.

Oczywiście zwiększenie cen surowców, materiałów czy półfabrykatów musi mieć wpływ na wzrost kosztów produkcji usług, co z kolei nieuchronnie prowadzi do wzrostu kosztów utrzymania. Dlatego we wszystkich rozwiniętych krajach świata podejmuje się obecnie rozważania, badania, także konkretne działania, mogące zapobiec wstrząsowi gospodarczemu i socjalnym wynikającym z tego sygnalizowanym zjawiskom.

(Ciąg dalszy na str. 7)

LUDZIE DOBREJ ROBOTY



Antoni Socha

Zatrudniony w naszym przedsiębiorstwie jako motornicz od 13 maja 1946 r. Sumienny, zdyscyplinowany i obowiązkowy pracownik. Z obowiązków wywiązuje się bez zastrzeżeń, a swoją efektywną pracę wybitnie przyczynia się do wykonania zadań planowych WET „Nowa Huta”.

Lubiany przez załogę za swoją uczynność i bezinteresowność. Chętnie udziela porad młodym motorniczom, których w okresie

swojej długoletniej pracy wychował wielu. Za dobrą pracę wielokrotnie wyróżniany nagrodami pieniężnymi i pochwałami, a w roku 1971 odznaczony odznaką „Przodownika Pracy Socjalistycznej”.

Marianna Wielogórska

Rozpoczęła swoją pracę w MPK w marcu 1958 r. jako konduktorka, a od 7 sierpnia jako motorniczka. Jest sumienną, wysoko zdyscyplinowaną i obowiązkową pracowniczką. Ze swych czynności służbowych wywiązuje się bardzo dobrze. Pracuje bez wypadków. Wielokrotnie różnorodnymi formami wyróżniona.

W gronie współpracowników cieszy się dużym autorytetem i uznaniem za swoją koleżeńską, służebną zawsze radą i pomocą. Bierze czynny udział w realizacji podjętych przez załogę zobowiązań produkcyjnych i społecznych.

Jan Machna

Rozpoczął pracę w MPK 21 czerwca 1948 r. jako motornicz. Swoją efektywną pracę zawodową wybitnie przyczynia się do wykonywania zadań plano-

wych — podejmując niejednokrotnie pracę w o-kresach, kiedy występują duże niedobory kadrowe. W swojej długoletniej pracy wychował wielu młodych motorniczów. Lubiany w środowisku pracy za swą koleżeńską i aktywność zawodową. Bierze czynny udział w realizacji podjętych przez wydział zobowiązań produkcyjnych i społecznych.



Jan Nalepa

Zatrudniony od grudnia 1968 r. jako elektryk monter aparatury trakcyjnej szynowego. Fachowiec o wysokich kwalifikacjach zawodowych. Jest pracownikiem

szukającym wciąż nowych rozwiązań technicznych na swoim stanowisku pracy, jest twórcą i współtwórcą wielu wniosków racjonalizatorskich.

Posiada bardzo duży wkład pracy we wprowadzaniu do eksploatacji wagonów 102N w jeżdżi u-krotnionej. Pełni obowiązki brzdazisty zmiany dziennej. Dobry wychowawca młodzieży, chętnie dzieli się z uczniami swoimi wiadomościami i umiejętnościami zawodowymi. Lubiany wśród współpracowników. Wielokrotnie wyróżniany i nagradzany za swoją efektywną pracę zawodową.

Aktywny członek koła ZMS. Chętnie uczestniczy w czynach społeczno-produkcyjnych. Brzdazista „Brigady Pracy Socjalistycznej”.

Stanisław Karolczyk

Zatrudniony w naszym przedsiębiorstwie na stanowisku słuszarza taboru szynowego od lipca 1953 roku.

Sumienny, zdyscyplinowany, dobry fachowiec i organizator pracy na swoim stanowisku pracy. Chętnie w umiejętny i rzeczowy sposób przekazuje swoje doświadczenia młodym no-

wo-przyjętym pracownikom. Jest brzdazistą na zmianie dziennej, lubiany i ceniony przez współpracowników. Aktywny działacz społeczny pełni obecnie funkcję sekretarza ORR. W kartotece osobowej nie napotkaliśmy na żaden zapis z karą administracyjną a wiele w niej natomiast pochwał.

Emilia Gawel

Rozpoczęła pracę w naszym przedsiębiorstwie 1 stycznia 1956 roku na stanowisku zmywacza tramwajowego na stacji zmianie nocnej i obowiązki te pełni do chwili obecnej.

Na przestrzeni swej długoletniej pracy nie była karana żadnymi karami dyscyplinarnymi. Swe obowiązki wykonuje bardzo sumiennie, bardzo lubi swoją pracę, jest bardzo przywiązana do przedsiębiorstwa i jak sama twierdzi — trudno byłoby jej zmienić zakład pracy i rozstać się z MPK.

Dzięki m. in. jej sumienności zawodowej, coraz więcej pociągów tramwajowych lśniących czystością kursuje po Krakowie. Posiada wiele pochwał i wyróżnień za efektywną pracę. Swoją postawą w

pracy zawodowej i społecznej z powodzeniem może służyć jako wzór godny naśladowania przez młodych pracowników.

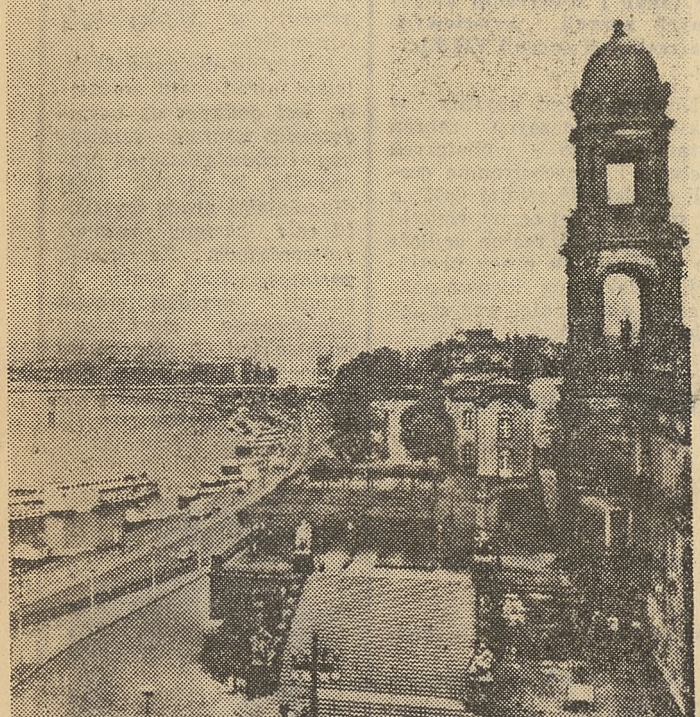


Józef Maślanka

Słusarz taboru szynowego. Pracuje w naszym przedsiębiorstwie od marca 1941 r. Pełni funkcję wiodącego brzdazisty na stacji zmianie nocnej. Jest sumiennym i zdyscyplinowanym pracownikiem, niezwykle oddany dobrym sprawom przedsiębiorstwa. Za swoją sumienną pracę wielokrotnie wyróżniony, posiada odznakę „Zasłużonego Pracownika MPK” oraz „Złotą Odznakę Związkową”.

(A. T.)

LUDZIE DOBREJ ROBOTY



NIEMIECKA REPUBLIKA DEMOKRATYCZNA MA JUŻ 25 LAT

(Ciąg dalszy ze str. 1)

uznawania realiów i znaczenia NRD, było niedawne przyjęcie jej do Organizacji Narodów Zjednoczonych. Niedopartą wymową ma fakt, że coraz więcej krajów systemu kapitalistycznego normalizuje swe stosunki z NRD, a ostatecznie uczyniły to nawet Stany Zjednoczone.

Istnienie NRD jest przykładem, jakie powinno być państwo niemieckie, które by nie budziło obaw, lecz stanowiło konstruktywny element pokoju i powszechnego bezpieczeństwa w Europie. NRD przyjęła za punkt wyjścia konsekwentną realizację Układu Poczdamskiego, a więc od początku stała na stanowisku honorowania i ścisłego przestrzegania warunków II wojny światowej. Posłała zgodzie z duchem i literą Poczdamu drogą demokratyzacji, demilitaryzacji i demilitaryzacji. Była to jedynie słuszna droga, warunkująca możliwość reedukacji moralno-politycznej narodu niemieckiego. NRD uznała bez wahania za wieczną i nienaruszalną zachodnią granicę Polski na Odrze i Nysie, czemu wyraz dała podpisując Układ Zgorzelecki.

Pomiedzy Polską Ludową, Niemiecką Republiką Demokratyczną w ciągu ubiegłego ćwierćwiecza powstały i umocniły się liczne związki bliskiej i serdecznej współpracy w dziedzinie polityki, ideologii, gospodarki i kultury. Układ Warszawski oraz Rada Wzajemnej Pomocy Gospodarczej są szczególnie efektywną płaszczyzną współpracy naszych krajów.

Powstały i umocniły się także związki międzyludzkie pomiędzy obywatelami naszych krajów, przedsiębiorstwami i załogami pracowniczymi. Najlepszą ilustracją tego twierdzenia stanowi fakt współpracy naszego przedsiębiorstwa z bratnim przedsiębiorstwem komunikacji Miejskiej w Dreźnie.

25 rocznica socjalistycznego państwa niemieckiego i dla nas będzie dniem oświeceniowym. Między innymi Zarząd Zakładowy ZMS uwzględnił rocznicę NRD w programie swego działania.

W październiku br. zorganizowana zostanie w naszym przedsiębiorstwie wystawa plakatu o NRD, przeprowadzony zostanie turniej pod hasłem: „Co wiesz o NRD?”. Zorganizowane zostaną także spotkania z Dyrektorem Ośrodka Kultury i Informacji NRD w Krakowie, a aktywiści ZMS i ZHP udadzą się na trzydniową wycieczkę autokarową do Dreznia, gdzie spotkają się z aktywnymi tamtejszych Zakładów Komunikacyjnych.

ANDRZEJ LISOWSKI

Współpraca pomiędzy MPK w Krakowie, a MZK w Dreźnie ma już swoją historię. W roku 1965. Kontakty nawiązane na zjazdach i konferencjach o tematyce komunikacji miejskiej zamieniły się w konkretną, zorganizowaną współpracę.

Pierwszym dokumentem tej współpracy był ramowy program opracowany w 1969 roku, a precyzujący wzajemne kontakty i wymianę doświadczeń.

W czerwcu ubiegłego roku podpisane zostało porozumienie określające konkretnie wzajemne zobowiązania, wynikające ze współpracy.

Ustalono, że roczne umowy o współpracy ustala każdorazowo problematykę, najbardziej aktualną i interesującą obie strony w danym roku. Pierwsze takie porozumienie roczne podpisane zostało w październiku 1973 roku. Obejmuje ono wymianę dokumentacji, wzajemną pomoc fachową i techniczną, oraz wymianę wczasową.

W dniu 5 marca br. podpisano w Dreźnie szereg dokumentów ustalających zakres, rodzaj i cele wymiany pracowników między przedsiębiorstwami. Chodzi tu o fachowych pracowników po-

(Ciąg dalszy ze str. 1)

Szczególnie ocenie poddać należy osiągnięte wyniki w dziedzinie ideologicznej, polityczno-organizacyjnej umocnienia partii, wkład poszczególnych członków partii i całej organizacji w realizację uchwał VI Zjazdu i postanowień I Krajowej Konferencji Partyjnej oraz podsumować dotychczasowy przebieg przygotowań do wymiany legitymacji partyjnych.

Na podstawie tych ocen dla całej organizacji i wszystkich członków partii ustaliliśmy konkretne zadania i kierunki działania dotyczące dalszego ideologicznego i organizacyjnego umocnienia szeregów partyjnych, umocnienia tronu robotniczego partii i więzi z ogółem ludzi pracy. Duże znaczenie ma pogłębienie wpływu na kształtowanie głęboko zaangażowanych ideowo postaw członków partii oraz na dalszy wzrost ich aktywności w pracy ideowo-politycznej i wychowawczej wśród bezpartyjnych. Do ważnych zadań należy również wzmocnienie wysiłków OOP i członków partii w kierunku uzyskania przez macierzyste wydziały (działy itp.) jak najlepszych wyników w realizacji społeczno-gospodarczych zadań roku przyszłego — ostatniego roku obecnej pięcioletki.

Każde zebranie sprawozdawczo-wyborcze OOP po-

„SYGNAŁY MPK” PRZESYŁAJĄ WIELE SERDECZNYCH ŻYCZEŃ BRATNIEJ GAZECIE ZAKŁADOWEJ MZK W DREZNIE DER HECHT I WSZYSTKIM JEJ WSPÓŁPRACOWNIKOM.

szczególnych służb. Wyjazdy tego rodzaju nie mają charakteru wycieczkowego. Są to wyjazdy o charakterze zawodowym, a wyjeżdżający otrzy-

miana ta może i powinna dać obu stronom wiele korzyści poprzez przeniesienie na swój teren wartościowych doświadczeń.

Współpraca MPK Kraków — MZK Drezno Osiągnięcia i plany

mują do wykonania konkretnych zadań z zakresu swojej specjalności. Wymiana obejmie przedstawicieli służb nadzoru ruchu, technicznego zarządcy tramwajowego i autobusowego oraz przedstawicieli kierownictwa przedsiębiorstw w przekroju branżowym. Wy-

W grupie pracowników nadzoru ruchu i kierowców okres pobytu przewidziano na 6 dni. Pracownicy zaplecza technicznego przebywać będą w bratnim przedsiębiorstwie 2 tygodnie. Najważniejszą sprawą będzie wzajemne zapoznanie się z organizacją

nadzoru wewnętrznego ruchu, likwidacji wypadków, kierowania ruchem w sytuacjach awaryjnych. Wyposażenie służby nadzorczej i stosowane środki łączności będą także przedmiotem wzajemnego zainteresowania.

W roku 1974 przewidziana jest pomoc techniczna MZK w Dreźnie przy budowie w Krakowie próbnego odcinka torowiska o długości 1 km podwojnego toru. Prace te rozpoczęte zostaną w jesieni.

Kontakty międzyludzkie, lepsze poznanie osobiste i efektywna wymiana doświadczeń zawodowych możliwe są tylko przy znajomości języka. Dlatego jednym z wymogów stawianym wyjeżdżającym będzie znajomość języka niemieckiego. Ażeby znajomość tę wśród załogi pogłębić i poszerzyć, przewiduje się uruchomienie w naszym przedsiębiorstwie odpowiednio wyposażonego gabinetu do nauki języka niemieckiego. Znajomość języków obcych jest coraz bardziej potrzebna w życiu osobistym i zawodowym. Dlatego ze swej strony proponujemy, by po otwarciu gabinetu wykorzystać go również do zorganizowanej nauki innych języków.

(A. L.)

Twórcza dyskusja i owocna praca pomnażamy nasz wspólny dorobek

winno przynieść odpowiedź na szereg istotnych problemów i pytań a m. in.: jaki jest udział członków partii w kształtowaniu opinii i nastrojów w środowisku działania OOP? Co należy zrobić, aby pełniej wyzwalać aktywność i mobilizować całą załogę do lepszej i wydajniejszej pracy? W jaki sposób przyczyniliśmy się do wykorzystania jakościowych rezerw produkcyjnych, poprawy organizacji, wydajności pracy, oszczędności gospodarowania materiałami itp.? Jak realizowane są wnioski zgłoszone na zebraniach partyjnych przed XII Plenum KC, i na wiele innych problemów i pytań, wynikających z działalności OOP.

Podstawą do określenia zadań OOP na następną kadencję powinny być oceny dotyczące dotychczasowej działalności, jej efektów. Stąd też istotne jest aby w szerszym

nie, wnikliwie i rzetelnie dokonywać oceny pracy swojej OOP, skrzętnie gromadząc efekty, i pozytywny dwuletniej działalności. Nie można też obojętnie przejść obok występujących negatywnych zjawisk, braków i słabości jak np. zła dyscyplina społeczna, nie najlepiej układające się stosunki międzyludzkie, zła gospodarka materiałowa i paliwowa, nadużycia, kumoterstwo, rozgrywki personalne itp.

Każda występująca w określonym środowisku słabość, hamująca realizację zadań społeczno-gospodarczych, powinna być poddana gruntownej analizie, odsłaniającej jej źródła i umożliwiające ustalenie środków zaradczych.

Działalność związana z kampanią sprawozdawczo-wyborczą prowadzić powinna do wsparcia realizacji bieżących, ideowo-politycznych i produk-

cyjnych zadań wszystkich Oddziałowych Organizacji Partyjnych, zwiększenie ich roli i udziału w społeczno-gospodarczym rozwoju kraju i socjalistycznym wychowaniu społeczeństwa. Wysoka, przejawiana w praktyce, aktywność OOP, członków partii, jest czynnikiem, który decyduje o wnikliwości ocen dotychczasowej działalności, a także o właściwym doborze ludzi do władz partyjnych takich, którzy będą zdolni podołać rosnącym wymaganiom, coraz trudniejszym, stojącym przed OOP, zadaniami. Chodzi nam przecież o to, by kampania sprawozdawczo-wyborcza stała się ważnym czynnikiem doskonalenia pracy partyjnej, rozwijania zdolności ideowo-politycznej i społeczno-gospodarczego działania każdej bez wyjątku Oddziałowej Organizacji Partyjnej w naszym przedsiębiorstwie.

(A. T.)

Wydział Eksploatacyjny Tramwajowy w Nowej Hucie jest zarówno pod względem ilości zatrudnionych, wielkości taboru, jak i powierzchni zajmowanego terenu, największym wydziałem naszego przedsiębiorstwa.

Ten stosunkowo młody, bo powstały w 1965 roku wydział mocno się już zestarzał i zaczęli od 9 lat w budynkach zajezdni i administracyjnych nie dokonano żadnych koniecznych napraw czy remontów. Wskutek tego w czasie silnych deszczów woda leje się na głowy pracujących, a z gniących sufitów zaczyna odpadać tynk. Obiekty wydziału budowane były z myślą o obsłudze 135 jednostek starego typu tj. wagonów N i 4N. W chwili obecnej w dyspozycji wydziału znajduje się 258 jednostek tramwajowych, a w tym 65 jednostek 102 N, tj. przegubowych.

Swoją drogą, aż podziw bierze jak dalece niektórzy musieli być pozbawieni fantazji, skoro nie umieli wyobrazić sobie potrzeb komunikacyjnych Krakowa w perspektywie zaledwie 10 lat. Obyśmy nie popełniali tych samych błędów i nauczyli się myśleć z niezbędnym wyprzedzeniem w czasie.

Pomimo istniejących trudności codziennie na trasie miasta wyjeżdża 218 jednostek tj. o 2 więcej od ilości założonej planem. Tramwaje z Nowohuckiej zajezdni obsługują 13 linii na terenie całego miasta, osiągając miesięcznie przebieg ponad 1.800.000 kilometrów.

Wykonywanie zadań planowych w nienajlepszych warunkach wymaga oczywiście dodatkowego wysiłku ze strony załogi. Szczególnie cenią się wysiłek pracowników zaplecza technicznego, który codziennie w krótkim czasie muszą przygotować tabor do ruchu. Od jakości ich pracy zależy w dużym stopniu bezawaryjność i bezpieczeństwo ruchu.

Czynnikiem dodatkowo komplikującym zadanie jest brak kompletnej obsady zaplecza. Aktualnie np. niedobór zatrudnienia wynosi 20 pracowników. Wydaje się, że ten permanentny niedobór powinien skłonić do analizy, w wyniku której można by ustalić i definitywnie usunąć przyczyny tego zjawiska. Wiadomo, że bez motorowego tramwaju nie pojeździe, a właśnie motorowi to odrębny rozdział kłopotów i trudności. Brakuje ich w tej chwili ponad 80. Ten poważny brak powoduje niekiedy niebezpieczne załamania, ale w sukurs przychodzą motorowi współpracujący w niepełnym wymiarze godzin. Na złagodzenie niedoboru motorowych w pewnym stopniu wpłynęło wprowadzenie systemu jazdy ukrotnionej wagonów 102 N. Warto przy tym wiedzieć, że nigdzie w Polsce poza Krakowem system ten nie jest praktykowany. W Krakowie jazda sprzężona zdaje dobrze egzamin, chociaż wydawać by się mogło, że naturalne warunki miasta jej nie sprzyjają.

A jak wygląda wydział w świetle 4 podstawowych wskaźników, służących jako zasadnicze kryterium oceny? W ciągu 8 miesięcy 1974 roku osiągnięto gotowość techniczną w 100,3 proc., tabor wykorzystano w 100,7 proc., uzyskano przebieg w 100,3 proc., a zjazdy z trasy nie przekroczyły wielkości przewidzianej planem.

Z nieuchronnym wzrostem zadań musi iść w parze wzrost potencjału pracy. Dlatego na wydziale konieczne są działania inwestycyjne i modernizujące. Pilnie potrzebny jest budynek z przeznaczeniem na pomieszczenia socjalno-bytowe dla załogi za-

Wykonanie zadań planowych nie określa nigdy w pełni życia i aspiracji załogi. Wierzymy więc w inne dziełziny. Od trzech lat załoga wydziału zajmuje pierwsze miejsce w corocznym konkursie pod hasłem „Od czystości do gospodarności”. Za fundusze uzyskane z tego tytułu urządza się świetlice i ciemnie fotograficzną, która służył będzie członkom kółka fotograficznego.

Kierownictwo umożliwia młodym pracownikom uprawianie sportu na terenie wydziału, dzięki czemu pracownicy WET Nowa Huta już dwukrotnie zdobyli Puchar

Radiowęzeł wydziałowy przygotowuje dla załogi audycje związane tematycznie przede wszystkim ze sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy. Specjalne audycje dla motorowych instruuja o tym jakie wymogi stawia przed nimi każda z pór roku. Jest to sprawa ważna z punktu widzenia bezpieczeństwa ruchu, jako że np. jesień i zima stwarzają szczególnie uciążliwe i niebezpieczne warunki jazdy. Zarówno poprzez radiowęzeł jak i innymi środkami prowadzi się działalność profilaktyczną, której celem jest zapobieganie wypadkom przy pracy. W wyniku tego ilość wypadków w stosunku do pierwszego półrocza ubiegłego roku zmalała o połowę.

Jednym z najlepiej pracujących na wydziale jest zespół propagandy wizualnej. Przygotowuje on przeźrocza mówiące o pracy poszczególnych grup zawodowych, gazetki ściennie, hasła, dekoracje, plansze itp. Już w tej chwili zespół przygotowuje bogaty program propagandy wizualnej związanej z przyszłorocznymi obchodami 100-lecia komunikacji miejskiej w Krakowie. Każda załoga ma swoją czołówkę. Do czołówek takiej w WET Nowa Huta należą: Edward Kowal, Karol Lach, Julian Mazgaj, Stanisław Piszczek, Teodor Szeliga, Józef Maślanka, Maria Surdel, Katarzyna Niegolewska, Stanisława Kunicka, Ludmiła Wołoszyn, Alicja Nowak, Zygmun Kocur, Bogusław Konieczny i Andrzej Turek.

Trwała praktyką na wydziale jest ścisły, codzienny kontakt pomiędzy kierownictwem administracyjnym i społeczno-politycznym. Nie ma spraw ważnych, które nie byłyby konsultowane i rozwiązywane wspólnie. Tylko

1800 tys. km miesięcznie czyli WET Nowa Huta

Przechodni Prezesa Rady Zakładowej, a w roku obecnym walczą po raz trzeci o zdobycie go na własność. ORZ organizuje sejmiki kulturalno-oświatowe wraz z wieczorkami tanecznymi dla pracowników, a I koło ZMS stworzyło mini-kabarecik.

Działania te umożliwiane i popierane są przez kierownictwo administracyjne i społeczno-polityczne wydziału jako istotny czynnik adaptacji społeczno-zawodowej i kształtowania pożądanych stosunków międzyludzkich wśród załogi. W szczególności chodzi tu o młodzież, a ona właśnie stanowi 60 proc. załogi.

Jednym z elementów mających zdecydowany wpływ na osiągnięcie coraz lepszych wyników w pracy jest współ-

plecza technicznego. W budynku tym powinny znaleźć się pomieszczenia magazynowe oraz stanowiska do przeglądów wagonów 102 N, a w przyszłym roku również 105 N. Część pomieszczeń w budynku zajezdni trzeba zaadaptować dla potrzeb warsztatów pomocniczych, bez których trudno będzie wymagać prawidłowej obsługi i konserwacji taboru tramwajowego. Jeszcze w tym roku wydział torów przystąpi do wykonania dodatkowych torów na terenie zajezdni. Będą one miały zasadniczy wpływ na poprawę organizacji pracy i zwiększenie bezpieczeństwa przy zjazdach wagonów do zajezdni. Nad torami postojowymi niezbędne jest wybudowanie zadaszenia. Dyskutuje się o



tym już od 5 lat. Zadaszenie takie poprawiłoby znacznie warunki pracy.

Mówi się często o kulturze pracy. Równie często się przy tym zapomina, że kulturalna praca możliwa jest tylko w kulturalnych warunkach. Chodzi tu więc zarówno o kulturę pracującego jak i o kulturę miejsca pracy. Trzeba dla takiej kulturalnej pracy tworzyć materialne warunki.

zawodnictwo pracy. Na wydziale działa 7 brygad ubiegających się o tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej. W roku 30-lecia PRL 97 motorniczych indywidualnie rywalizuje o tytuł „najlepszego w zawodzie”. Istnieje dążenie, by dzięki umasowieniu współzawodnictwa zespołowego i indywidualnego ubiegać się w przyszłości o tytuł Wydziału Pracy Socjalistycznej.

Wyniki pracy i zaangażowanie ludzi stawiają WET Nowa Huta w rzędzie najlepszych zakładników przedsiębiorstwa.

ANDRZEJ LISOWSKI

Z okazji jubileuszu 30-lecia PRL odbyło się w Sali Senatorskiej na Wawelu uroczyste spotkanie z przodującymi ludźmi pracy naszego regionu, na którym wysokie odznaczenia państwowe — Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski — otrzymał za swą działalność długoletni pracownik MPK — Czesław Dylowicz. Syn pracownika kolejowego, urodzony 21. IV. 1913 r. w Krakowie, po ukończeniu II Klasycznego Gimnazjum studiował filologię polską na Uniwersytecie Jagiellońskim.

W latach gimnazjalnych przewodniczył Związkowi



Filareckiemu, w latach uniwersyteckich działał w Kole Przyjaciół Żywego Słowa, organizując Polski Teatr Akademicki, z którym odbywał tournée po państwach bałkańskich, jest redaktorem naczelnym „Trybuny Literatów i Artystów”.

W czasie okupacji zajmował się tajnym nauczaniem. Członek PPS a od Zjednoczenia PZPR, od pierwszych chwil wyzwolenia, pracuje ofiarnie zawodowo i społecznie m. in. jako członek Rady Narodowej m. Krakowa.

Służy zawsze radą i pomocą młodzieży, która obdarzyła go ostatnio tytułem „Najlepszy Nauczyciel — Wychowawca Młodzieży”.

Przez parę lat pełnił funkcję członka Prezydium Rady Zakładowej MPK, przewodniczącego Komisji KO tejże Rady oraz członka

Komisji KO przy Zarządzie Okręgu naszego Związku.

Za swą działalność został odznaczony przez KRN Medalem Zwycięstwa i Wolności, Złotym Krzyżem Zasługi, Odznaką Zasłużonego Działacza Kultury, Złotą Odznaką „Za Pracę Społeczną dla Miasta Krakowa”, Odznaką Przyjaciela Dziecka, Odznaką Zasłużonego Pracownika MPK, Odznaką Brygady Pracy Socjalistycznej oraz licznymi dyplomami i wyróżnieniami.

O jego działalności wiele pisano w prasie i w następujących książkach: „Cyganeria i polityka” — Czytelnik, Warszawa 1964 r., „Patrząc ku młodości” — Uniwersytet Jagielloński — Wydawnictwa Jubileuszowe, tom XI, „Kopiec wspomnień” — Wydawnictwo Literackie, Kraków 1964 r., „Uplywa prędko życie” — Witold Zechenter — Wydawnictwo Literackie, Kraków 1971 r.

A oto wypowiedź Czesława Dylowicza z okazji ostatniego odznaczenia:

„Cieszę się, że dożyłem pięknego jubileuszu — XXX-lecia naszej Ludowej Ojczyzny, jubileuszu wielkich osiągnięć: otwarcia największej morskiej inwestycji — Portu Północnego, uruchomienia kopalń Rudna i Pomorzany, 25-lecia Nowej Huty, otwarcia zelektryfikowanej linii kolejowej do Suchej Beskidzkiej, wody z Raby, zelektryfikowania ostatniej wsi w naszym województwie — Ochotnicy Górnej, otwarcia zakopianki i pierwszego podziemnego przejścia w Krakowie i wielu, wielu innych. Cieszę się, że doczekałem się tak wysokiego odznaczenia i to z ramienia Komitetu Frontu Jedności Narodu, w którym każdy ma pole do działania dla dobra naszej Ojczyzny, a tym samym dla każdego i siebie samego. — Cieszę się, że to wyróżnienie spotkało mnie w polskich Atenach — w ukochanym Krakowie, i na polskim Akropolu, drogiemu sercu każdego Polaka — Wawelu, o którym napisał poeta: „Gdziekolwiek jesteś, przybysz tu! odżyjesz!”.

Z głębi serca dziękuję wszystkim, dzięki którym spotkało mnie to wyróżnienie, tym wszystkim, którzy ze mną rzetelnie pracowali.

PRZEDSTAWICIELSTWO SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

Z poprzednich odcinków o samorządzie wiemy, że ustawowe uprawnienia załóg, we współzrządzaniu przedsiębiorstwami, mogą być realizowane tylko przez ściśle określone ustawy organy samorządu robotniczego, bądź bezpośrednio przez załogi. Ustawa nie przewiduje możliwości realizacji tych uprawnień — przez przedstawicielstwa samorządu robotniczego (przedstawicielstwo — w tym przypadku — to działanie pojedynczych osób, w imieniu i na rzecz organu, który je reprezentuje np. w imieniu i na rzecz rady robotniczej, jej prezydium, ORR).

Obowiązują jednak liczne akta normatywne poza ustawą, które — na mocy uprawnień wynikających z ustawy — rozszerzają rzeczowy zakres działania samorządu robotniczego. Wśród spraw, które na mocy tych aktów prawnych zostały przekazane do zakresu działania samorządu robotniczego są i takie, które z uwagi na swój charakter mogą być realizowane nie przez organy samorządowe w pełnym składzie, lecz właśnie przez ich przedstawicielstwa.

Należy jednak pamiętać, iż dotyczy to tylko tych przypadków, odnośnie których przepis prawny wyraźnie mówi o przedstawicielstwie samorządu robotniczego, i tylko temu przedstawicielstwu przysługują określone uprawnienia. Dla przykładu: rozporządzenie Rady Ministrów z 20. III. 1969 r. w sprawie dostaw, robót, usług na rzecz jednostek państwowych, przewiduje udział przedstawicieli rady robotniczej w składzie komisji przetargowej; z uchwały nr 9 Rady Ministrów z 9. I. 1969 r. w sprawie zakładowych rad szkoleniowych stanowi, że w skład zakładowej komisji szkoleniowej powołuje się przedstawicieli rady robotniczej; przepisy uchwały Rady Ministrów i CRZZ z 25. XI. 1966 r. w sprawie społecznych przeglądów warunków pracy wymagają, aby w posiedzeniach rady zakładowej, na których podejmuje się uchwały o przeprowadzeniu społecznego przeglądu warunków pracy, uczestniczył przed-

SAMORZĄD ROBOTNICZY

stawiciel rady robotniczej a w skład zakładowej komisji przeglądowej wchodził przedstawiciel tejże rady. Podobne uprawnienia przedstawicielskie — zawarte są również w innych aktach normatywnych.

Jak z powyższego widzimy, istnieją prawnie określone wypadki, kiedy w imieniu samorządu robotniczego pewną działalność mogą podejmować jego przedstawiciele, lecz nie dotyczy to jednak spraw przypisanych — ustawą — do rzeczowego zakresu działania organów samorządu robotniczego.

Wiemy, że organy samorządu robotniczego są organami przedstawicielskimi załogi, są one przez załogę powoływane, realizują ustawowe uprawnienia załogi, są przed nią odpowiedzialne i mają obowiązek składania założeń sprawozdań ze swej działalności. Analogicznie musi się kształtować stosunek między organem samorządu i jego przedstawicielami w danej sprawie i znaleźć wyraz przede wszystkim w sposobie wyłonienia przedstawicieli, czyli jego powołania. Przedstawiciele tacy mają obowiązek złożenia sprawozdania z poruczonego im zadania, a za należyte wywiązanie się z takiego zadania, ponoszą oni odpowiedzialność przed organem samorządowym, w imieniu którego działali.

Bywa i tak, że nieodzwonne, w ściśle określonych prawnie wypadkach, działanie poprzez przedstawicieli organów samorządu robotniczego stwarza niestety czasem pokusę do szerszego wyłączenia organów samorządowych przez „przedstawicieli”. Nie od rzeczy będzie przytoczenie tu — ku pamięci — odpowiedniego naświetlenia tej sprawy, dokonanego przez znanego zagadnień samorządowych M. Białejczyka: „Należy więc raz jeszcze podkreślić, że działanie poprzez przedstawicieli samorządu robotniczego może mieć miejsce tylko w wyjątkowych wypadkach, ściśle określonych w przepisach prawnych. Działanie poprzez przedstawicieli nie jest dopuszczalne w żadnej ze spraw, które z mocy ustawy należą do zakresu działania i kompetencji organów samorządu robotniczego. Przejmowanie ustawowych funkcji samorządu robotniczego przez „przedstawicieli” stanowi naruszenie prawa, jest przejawem całkowitej deformacji społecznej samorządu robotniczego i praktycznym unicestwieniem jego najistotniejszych założeń ideowo-społecznych” (podkreślenie — S.S.).

Opracowane w oparciu o „Prawo Samorządu Robotniczego” M. Białejczyka (Wydaw. Związkowe CRZZ, Warszawa 1971 r.)

*) cytuję ze str. 47 powyższego wydawnictwa.

1st

STANISŁAW SZYMAŃSKI

OD REDAKCJI.

Czy treść materiału podana w tej formie jest zrozumiała i pomocna w codziennej pracy, czy ułatwia przyswojenie sobie złożonych zagadnień dotyczących uprawnień załogi we współzrządzaniu przedsiębiorstwem?

Oczekujemy na listy. Nasz adres: Rozgłośnia Zakładowa Kraków, ul. Wawrzyńca 15. Listy można wrzucać również do skrynek z napisem „Sygnały MPK”, znajdujących się na terenie poszczególnych obiektów naszego przedsiębiorstwa.

Jubileusz XXX-lecia naszej Ludowej Ojczyzny oraz Ogólnopolski Zlot Młodych Przetwórców Pracy, Nauki i Wyszczepienia Bojowego w Warszawie zmobilizowały młodzież naszego przedsiębiorstwa do wzmoczonej pracy.

Młodzież godnie zmanifestowała swoją postawę wobec Lipcowego Święta i Złotu. Świadczą o tym choćby wzmocniona praca, aktywny udział w czynach społecznych (nawet tam gdzie młodzież postanowiła wypocząć), punktualność w pracy, solidność, dekoracje budynków, stowiska pracy, tramwajów, i autobusów.

Młodzież umie pracować, chce i potrafi atrakcyjnie wykorzystać urlopy.

Przygoda, ciekawość, spotkanie z nieznanym pobudza wyobraźnię młodych. Wyczuwa się to oczywiście najwyraźniej w okresie urlopowym. Toteż nie dziwnego, że organizatorzy tegorocznej akcji „Lato — 74” — Zakład Usług Socjalnych, Szkoleniowych, Wydział Zaoatrzenia Pracowniczego, ZZ ZMS, Komenda Szczepu ZHP, Rada Zakładowa — starali się zorganizować wypoczynek tak aby odpowiadał on potrzebom młodzieży. Na ogół przygotowania do tej akcji przebiegały sprawnie, choć uwidoczniło się kilka mankamentów, niedomagań organizacyjnych.

W br. zaproponowano młodzieży szereg ciekawych i atrakcyjnych miejscowości w których mogą spędzić swe urlopy. Po raz pierwszy młodzież mogła wyjechać na zorganizowany wypoczynek poza granice naszego kraju. A umożliwiła to współpraca i wymiana z MKZ — Drezno.

Ogółem w koloniach uczestniczyło ok. 400 dzieci, natomiast w obozach 150 młodych pracowników MPK. Sporo młodzieży brało również udział we wczasach wypoczynkowych, gdzie gama oferowanych miejscowości była bar-

AKCJA

LATO — 1974

dzo różnorodna. Oprócz prezentowanych w niniejszym artykule obozów w Altenkirchen i Baligródzie, młodzież uczestniczyła także w obozach organizowanych przez ZD ZMS w Warce k/Warszawy, Gródku n/Dunajcem, Kościerzynie, Głębiniowie oraz Sielpi k/Kielc.

Obóz w Altenkirchen

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w podpisanej jesienią ubiegłego roku umowie o współpracy pomiędzy Zakładami Komunikacyjnymi Drezna a naszym przedsiębiorstwem w dniach od 3 do 18 sierpnia br. przebywała na obozie FDJ 20-osobowa grupa członków ZHP i ZMS. Obóz zorganizowany był w znanej w NRD nadmorskiej miejscowości letniskowej Altenkirchen na wyspie Rugia. Komendantem grupy był Jan Adamowicz a jego zastępcą, a zarazem tłumaczem dr Jolanta Grochala.

...Wspaniała pogoda, doskonała atmosfera, wzorowa organizacja, atrakcyjny program, uroczą miejscowość. Ani przez chwilę nie można było się nudzić. Te i jeszcze inne pozytywne stwierdzenia cały czas przewijały się w rozmowie, którą przeprowadziłem z kadrą i uczestnikami obozu na temat ich pobytu w Altenkirchen. Pierwszy dzień spędziła młodzież w Dreźnie, podziwiając jego zabudowę i współczesne budownictwo. Niezapomnianych wrażeń dostarczyło im zwiedzanie słynnych zabytkowych pałaców i zamków zgrupowanych nad rzeką Elbą oraz Zwingeru. Jednodniowy pobyt w stolicy Saksonii zakończyła dyskoteka zorganizowana przez gospodarzy w restauracji „Am Zwinger”.

Po przyjeździe na teren obozu młodzi zakwaterowani zostali w dwuosobowych namiotach. Od pierwszych dni wywiązała się bardzo serdeczna atmosfera i mimo bariery językowej nie napotymano na większe trudności w nawiązywaniu osobistych kontaktów koleżeńskich i przyjacielskich. Mimo, iż kuchnia niemiecka odbiegała od rodzimych specjałów kulinarnych — wszyscy chwalili sobie wyborne, gustownie podane posiłki.

Oprócz codziennych zajęć rekreacyjno-sportowych, dużo czasu spędzano na plażowaniu i kąpielach w Bałtyku. Codziennie wieczorem organizowane były ogniska, kominki lub dyskoteki. Z wielkim powodzeniem działał Obózowy Urząd Stanu Cywilnego, dużo rozrywki dostarczało zorganizowane „Święto Neptuna — zaślubiny z morzem”, pokaz mody na wesoło itp.

W przeprowadzonych zawodach sportowych nasza młodzież była bezkonkurencyjna, zajmując prawie we wszystkich konkurencjach pierwsze miejsca, m. in. w siatkówce, tenisie stołowym. Trójbój siłowy wygrał Leszek Głęb i Jolanta Laskowska. Obóz wydawał redagowaną przez uczestników w języku polskim i niemieckim gazetę — biaskawicę obozową. Uczestnictwo w wycieczkach pozwoliło młodzieży zapoznać się z walorami i urokami wyspy. Piesza wyprawa do Kap. Arkona pozwoliła zwiedzić zabytkową latarnię morską i zapoznać się z krajobrazem wyspy. Odbędzie się wycieczka do Sassnitz, gdzie zapoznano uczestników z pracą morską portu przeładunkowego.

Nie lada atrakcją była przejażdżka statkiem na wyspę Hiddensee, gdzie m. in. zwiedzono muzeum historyczne i latarnię. Muzeum ryb, wystawę morską, zwiedzili nasi obozowicze m. in. w czasie wycieczki do Stralsundu, miasta które łączy z wyspą Rugia most o długości ok. 2,5 km. Na zakończenie pobytu na Rugii wszyscy polscy uczestnicy obozu otrzymali od gospodarzy pamiątkowe drobne upominki.

Te ciekawe dni — mówią uczestnicy — spędzone na niemieckiej ziemi na długo pozostaną w naszej pamięci jako przykład dobrze zorganizowanego wypoczynku, miłych wspomnień i wrażeń.

(A. T.)

OBÓZ HARCERSKI W BALIGRÓDZIE

Obóz harcerski w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym w Krakowie urządzamy od roku 1967. W tym roku po raz drugi obóz był urządzany w Bieszczadach w gminie Baligród.

Każdemu z nas określenie „harcerz” kojarzy się z młodzieżą zdyscyplinowaną, a więc wykonyującą polecenia przełożonych, dbającą o

mandanta, musiał osobiście parokrotnie robić pobudkę „paniom” instruktorkom? A przecież to one miały być wzorem. Czyżby to miał być przykład jak postępować nie należy? Trudno dociekać z czyjej to było winy. Komenda Główna miała prawo w pełni zaufać swojej kadrze. Zresztą bez tego niemożliwa byłaby jej praca.

Uznała, tak jak to być po-



wygląd zewnętrzny. Jedną z winno — że są to ludzie świadomi swojej funkcji i roli. Obóz w Baligródzie w pełni udowodnił, że wiek osiemnastu lat kwalifikuje do dojrzałości jedynie z punktu widzenia prawnego i nie wszyscy wraz z tą granicą wieku nabywają w pełni „pełnoletność umysłową”.

W rozmowach zarówno z kadrą obozu jak i uczestnikami, nie było żadnych uwag pod adresem Marii Jordan. „Drużna Jordan miała najwięcej inicjatywy, słuchaliśmy jej, bo potrafiła się z nami dogadać” — stwierdził jeden z uczestników obozu. „Czasem jeszcze” można się było dogadać z Komendą Główną”, komentuje dalej mój rozmówca. „Instruktorki? Sami podawali sobie autorytet. Do siebie odnosili się różnie, no ale znaliśmy się dobrze, to co się mieli szanować?” — stwierdza następny uczestnik zdający mi relację z obozu.

Były przykłady wydawania sprzecznych rozkazów i nic w tym dziwnego, iż młodzież nie mogła się zorientować „kto tu ważniejszy”.

Brak zdyscyplinowania wśród kadry miał takie efekty, że niektórzy uczestnicy odmawiali wprost wykonywania rozkazów. Czynnikiem dezorganizującym w dużym stopniu pracę na obozie była deszczowa po-

goda, ale tutaj powinna mieć pole do popisu działalność kulturalno-oświatowa. Do takiej działalności była powołana rozkazem komendanta obozu instruktorka, przybyła na obóz jako uczestniczka. No i na samym stworzeniu „funkcji dla funkcji” zakończyła się jej praca.

Trudno przecież uznawać jednorazowe rozdanie tekstu piosenki uczestnikom i zapowiedzenie występu kolejnego zastępu na cenniku, działalnością kulturalną.

Prawda była też i Festiwal Piosenki Obozowej, tylko, że instruktorka od KO nie pofatygowała się nawet by wcześniej przejrzeć program.

W Baligródzie przebywała 20-osobowa grupa młodzieży z niemieckiej zrzeszonej w FDJ („Wolna Młodzież Niemiecka”). Ich pobyt ustalony



Druga kwestia, która utrudniała prawidłowe funkcjonowanie obozu, to problem kadry instruktorsko-wychowawczej. Byli wśród nich ludzie niepełnoletni. Nie kwestionuję ich obecności w kadrze, ale powinni oni spełniać tam rolę jedynie pomocniczą, na tym obozie było trochę odmiennie. Nie zdążyła też egzaminu pozostała część kadry, już ta pełnoletnia.

Komenda Główna zgrupowania (w składzie trzech osób) nie była w stanie i nie powinna „dogłądać” realizacji swoich poleceń wśród uczestników. Od tego przecież miała kadrę instruktorską.

Wszyscy, zarówno członkowie poszczególnych komend jak i uczestnicy narzekają na brak dyscypliny. No ale jak tu można wymagać jej od uczestników, gdy zastępcą ko-

był w ramach współpracy naszego przedsiębiorstwa w MKZ Drezno.

I znów mankament. Komendant zgrupowania nie otrzymał umowy mówiącej o zasadach wymiany grup pracowniczych tych przedsiębiorstw. Toteż dochodziło parokrotnie do nieporozumień.

Mimo mnogości niedociągnięć nie można powiedzieć, że obóz nie zdał egzaminu. Stwierdzenie takie byłoby przecież krzywdzące dla ludzi, którzy sprawom harcerstwa w naszym przedsiębiorstwie poświęcają czas, przeznaczony na własny odpoczynek. Nieprawdziwe byłoby także stwierdzenie, że obóz w Baligródzie był zdecydowanie nieudany.

Młodzież z uznaniem mówiła o organizowaniu dyskotek w miejscowym klubie w Baligródzie. Atrakcyjne były gry terenowe, wiele emocji wywoływały alarmy nocne, udana była wycieczka Małą i Dużą Pętlą Bieszczadzką. Na szczególną uwagę zasługuje zorganizowanie przez Komendę Zgrupowania „Zaślubin z Bieszczadami”.

Uczestnicy mile wspominali szefową kuchni panią Genowefę Ferek i jej pomoc Anielę Bator.

Sumując powyższe wywo-

Potrzeba organizowania obozów harcerskich jest ogromna, obozy są przecież przedłużeniem całorocznego cyklu wychowawczo-programowego Szczepu.

By jednak zdawały w pełni egzamin ludzie podejmujący się pracy na nich, oprócz uprawnień instruktorskich muszą być jeszcze w pełni świadomi swojej roli.

Niech oznaki stopnia instruktorskiego i pełnionej funkcji którymi są: odpowiedniego koloru podkładka pod krzyżem i sznur upoważniają nie tylko do wydawania rozkazów, ale zobowiązują równocześnie do właściwej postawy godnej harcerskiej tradycji.

Koordinatory życia obozu muszą sobie zdać sprawę z tego, iż młoda kadra nie jest w pełni przygotowana do wychowywania innych i że w stosunku do niej proces ten jeszcze nie został ukończony, wraz z otrzymaniem stopnia instruktorskiego.

Młodzi muszą być wdrażani do samodzielnej pracy, by mogli kiedyś godnie zastąpić obecnych działaczy, muszą odczuwać, że im się ufa i polega na nich, ale muszą też odczuwać kontrolę nad sobą.

Należałoby jeszcze zdać so-



dy, nasuwa się wniosek, iż w przyszłości podczas przygotowań do obozu, należy zwrócić większą uwagę na dobór odpowiednich ludzi do kadry programowo-wychowawczej.

FILOMENA SERWIN





„DOBRA“

Co prawda Ziemia Limanowska to nie Saksonia Szwajcarska, ale nie brak jej uroczych miejscowości mogących z powodzeniem konkurować z takimi letniskami Saksonii jak, Basteibrucke, Neurathen, Alter Baskiweg — a należy do nich malowniczo położona u podnóża Łopienia, Cwilina, Snieżnika, i Mogielicy, przepasana niebieską wstęgą rzeki Łososinki — Dobra.

W miejscowej szkole podstawowej spędziły tegoroczne wakacje dzieci naszych pracowników, a było ich w I turnusie kolonijnym 130, natomiast w drugim 134.

Mimo nie najlepszej pogody szczególnie w pierwszym turnusie realizacja programu nie napotykała na większe trudności, tak że dzieci wracały do swych domów zadowolone, pełne wrażeń i wypoczęte. Duża w tym zasługa kierowniczkii kolonii Bożeny Trzos jak i pozostałych wychowawców — studentów WSP.

Realizacja programu opierała się przede wszystkim na działalności powstałych w czasie kolonii klubów zainteresowań: sportowego, recytatorskiego, wokalnego, plastycznego i turystyczno-krajo-

znawczego. Prowadzone przez kluby pod „okiem” wychowawcy zajęcia pozwalały wyzwoić u dzieci inicjatywę i pomysłowość, a to przecież było jednym z głównych założeń tzw. „czynnego wypoczynku”.

Często organizowane zajęcia sportowe w dużym stopniu przyczyniły się do sukcesów jakie odnieśli nasi koloniści w Powiatowej Spartakiadzie w Limanowej. Zespołowo w grupie chłopców zajęli II miejsce a dziewczęta III. Indywidualnie I miejsce zdobył nasz kolonista Krzysztof Mościskier. Członkowie klubu: recytatorskiego, wokalnego, plastycznego organizowali wspólnie ogniska dla środowiska, rodziców, kominki przy świecach. Wspaniale wypadł festiwal piosenek, konkurs korzenio-plastyki i rysunkowy. Działalność klubu Turystyczno-krajoznawczego pozwoliła wszystkim poznać piękno Ziemi Limanowskiej, a nawet innych atrakcyjnych regionów naszego województwa. Oprócz pieszych wycieczek po okolicach Dobrej i wspomnianych na wstępie szczytach, dzieci zwiedziły Piwniczną, Krynice, Szczawnicę, Łańcut i Zakopane.

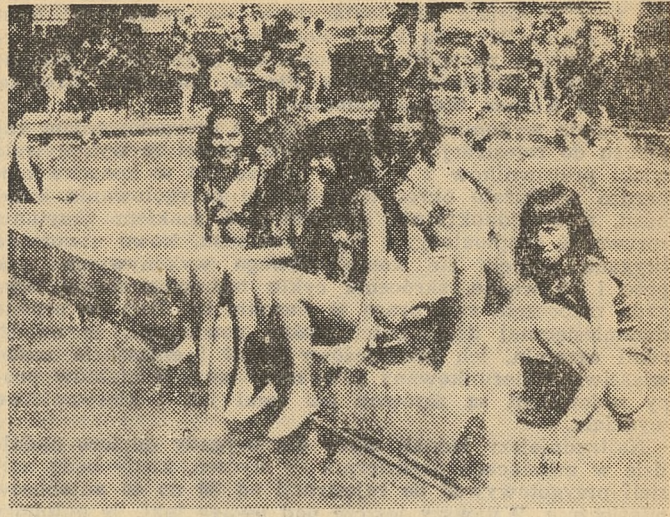
W czasie wycieczki do Tymbarku zapoznano kolonistów z procesem produkcji

serów w Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej. W sumie bardzo udana kolonia czego dowodem były m. in. zadowolone i uśmiechnięte twarze dzieci opuszczających Dobrą oraz zapewnienia, że muszą tu jeszcze wrócić w przyszłym roku.

A więc, aby dzieci mogły dotrzymać danego przyrzeczenia, dyrekcja naszego przedsiębiorstwa winna czynić usil-

Uczestnicząc we współzawodnictwie o tytuł „Najbardziej zdyscyplinowanej i wzorowej pod względem czystości grupy” zastęp naszych dziewcząt zajął II miejsce a chłopcy III.

W czasie wędrowek po okolicznych szczytach, dzieci poznały uroczy krajobraz Saksonii Szwajcarskiej. Zwiedziły malowniczo położony na wzgórzach po obu stronach



KOLONIE

74

ne starania, aby wygasająca w tym roku umowa o dzierżawę obiektu kolonijnego w Dobrej została przedłużona na następne lata.

SAUPSDORF — NRD

Wśród wzgórz i lasów pięknej Saksonii Szwajcarskiej, tuż przy granicy niemiecko-czechosłowackiej w miejscowości Saupsdorf w NRD, w ośrodku kolonijnym Zakładu Komunikacyjnych Drezna przebywała w dniach 29 lipca do 14 sierpnia na kolonii 23-osobowa grupa dzieci naszych pracowników. Wychowawcą a zarazem kierownikiem tej grupy był mgr Leopold Rolniak.

Ośrodek składał się z trzech budynków parterowych, pola namiotowego i urządzeń sportowo-rozrywkowych. W jednym z budynków mieszkali młodsi dzieci, a w pozostałych znajdowały się urządzenia socjalno-sanitarne, świetlica, magazyny żywnościowe. W namiotach spały starsze dzieci, w tym również i nasza grupa. Do dyspozycji kolonistów przeznaczone były również: boiska sportowe, basen kąpielowy, ręczny wyciąg linowy oraz wspaniale urządzone plac zabaw. Ogółem na kolonii przebywało 180 dzieci.

Nasi koloniści bardzo chwaliли sobie wyżywienie, które ich zdaniem było bardzo smaczne i urozmaicone, a zarazem bogate w witaminy i kalorie. Podczas trwania turnusu kolonijnego panowała bardzo miła i serdeczna atmosfera, tak wśród dzieci jak i personelu. Wymieniono wzajemnie wiele adresów, nawiązały się koleżeńskie i przyjacielskie kontakty.

Wspaniale zaprezentowały się nasze dzieci również od strony sportowej. Uczestnicząc w kolejnej spartakiadzie zdobyły ogółem 21 medali (9 złotych, 7 srebrnych, 5 brązowych). Pełnym sukcesem za-



XVIII wieku wraz ze słynną Galerią Obrazów Dawnych Mistrzów, obejrzały cudne muzeum indiańskie, posiadające najciekawsze tego typu zbiory w Europie.

Wspaniale zaprezentowały się nasze dzieci również od strony sportowej. Uczestnicząc w kolejnej spartakiadzie zdobyły ogółem 21 medali (9 złotych, 7 srebrnych, 5 brązowych). Pełnym sukcesem za-

kończył się również mecz piłki nożnej rozegrany pomiędzy naszą grupą a reprezentacją obozu pionierskiego z Zittau. Wynik 7:0 mówi sam za siebie. Najlepszym sportowcem kolonii uznany został Wojciech Duda, któremu jako nagrodę wręczono piłkę nożną, a pozostałym zdobywcom medali dyplomy i drobne nagrody rzeczowe. Wszyscy nasi koloniści na zakończenie otrzymali od Dyrekcji MZK Drezno pamiątkowe upominki a najlepszy zdobywca książkowe.

Reasumując — bardzo udany wypoczynek naszych dzieci, które wróciły z kolonii do swych domów pełne wrażeń i wspomnień z pobytu na niemieckiej ziemi. Życzyć by sobie należało by w następ-

przedsiębiorstw objętych działalnością Zakładu Usług Socjalnych i Szkoleniowych. Obowiązki kierownika kolonii pełnił dyrektor tej szkoły — Marian Solarz. Kadra wychowawcza rekrutowała się spośród studentów I roku WSP, a pozostały personel z miejscowej ludności.

Przeprowadzony przez dzieci zwiad terenowy pozwolił im zapoznać się z historią i przeobrażeniami Jastrzębi w trzydziestolecie PRL.

Wędrowki krajoznawcze przyczyniły się do zwiedzenia okolicy pobytu m. in. słynnych „starych źródeł” skamieniałego miasteczka” w Cieszkowicach. Autokarem odbyli wycieczkę do Łańcuta oraz Zakopanego.

nych latach taka wymiana była prowadzona i to nawet na większą skalę.

JASTRZĘBIA GÓRA

W tym roku nasze przedsiębiorstwo wzbogaciło się o drugi obiekt kolonijny, a jest nim budynek szkoły podstawowej nr 2 w Jastrzębiej Górnej, w powiecie tarnowskim. Po przeprowadzeniu adaptacji obiektu dla potrzeb kolonii wypoczywać może w każdym turnusie po 100 dzieci. Koszt przeprowadzonych prac adaptacyjnych wraz z świetlicowych, lub uczestnicząc w Festiwalu Piosenki Kolonijnej, konkursie rysunkowym i kominkach”. I z tej 145 uczestników, w tym 102 dzieci naszych pracowników, wolone, wypoczęte i pełne a pozostali rekrutowali się z wrażeń.

Nawiązane kontakty ze znajdującą się w Jastrzębi kolonią z Warszawy pozwoliły na częste prowadzenie wspólnych zajęć sportowych oraz wieczorków tanecznych.

Podobnie jak w Dobrej — uczestniczyli koloniści w akcji „Każdy kłós na wagę złota” pomagając rolnikom z Jastrzębi w żniwach. W wypadku nie sprzyjającej aury do zajęć na wolnym powietrzu dzieci spędzały czas przy oglądaniu programu telewizyjnego, czytaniu książek, nauce piosenek, grach i zabawach adaptacyjnych. W tym czasie w świetlicowych, lub uczestnicząc w Festiwalu Piosenki Kolonijnej, konkursie rysunkowym i kominkach”. I z tej 145 uczestników, w tym 102 dzieci naszych pracowników, wolone, wypoczęte i pełne a pozostali rekrutowali się z wrażeń.

(A. T.)

Wczasy wypoczynkowe

Tegoroczny sezon wypoczynkowy zbliża się ku końcowi. Kończą się tłumaczenia..., że tego nie wykonano, że tego nie da się wykonać bo... sezon urlopowy, ludzie są na wczasach i nie ma kto robić itd... Po trochu to prawda, że okres ten w wykonawstwie zadań planowych do najłatwiejszych nie należy. Ale czy tylko to jest główną przyczyną osłabienia tętna pracy? Nie o tym miałem jednak pisać, a na temat gdzie wypoczywaliśmy tego lata. Zapraszamy natomiast wszystkich do dyskusji na temat wspomnianego problemu. Czekamy na listy.

Gdy oddawaliśmy ten numer do druku sezon urlopowy jeszcze trwał, stąd nie dysponowaliśmy jeszcze pełną informacją i oceną wczasów, dlatego piszemy obecnie o tej formie wypoczynku w sposób sprawozdawczy — ogólnikowy.

W wynajętych prywatnych kwaterach w Swinoujściu zorganizowane były wczasy dla 308 osób. Na ogół wszyscy pozytywnie wyrażali się o pobycie nad morzem. Za-

strzeżenia budzi jedynie długi i męczący jodród. W jednym turnusie wypoczywały 44 osoby, w sumie w dniach od 1 czerwca do 14 września odbyło 7 czternastodniowych turnusów. Wyżywienie jak twierdzą wczasowicze — dobre — zagwarantowane było w stołówce prowadzonej przez Spółdzielnię „Gromada” ze Szczecina.

Złote Piaski — Bułgaria, to kolejna miejscowość, w której na podstawie zawartej umowy z Biurem Turystyki Zagranicznej PTTK — Warszawa, w Kempingu „Panorama” spędziło urlop w pięciu turnusach około 400 osób. Wczasowicze zakwaterowani zostali w 4-osobowych namiotach. Stojali się w miejscowych restauracjach. Nasi przedstawiciele otrzymywali pewną ilość pieniędzy w walucie bułgarskiej oczywiście — na wyżywienie. Co delikatniejszy podniebieniem nie są zachwyceni narodową kuchnią bułgarską. Pogoda na ogół spełniła oczekiwania urlopowiczów, to też wszyscy wracali opaleni.

W wyniku następnej — pi-

lotażowej wymiany wczasowiczów z Przedsiębiorstwem Transportu Towarowego z Budapesztu, 25 naszych pracowników spędziło urlop w ośrodku wypoczynkowym tego przedsiębiorstwa w Hajduszoboszló. Wstępne rozmowy z tymi osobami wskazują, że wrócili z Węgier zadowoleni i wypoczęci. Rokuje to nadzieję na poszerzenie wymiany wczasowiczów w roku następnym.

Rozpoczęta w br. wymiana grup pracowniczych z bratnim przedsiębiorstwem komunikacyjnym z Drezna, objęła swym zakresem również wczasowiczów. W trzech turnusach w czerwcu i wrześniu przebywało na wczasach 48 osób. Spędzili oni urlop w miejscowości Kurort-Radthen położonej na terenie Saksonii Szwajcarskiej. — Organizowanie wycieczki pozwoliły m. in. zapoznać się z zabytkami i skarbami kultury Drezna.

Nie najlepiej wyglądała sytuacja z pełnym wykorzystaniem miejsc w naszym Ośrodku Wypoczynkowym w Osieczanach. Jedynie w miesiącach lipiec — sierpień

wszystkie miejsca były wykorzystane. Skierowania na wolne miejsca w Osieczanach sprzedano w takiej sytuacji przedsiębiorstwom objętym zakresem działania Zakładu Usług Socjalnych i Szkoleniowych.

Zgodnie ze wspomnianymi wcześniej umowami o wymianie urlopowiczów, w czerwcu przebywało w Osieczanach 48 pracowników z MZK — Drezno a w sierpniu 25-ciu wczasowiczów węgierskich.

Na ogół pozytywnie wyrażają się pracownicy spędzający urlop w Osieczanach o funkcjonalności ośrodka. Narzekają jedynie na brak etatowego instruktora KO, brak basenu kąpielowego a przede wszystkim na nienajlepszą tego lata aurę.

Pracownicy naszego przedsiębiorstwa mogli również korzystać ze skierowań FWP. Najwięcej bo około 80 skierowań wykorzystanych zostało w lipcu, sierpniu, do licznych atrakcyjnych miejscowości nadmorskich, nad jeziorami i w regionie górskim.

(A. T.)



Brygada młodzieżowa

Z inicjatywy Zarządu IV Koła ZMS utworzona została przy Wydziale Eksploatacyjnym — „Bieńczyce” Młodzieżowa Brygada Pracy Socjalistycznej. W skład brygady wchodzi następujący członkowie ZMS: Jerzy Stachura, Edward Goldowski, Jacek Florek, Bogusław Zabagło, Zdzisław Kurasz, Stefan Kołodziej.

Brygada wykonuje prace związane z przygotowaniem autobusu do rejestracji. Dotychczas czynności te wykonywało wielu pracowników z różnych brygad, co w konsekwencji bardzo wydłużało okres technicznego przygotowania autobusu, a niejednokrotnie stawiało pod znakiem zapytania sprawność eksploatacyjną tego autobusu. Nowo utworzona brygada podjęła się kompleksowego wykonywania tych prac i co ważne, skrócenia cyklu technicznego. Brygada rozpoczęła swą pracę w sierpniu br. Dziś po prawie dwumiesięcznej działalności można powiedzieć, że młodzieży zdali egzamin, ich młodzieżowy zapał i entuzjazm został właściwie ukierunkowany i wykorzystany. Z efektów pracy zadowolony są zarówno oni sami jak i kierownictwo wydziału.

Najtrudniejszy jednak okres dla brygady dopiero nadejdzie w miesiącach październik — styczeń, kiedy będą musieli przygotowywać do rejestracji od 30 do 40 autobusów miesięcznie. Wziąwszy jeszcze pod uwagę fakt, że autobusy po kapitalnym remoncie wykonywanym w Słupsku pod względem technicznym pozostawiają wiele do życzenia (najczęściej wadliwie działający układ hamulcowy) pracy jest dużo.

Brygadzie na co dzień pomaga i udziela fachowych porad mistrz Jan Raźny oraz kierownik Wydziału mgr inż. Henryk Albrecht.

Jest to pierwsza tego typu brygada w przedsiębiorstwie. Wziąwszy pod uwagę pozytywne efekty jej działalności — wzór godny naśladowstwa przez pozostałe wydziały. (A. T.)

ZAKŁADOWA SZKOŁA AKTYWU

Prezydium ZZ ZMS na swym posiedzeniu w dniu 31 sierpnia br. podjęło uchwałę o powołaniu Zakładowej Szkoły Aktywu ZMS w naszym przedsiębiorstwie. W ramach ZSA w pierwszym etapie działałyby: Wszelchnia Spo-

eczno-Polityczna, Studium Wiedzy o Partii, Wieczorowa Szkoła Aktywu o specjalnościach: organizacyjna, propagandowa, kulturalno-oświatowa oraz społeczno-turystyczna.

(A. T.)

Każdy kłos na wagę złota

Bardzo trudne warunki atmosferyczne, zmusiły rolników do maksymalnego wysiłku podczas tegorocznych zniw. Musiano wykonać każdą bezdeszczową godzinę. O tym jak ważna jest każda para rąk w pracach polowych wiedza nie tylko rolnicy. Do pomocy przystąpiło całe społeczeństwo. W akcji „Każdy kłos na wagę złota” nie brali także młodzieży naszego przedsiębiorstwa.

Z inicjatywy Dyrekcji MPK i ZZ ZMS została stworzona brygada, która 19 sierpnia pracowała przy zniwach na terenie gminy Myslenice.

W skład brygady weszli: Barbara Jasek, Melania Król, Andrzej Łukasiewicz, Marek Pietronczyk. Do akcji włączyli się także studenci UJ odbywający w sierpniu w naszym przedsiębiorstwie tzw. praktyki robotnicze. Byli to: Michał Kołba, Adam Pawlusiak, Henryk Małochnyja. Brygadą kierował, oczywiście również pracując

ze wszystkimi w pocie czoła — Zbigniew Nowak.

Inna kilkuosobowa brygada składająca się z młodzieży przebywającej na urlopie wypoczynkowym w Osieczanach pracowała przy zwozie i omiotach zboża. Fakt ten tym bardziej zasługuje na uwagę, iż pomoc ta obejmowała gospodarstwo rodziny tragicznie zmarłego pracownika MPK — Mariana Winceniaka.

3 września natomiast Marta Dąbrowska, Antoni Kipiel, Władysław Kotula i Ryszard Dwurażny pomagali przy sprzące zboża rodzinie Jana Skałki — tragicznie zmarłego pracownika Wydziału Torów.

Przy koszeniu, zwozie i omiotach zboża w dniu 30 sierpnia br. pracowała w Osieczanach inna ośmio-osobowa grupa młodzieży.

Postawa naszej młodzieży zasługuje na pełne uznanie i gorące słowa podziękowania.

Poświęcili swój czas niejednokrotnie przeznaczony przecież na zastulony odpoczynek, a wracali zawsze mimo dużego zmęczenia z poczuciem dobrze wypełnionego obowiązku. Tak więc stwierdzenie, że na młodzież można liczyć w pełni sprawdziło się w czasie tegorocznych zniw. (A. T.)

Szary fartuch, rękawice, gumowe buty, na głowie chustka, a pod nią młoda uśmiechnięta twarz dziewczyny. W takim stroju pracują te, które mogą już się nazwać studentkami.

Zatem ci studenci myją wagony tramwajowe, autobusy, oczyszczają torowiska.

Mają za sobą nietatę egzamin na wyższą uczelnię — bądnym szczerzy — jest to życiowy sukces. Będą się uczyć a to przyszłości?

Lecz teraz, przez miesiąc, fizyczne prace — bo takie są właśnie praktyki robotnicze poprzedzające studia.

Ci młodzi ludzie nie wstydzą się fizycznej pracy i pozostawiają po sobie dobre wrażenia. „Jestem bardzo zadowolony z ich pracy” — powiedział mistrz zmiany nocnej Stefan Nieć, podczas nocnych objazdów studenckich stanowisk pracy.

„Pracując bardzo sumiennie” w tym zdaniu zawarł swoją pochwałę dziewcząt pracujących na I zajezdni w Nowej Hucie, również mistrz zmiany nocnej Mieczysław Kozioł. Mimo późnej pory nocnej nie widział na ich twarzach zmęczenia.

W trakcie pracy rodziły się nowe kontakty. Przykładem tego może być współpraca między IV kołem ZMS Staszka Nowaka z Bieńczy, a studentami.

Doskonale też przedstawiciele Zarządu Zakładowego

Bardzo duże znaczenie dla prawidłowego wykonywania pracy ma jej organizacja. I tutaj nasz zakład może być dobrym przykładem. Odpowiedzialnym za organizację pracy studentów jest pracownik Wydziału Torów Zdzisław Bogusławski.

Praktyki trwają w miesiącach sierpnia i września, a więc w okresie urlopowym. Toteż praca studentów jest szczególnie cenna. Wykonują oczywiście czynności najprostsze — choć niezbędne, natomiast wykwalifikowani pracownicy MPK pozostają na tych stanowiskach, gdzie potrzeba pewnych umiejętności. Korzyści są obopólne. Młodzież istotnie poznaje smak pracy fizycznej. „Dopiero teraz wiem — powiedziała mi jedna z uczestniczek praktyk — ile trzeba wysiłku, by doprowadzić wagon tramwajowy do należytej czystości.

Nie zastanawiałam się nad tym, że praca w MPK w przeważającej części odbywa się na zapleczu, często w warunkach bardzo trudnych, nie znanych ogółowi. Przynajmniej teraz będziemy należycie szanować pracę tych ludzi”.

PILOMENA SERWIN

ŻACY w szarych roboczych ubraniach

ZMS zdają sobie sprawę, że nie samą pracą człowiek żyje. Toteż z ich inicjatywą zostało zorganizowanych dla studentów szereg wieczorków rozrywkowych. Studenci brali też udział w niedzielnych wycieczkach.

Remonty torowisk

Bieżący rok obfituje w remonty torowisk, niezbędne z punktu widzenia sprawności i bezpieczeństwa ruchu komunikacyjnego w mieście. Pierwsze tegoroczne zadanie, a mianowicie remont torowisk w ulicy Krakowskiej wraz ze zmianą torów na moście im. T. Kościuszki zostało zgodnie z podjętymi zobowiązaniami, zakończone dnia 19 maja br.

Szczególne komplikacje występowały przy pracach prowadzonych na moście, w związku z koniecznością utrzymania ruchu robót torowisk.

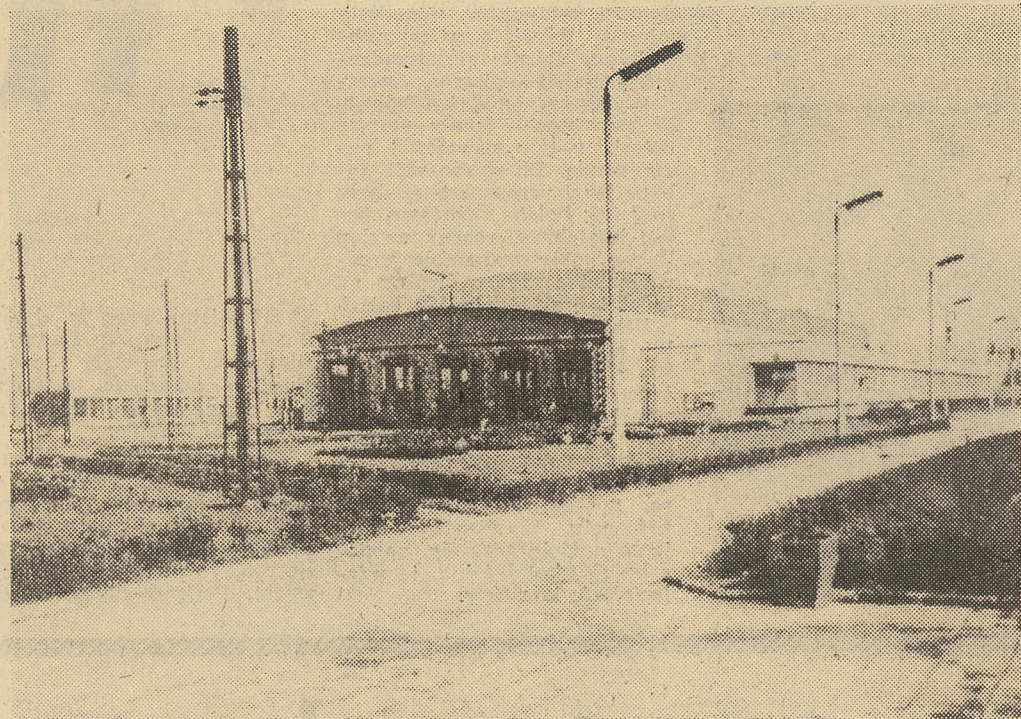
rowe prowadzone były wyłącznie w nocy. Od początku czerwca rozpoczął się remont torowisk w ulicy Długiej. Po zakończeniu remontu w ulicy Długiej ekipy remontowe przedsiębiorstwa weszły w ulicę Karmelićką.

W bieżącym roku potencjał wykonawczy przedsiębiorstwa koncentruje się również na innych ważnych inwestycjach w mieście jak w ulicy Zakopiańskiej, Bronowickiej, w rejonie mostu Dębickiego i Kozłowska.

Głównym zadaniem inwestycyjnym w ulicy Zakopiańskiej jest wymiana instalacji sieci trakcyjnej na odcinku od Łagiewnik do Borku Fałęckiego.

Na trasach komunikacyjnych, gdzie przebiegają torowiska wydzielone dokonuje się modernizacji sieci trakcyjnej, poprzez wprowadzenie sieci typu kolejowego.

Modernizacja ta wykonywana jest celem wyeliminowania awarii sieci, które zdarzały się dotychczas, zwłaszcza przy dużej szybkości ruchu pojazdów tramwajowych. (A.L.)



Współzawodnictwo Kół ZMS

ZZ ZMS dokonał podsumowania wyników współzawodnictwa kół, działających w naszym przedsiębiorstwie o tytuł „Najlepszego Koła ZMS” za okres od grudnia 1973 r. do czerwca 1974 r. Kryteria oceny były dość zróżnicowane i obejmowały szeroki wachlarz problemów. Dotyczyły m. in.: frekwencji na zebraniach, prawidłowego prowadzenia dokumentacji, realizacji planu pracy, udziału w szkoleniach, organizacji spotkań z tzw. „ciekawymi ludźmi”, imprez KO i sportowo-turystycznych, pracy propagandowej, podejmowania i realizacji czynów społeczno-produkcyjnych.

Oprócz dodatnich punktów za pozytywne efekty swej pracy koła otrzymywały również punkty ujemne m. in. za: nie odbyte zebrania, obniżenie stanu liczebności koła, nieterminowy wpływ dokumentacji do ZZ, niski udział w szkoleniach partyjnych itp.

Tytuł „Najlepszego Koła ZMS w MPK — Kraków” zdobyło II koło ZMS działające przy WET. „Podgórze” — 190 pkt, II miejsce z ilością 147 pkt zajęło XIII Koło W. Taryf. — Biuletowy, III miejsce i 102 pkt zdobyło IV koło WEA „Bieńczyce”, IV miejsce i 93 pkt — VII WR-P ZKSz, 5 miejsce i 85 pkt — I koło przy WET „Nowa Huta”.

We współzawodnictwie nie uczestniczyły koła nr XV i XVI działające w Szkole Przyzakładowej, których struktura pracy jest całkowicie odmienna od pozostałych i uczestniczyć będą w rywalizacji w II półroczu br., oczywiście po opracowaniu specjalnych zasad współzawodnictwa.

Ocena rywalizacji wykazała, że nie wszystkie koła prowadzą prawidłową działalność, szczególnie odnosi się to do Koła nr X — W. Torów, XII — W. Zabezpieczenia Ruchu oraz XIV Zakład Remontowo-Inwestycyjny, które wyraźnie odbiegają od poziomu pracy prezentowanego przez pozostałe koła. Zarząd Zakładowy wspólnie z aktywnymi kółami winien zastanowić się w jaki sposób „uzdrowić” tę sytuację. Samo suche podsumowanie współzawodnictwa cyframi chyba nie rozwiązuje problemu.

(A. T.)

Lekcja historii

Działające przy Wydziale Eksploatacji Autobusowej „Bieńczyce” IV Koło ZMS zorganizowało w Klubie Zakładowym przy Placu Serkowskiego 7, w dniu 7 września br. spotkanie z działaczem ZBOWiD — Franciszkiem Czajkowskim, zatrudnionym obecnie jako kierowca autobusu. Podzielił się on z młodzieżą swymi wspomnieniami z okresu II wojny światowej i pierwszych lat wolności. Ze wzruszeniem mówił o stoczynskich walkach z hitlerowskim najazdem, o trudach przebiegającego szlaku bojowego spod Lenina do Berlina, o ciężkich, ale także radosnych pierwszych latach odbudowy wolnej ojczyzny i utrwaleniu na wyzwolonych ziemiach władzy ludowej.

Uroczystym momentem spotkania było również wręczenie przez wiceprzewodniczącego ZZ ZMS czterech legitymacji ZMS nowym członkom tej organizacji. Imprezę zakończono wieczorkiem tanecznym. W sumie bardzo udany wieczór wspomnień i rozrywki, a jak stwierdziła uczestnicząca w nim młodzież — była to dla niej dobra lekcja historii. (A. T.)

Chór „Lutnia”, który święcił niedawno swój jubileusz śpiewa już 75 lat. Historia chóru to historia ludzi, którzy związali z nim swe pasje artystyczne, talenty i zdolności organizatorskie. Prezentujemy dziś trzech członków chóru „LUTNIA”, którzy za swą wieloletnią działalność odznaczni ostatnio Złotym Krzyżem Zasługi;

MARIAN CHOLEWA należy do „LUTNI” od 30 lat. Brał udział we wszystkich występach zespołu zarówno w kraju jak i zagranicą. W Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym pracuje od 1941 roku. Początkowo jako ślusarz, a po zdaniu egzaminu mistrzowskiego jako starszy mistrz. Marian Cholewa jest wzorowym pracownikiem, dbałym o mienie społeczne i znanym z umiejętności do-

Zasłużeni pracą i śpiewem

brego organizowania pracy w zespole. Cenią go najmłodsi spośród pracowników, gdyż wiele czasu i wysiłku poświęca sprawie przyuczenia ich do zawodu.

TADEUSZ HOJNY, będąc członkiem „LUTNI” od 20 lat także brał udział we wszystkich publicznych występach zespołu.

Pracując od 1946 roku w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym jako motorowy znany jest ze zdyscyplinowania, dbałego stosunku do powierzonych mu mienia. Zarówno stosunek do pracy jak i zainteresowania artystyczne zjednują mu szacunek i sympatię ze strony kolegów i przełożonych.

JÓZEF STIASNY śpiewa w „LUTNI” już 40 lat. Pracując w naszym przedsiębiorstwie od 1940 roku przebył drogę awansu zawodowego i społecznego. Pełnił kolejno funkcję elektromontera, st. mistrza, kalkulatora, st. kalkulatora. Od roku 1968 pracuje na stanowisku st. referenta technicznego. Systematyczny awans był wyrazem uznania dla jego stosunku do pracy i umiejętności zawodowych. (A. L.)

Rozmowy z młodzieżą

Prezydium Zarządu Głównego ZMS podjęło decyzję o przeprowadzeniu w terminie od 1 września do 30 października br. indywidualnych rozmów z młodzieżą pracującą i szkół przyzakładowych.

W tradycji organizacji ZMS stałą metodą działania są rozmowy z młodzieżą robotniczą. Przyczyniają się one do pogłębienia więzi organizacji z młodzieżą, konfrontacji programu z jej potrzebami, dążeniami i aspiracjami. Uchwalony na V Zjeździe ZMS program Związku zawiera bogaty program propozycji, których realizacja będzie wymagała ofensywności działania oraz oddziaływania na szerszy niż dotychczas krąg młodzieży.

Rozmowy z młodzieżą naszego przedsiębiorstwa już trwają. ZZ ZMS liczy, że przyniosą one bogaty materiał, pomocny w codziennej działalności. Powinny one przyczynić się do zapoznania młodzieży z głównymi formami i inicjatywami programowymi V Zjazdu ZMS. Do polepszenia więzi organizacji ZMS z młodzieżą naszego zakładu i szkoły przyzakładowej, podniesienia autorytetu Koła, wzrostu wpływu i oddziaływania Związku w środowisku robotniczym. Niebagatelne znaczenie ma poznanie opinii i poglądów o warunkach społecznych, organizacji pracy w wydziale, stosunkach międzyludzkich i innych ważnych problemach. Efektem rozmów — a liczy na to bardzo ZZ ZMS — powinien być m. in. — wzrost

liczebności organizacji o nowych członków społecznie aktywnych.

Rozmowy z młodzieżą pracującą i szkołami przyzakładowymi koncentrują się na dwóch zasadniczych kierunkach. Powinny one dostarczyć młodzieży wiadomości o formach i treściach pracy Związku w naszym przedsiębiorstwie. Trzeba to powiązać z treścią uchwały VII Plenum KC PZPR w sprawach młodzieży. Całością tych spraw jest przedstawiony w oparciu o przykłady osiągnięć i poczynania podejmowanych przez Zarząd Zakładowy i poszczególne koła.

Obejmuje on między innymi takie zagadnienia jak: realizacja zadań społeczno-gospodarczych, współzawodnictwo pracy TMMG, TMMT, udział w życiu społeczno-politycznym zakładu, form wypoczynku, kultury i sportu, inicjatyw ZMS i ich skuteczność w podnoszeniu wyników w nauce itp.

Szczególnie istotne jest tu ukazanie roli i udziału Związku w całym życiu zakładu i szkoły, jego roli jako reprezentanta młodzieży.

Wyniki rozmów powinny dać rozeznanie w postawach, poglądach i sytuacji zawodowej, socjalno-bytowej młodzieży niezorganizowanej, ich stosunku do działalności organizacji.

Rozmowy trwają — o uzyskanych wynikach poinformujemy czytelników po ich zakończeniu i podsumowaniu. (A. T.)

Jak silne trzeba mieć nerwy by ze spokojem przyjąć informację, że „tramwaj dalej nie pojedzie — awaria” — wie każdy z nas. Takie stwierdzenia nie należą przecież do wyjątkowych. Najgorzej wychodzą na tym oczywiście pracownicy naszego przedsiębiorstwa, no bo jak tu usprawiedliwiać swe spóźnienie — z winy MPK?

Problem zakłóceń w ruchu komunikacyjnym jest ważny, nie tylko dla mieszkańców miasta, ale także dla Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego.

Dlaczego więc awarii jest tak dużo?

Około 30 proc. zakłóceń w kursach tramwajowych pochodzi z winy MPK. Reszta, aż 70 proc. przez pozostałych użytkowników jezdni.

Czy istnieje możliwość ograniczenia do minimum udziału naszego przedsiębiorstwa w tych awariach?

Sprawa okazuje się bardzo trudna do zrealizowania.

Nie jest tajemnicą, że istnieje w Krakowie wiele odcinków torowisk, gdzie przypadki wykolejenia pociągów tramwajowych nie należą do rzadkości. Taki jest odcinek między Aglomerownią, a Osiedlem Wandy.

Remont kapitalny na odcinku 1300 metrów toru pojedynczego na tym terenie był przeprowadzony w roku 1970. W roku bieżącym zaplanowany był remont średni. Po przystąpieniu do tegoż remontu odcinek ten zakwalifikowano do remontu kapitalnego, w tej chwili są prowadzone prace zabezpieczające. Konieczność częstych remontów kapitalnych torowisk w Krakowie podyktowana jest podłożem gruntowym miasta. W wielu miejscach, gdzie biegają tory, płynęła kiedyś Wisła.

Zamulony teren skraca znacznie czas używalności torowisk. Tak jest na przykład w przypadku ul. Karmelickiej.

Wydział torów MPK nie jest w stanie przeprowadzić wszystkich koniecznych remontów w odpowiednim czasie. Część prac zlecona jest takim przedsiębiorstwom jak. PRI i MPRI. Nie wszystkie zlecenia są jednak przyjmowane.

Jest jednak rzeczą normalną, że przeciętny użytkownik taboru tramwajowego nie zna tych spraw. Zresztą nawet znajomość trudności jednego z wydziałów MPK nie rekompensuje mu czasu straconego w oczekiwaniu na tramwaj.

Często jednak awarie powstają nie tylko przez zły stan torowiska.

Tramwaje mogą kursować po zużytych torach, jeżeli zużycia te mieszczą się w granicach dopuszczalnych i wyraźnie określonych norm.

Wiele do życzenia pozostawia także nasz tabor tramwajowy. Jest on w wielu wypadkach przestarzały i co za tym idzie dużo mu brakuje do technicznej doskonałości. Eksploatacja nie w pełni sprawnego wagonu może się dokonywać tylko wtedy, jeżeli bra-



BY DALEJ NIE TRZEBA BYŁO IŚĆ PIESZO

ki techniczne mieszczą się w granicach dopuszczalnych.

I tu nasuwa się pytanie: co będzie jeżeli na niedoskonałym torze wjedzie niesprawny wagon tramwajowy?

Jeżeli jeszcze weźmiemy poprawkę, że motorniczy nie zwróci uwagi na ograniczenie szybkości (co zdarza się często szczególnie w godzinach pozaszczytowych). Czy odpowiedź na to będzie awaria?

Dział Dochodzeniowo - Wypadkowy stwierdził, że 99 proc. wykolejeń wagonów tramwajowych powstaje na skutek złego stanu torów.

Kierownictwo Wydziału Torów postuluje utworzenie specjalnej komisji, w skład której weszliby zarówno specjaliści od torów jak też sieci, taboru i bezpieczeństwa komunikacji miejskiej.

Zdaniem tegoż kierownictwa Dział Dochodzeniowo-Wypadkowy nie bada wszechstronnie przyczyn wypadku. Wydział Torów posiada wprawdzie Pogotowie Torowe, ale często dociera ono na miejsce już po usunięciu awarii.

A może należałoby powołać taką komisję, ale do rozpatrzenia czy dany wóz może je-

chać po danym torowisku? Nie neguję, że sprawa ustalenia odpowiedzialnych za awarie jest bardzo ważna, ale czy nie korzystniejsze byłoby ograniczenie ich ilości.

Na pewno ludzie, którzy wyczekują bezskutecznie na przystankach, nie będą usatysfakcjonowani wiadomością z jakiego powodu tracą cenny czas, a każdemu przedsiębiorstwu usługowemu powinno zależeć na pozytywnej ocenie jego działalności przez korzystających z jego usług klientów.

FILOMENA SERWIN



POWSZECHNY PRZEGŁĄD ZAPASÓW

(Ciąg dalszy ze str. 1)

Przed wszystkim lansowana jest słuszną teorią (wdrażana także praktycznie) o koniecznym zmniejszeniu materiałochłonności wyrobów przemysłowych, poprzez zwiększenie ich naukowochłonności. Oznacza to, że na bazie wysokiego rozwoju nauki trzeba znajdować takie rozwiązania techniczne i technologiczne, które doprowadzą do zmniejszenia zużycia surowców i materiałów w procesie produkcji.

W sukurs wspomnianej tendencji idzie teoria i praktyka miniaturyzacji. Dzięki miniaturyzacji wyrób mniejszy, lżejszy jest tak samo lub bardziej funkcjonalny niż jego poprzednik. Problem gospodarki surowcowo - materiałowej ma swoje bardzo ważne odniesienie do życia gospodarczego i dalszego rozwoju naszego kraju. Nie żyjemy w izolacji od problemów, z którymi boryka się świat. Jako partner handlowy tego świata odczuwamy mniej lub bardziej bezpośrednio wszystkie korzystne i niekorzystne wahania koniunktury. Problem obecnych trudności surowcowo-materiałowych odczuwamy także. Placąc drożej za importowane towary tym samym drożej wytwarzamy.

I dlatego sprawa tegorocznych powszechnych przeglądów dotyczących gospodarki materiałowej w przedsiębiorstwach i zakładach pracy urasta do rangi szczególnie ważnej.

W ubiegłym 1973 roku zużyliśmy w naszej gospodarce narodowej surowce i materiały o ogólnej wartości 1200 miliardów zł. Cyfra ta ukazuje skalę problemu.

Sam problem polega na tym, by gospodarka surowcowo-materiałowa była jak najbardziej celowa i oszczędna. Niezwykle ważną sprawą jest sama geografia rozmieszczenia zasobów w kraju. Rzecz w tym, by surowce i materiały były rozmieszczone zarówno z punktu widzenia ilościowego, jaki i asortymentowego w sposób zgodny z rzeczywistymi

potrzebami regionów i zakładów pracy. Niestety nie należą jeszcze do rzadkości takie przypadki, że jeden zakład rozpaczliwie poszukuje czegoś, co drugi zakład magazynuje w nadmiarze.

Zapasy gromadzone przez przedsiębiorstwa zamykają się winny w pewnych określonych dla nich normatywach. Przekraczanie tych normatywów nie leży zresztą w interesie przedsiębiorstwa i jego załogi, choćby dlatego, że wpływa niekorzystnie na kształtowanie się wskaźników ekonomicznych.

Rzetelne i rozsądne podejście do spraw gospodarki materiałowej w zakładach pracy mogłoby zniwelować te zatory i napięcia, które często występują z przyczyn nieobiektywnych. Zilustrujmy to przykładem. Kierownik pewnego zakładu od blisko dwu lat trzymał w magazynie 15 silników, z których nie czynił użytku i co więcej nie miał potrzeby ani zamiaru zastosować ich w przyszłości. W tym samym czasie inny zakład miał poważne trudności z wykonywaniem planów właśnie z powodu braku identycznych silników. Niejednokrotnie stan taki prowadzi przy tym do zupełnej niepotrzebności, a nierzadko dewizowych zakupów urządzeń czy materiałów, gdzieindziej leżących w nadmiarze.

Trzeba pamiętać i o tym że trzymane w nadmiarze urządzenia, materiały i surowce z upływem czasu ulegają zużyciu fizycznemu i technicznemu. To ostatnie jest równoznaczne z techniczną dezaktualizacją.

Mamy w kraju jeszcze nie ujawnione rezerwy urządzeń, materiałów i surowców. Obecne przeglądy zasobów winny je ujawnić i stworzyć możliwość prawidłowego ich rozdyktowania. Ponieważ gospodarka narodowa jest sumą zakładów pracy, w każdym z nich przegląd jesienny musi być przeprowadzony z pełnym poczuciem odpowiedzialności, w interesie całego kraju.

ANDRZEJ LISOWSKI

KOMUNIKAT

Nasz apel znalazł odzew! Uzyskaliśmy szereg cennych wycinków z gazet, fotografii, itp. Szczególnie serdecznie dziękujemy kol. JANOWI GAŹDZIE, który przekazał nam kilka numerów gazety zakładowej „Nowe Tory”, z lat 1954-1958.

W dalszym ciągu apelujemy do osób posiadających wydawnictwa MPK lub dotyczące MPK, pochodzące z dawniejszych lat, o udostępnienie ich Sekcji Propagandowej Komitetu Obchodów 100-lecia Komunikacji Miejskiej. Mogą to być monogra-

fie, czasopisma, wycinki z gazet, wydawnictwa okolicznościowe, zdjęcia itp. W szczególności apel nasz kierujemy do posiadaczy nr 21, 26, 27, 28, 29, 32 (i ewent. dalszych), ukazujących się w latach 1954-1958 gazety zakładowej MPK — „Nowe Tory”. Wszystkie udostępnione nam materiały, na życzenie właścicieli, zostaną — po wykorzystaniu — zwrócone.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: ROZGŁOSZENIA ZAKŁADOWA MKP, KRAKÓW, ul. WAWRZYŃCA 15, I P.

Ustawa o bhp z 30 marca 1965 r. stanowi kodyfikację podstawowych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i życia pracownika w procesie produkcji. Stwarza ona warunki do skutecznego zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym.

Ustawa ta zawiera w sobie m. in. przepisy dotyczące ochrony zdrowia, szkolenia w zakresie bhp, odzieży ochronnej i roboczej oraz sprzętu ochrony osobistej. Wyraźnie też określa obowiązki zakładu pracy jak również pracowników. Zakład pracy obowiązany jest zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, wyłączające zagrożenie ich życia czy zdrowia.

Realizacja tego obowiązku następuje w oparciu o najnowsze zdobycze nauki i techniki i stanowi nieodłączny element działalności przedsiębiorstwa. Zakład pracy obowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych w nim przez studentów wyższych uczelni, uczniów szkół zawodowych i innych, nie będących jego pracownikami.

W zakresie ochrony zdrowia i opieki lekarskiej zakład pracy obowiązany jest stosować środki zapobiegające chorobom

zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy. W związku z tym przeprowadzane winny być systematyczne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia metodami ustalonymi w normach.

Każdy pracownik przed dopuszczeniem go do pracy podlega jest badaniem lekarskim, tzw. badaniom wstępnym.

Ponadto w czasie zatrudnie-

cia i rozmiar zagrożenia powodującego tę chorobę, przystąpić niezwłocznie do usuwania przyczyn powodujących choroby zawodowe w szczególności przez zastosowanie urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, hermetyzacji procesów technologicznych i eliminowanie szkodliwych dla zdrowia pracowników substancji lub materiałów.

Jeżeli badania lekarskie wy-

kazują stałą niezdolność pracownika do danej pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub innym schorzeniem wywołanym warunkiem środowiska pracy, zakład pracy obowiązany jest przesunąć go do innej pracy odpowiedniej do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Gdy przesunięcie takie nie jest możliwe, zakład pracy powinien niezwłocznie porozumieć się z wydziałem zatrudnienia w celu zapewnienia pracownikowi od-

powieniej pracy w innym zakładzie.

Pracownik zatrudniony przy pracach szczególnie szkodliwych dla zdrowia, zakład pracy powinien zapewnić bezpłatne dożywianie specjalne.

W zakresie wymagań higieniczno-sanitarnych zakład pracy obowiązany jest posiadać niezbędne urządzenia higieniczno-sanitarne, dostarczać pracownikom środków utrzy-

mania higieny osobistej, zabezpieczyć pranie, odfekanie, suszenie i odpylanie odzieży ochronnej lub roboczej.

Ustawa o bhp z 30. III. 65 r. zawiera również przepisy dotyczące szkoleń.

Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie ma on dostatecznej znajomości zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz potrzebnej do danej pracy umiejętności. Pracownik winien być przed dopuszczeniem do pracy prze-

szkolony w zakresie ogólnych zasad i przepisów bhp, jak też

szczegółowych zasad i przepisów w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy obowiązujących przy danej pracy.

Niezależnie od przeszkolenia wstępnego zakład pracy obowiązany jest do prowadzenia szkolenia okresowego w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

— wykonywać pracę w sposób zgodny z zasadami i przepisami bhp oraz przestrzegać wydawanych w tym zakresie zarządzeń i wskazówek przełożonych,

— dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy,

— używać przydzielonej mu odzieży ochronnej i roboczej oraz sprzętu ochrony osobistej zgodnie z ich przeznaczeniem,

— poddawać się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym, oraz innym, zarządzanym przez właściwe organy i stosować się do zaleceń lekarskich,

— brać udział w szkoleniu i instruktażu z zakresu bhp, znać obowiązujące w tym zakresie przepisy oraz poddawać się wymaganiom egzaminom sprawdzającym,

— niezwłocznie zawiadamiać przełożonych o zauważonym w przedsiębiorstwie wypadku przy pracy albo zagrożeniu dla zdrowia lub życia ludzkiego.

(A.T.)

Czy znasz przepisy bhp

nia pracownik podlega badaniom okresowym i kontrolnym. W tym względzie zakład musi zapewnić sprawne przeprowadzenie badań lekarskich oraz kierować pracowników na badania lekarskie przestrzegając ustalonych przez lekarza terminów. W przypadku stwierdzenia u pracowników objawów powstawania choroby zawodowej, zakład pracy jest obowiązany m. in. zbadać, w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej, przyczyny, charak-

kazały stałą niezdolność pracownika do danej pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub innym schorzeniem wywołanym warunkiem środowiska pracy, zakład pracy obowiązany jest przesunąć go do innej pracy odpowiedniej do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Gdy przesunięcie takie nie jest możliwe, zakład pracy powinien niezwłocznie porozumieć się z wydziałem zatrudnienia w celu zapewnienia pracownikowi od-

powieniej pracy w innym zakładzie.

Pracownik zatrudniony przy pracach szczególnie szkodliwych dla zdrowia, zakład pracy powinien zapewnić bezpłatne dożywianie specjalne.

W zakresie wymagań higieniczno-sanitarnych zakład pracy obowiązany jest posiadać niezbędne urządzenia higieniczno-sanitarne, dostarczać pracownikom środków utrzy-

Falstart opiekunów Klubu Sportowego „Tramwaj“



Jeszcze kilka tygodni temu cała Polska „żyła” tylko mistrzostwami świata piłki nożnej. Podczas bezpośredniej transmisji pasjonowaliśmy się każdą grą zawodników. Spostrzegaliśmy i przeżywalismy każdą pomyłkę na boisku. Tylko niewielu z nas zastanawiało się nad tym, jak przebiegało przygotowanie do tych mistrzostw. Ile wysiłków kosztowały zawodników te sukcesy. Wiadomo, że nawet najlepszy kandydat na „króla strzelców” nie dochodzi do perfekcji sam. Musi istnieć szereg czynników, które pozwolą mu należycie wykorzystać posiadane predyspozycje. Poza tym nasi piłkarze wiedzieli, że na nich liczy cały kraj, że ich przegrana w Monachium będzie przegrana nas wszystkich. Taka odpowiedzialność mobilizuje do maksymalnego wysiłku.

Żaden zawodnik nie osiąga natychmiast sukcesów i na przykład Lato też musiał gdzieś stawić pierwsze kroki piłkarskie. Nie jeden ze znanych sportowców startował w małym zakładowym klubie. Wróćmy więc do sytuacji w naszym klubie sportowym, który działa przy Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym.

W przyszłym roku Klub będzie obchodził 30-lecie, a więc tradycja jego istnienia jest bardzo długa. Właśnie! Istnienia czy działalności? Gdybyśmy kwestionowali działalność klubu wazilibyśmy może niektórych — nieuczniów, działaczy sportowych oraz zawodników, którzy bynajmniej nie ograniczają swojej działalności do figurowania na liście. Oczywiście nie odnosi się to do całej trzydziestoletniej działalności klubu i ludzi z nim związanych i dlatego trzeba przedstawić aktualnie istniejącą sytuację.

Klub posiada dwie sekcje: piłki nożnej i tenisa stołowego. I drużyna seniorów sekcji piłki

ki nożnej zakwalifikowana jest do „A” klasy. Drużyna II znajduje się w „C” klasie. Juniorzy weszli w tym roku do Ligi Wojewódzkiej.

Tenisistów znajdują się także w Lidze Wojewódzkiej.

Problem widoczny jest już w momencie wyjazdu, a częściej wyjścia na treningi. Boisko klubu mieści się na Dębniakach. To dość daleko. Bardzo często się zdarza, że odległość tę sportowcy muszą przebyć pieszo, bo nawet jeżeli już zostanie zapewniony pojazd, to jeszcze i tak nie wiadomo czy przyjedzie kierowca. Wtedy trzeba maszerować na odległość około 4 kilometrów boisko, względnie zatrzymać okazje gdzieś po drodze. Jeżeli to będzie dzień upalny, członek drużyny ma niekiedy możliwość ugaszenia pragnienia wodą mineralną. A przecież jak się zorientowała woda mineralna w zakładzie jest pod dostatkiem. Nawet jeżeli rozlewnia nie zrealizuje w pełni zamówienia, są środki na jej zakup w sprzedaży detalicznej.

Następna sprawa nie mniej ważna niż boisko, to sprzęt sportowy.

Sprzeczne opinie istnieją wśród działaczy Zarządu Klubu. Jeden z prezesów poinformował mnie, że są braki w sprzęcie i kłopoty finansowe, natomiast gospodarz Klubu zapewniał, że sprzęt, który istnieje nie przyniosłby wstydu nawet „Cracovii”. Stwierdził on, że nie ma żadnych kłopotów z realizacją zamówień, bo sprawy te reguluje niemalże natychmiast. A więc jak to właściwie jest?

Nawet w Zarządzie nie ma jednomyślności w sprawie tak zasadniczej jak funkcjonalność sprzętu oraz jego wystarczalność. A może po prostu zwykła sprawa — brak pieniędzy Zarządu Klubu i stąd dezorientacja?

Za przykład może natomiast służyć wzorowe utrzymanie sprzętu przez p. Urbańskiego, który jest szatniarzem Klubu.

Swoją drogą myślę, że na miano pracownika społecznego nie zasługuje się samym faktem dobrej znajomości pracy zawodowej, jak też należytem jej wykonywaniem. Wiadomo, że większość działaczy sportowych jest dobrymi i cenionymi fachowcami, wieloletnimi pracownikami, ludźmi zasłużonymi dla zakładu i tego nikt nie zaprzecza, nie odbiera im zasług i zaufania, ale jeżeli chcemy, by pojęcie pracy społecznej miało właściwy sens, by nie stało się sloganem wywołującym uśmiech młodego człowieka dajmy przykład jej należytego wykonywania. Młodzież z kogoś musi przecież brać przykład i chyba słuszenie by było, żeby go brała z pracowników dobrze rozumiejących i wykonywujących swoją pracę. Podobno Klub Sportowy cierpi na brak ludzi nie obciążonych nadmiarem obowiązków w zakładzie, ale przecież w marcu bieżącego roku ZMS wysunął propozycję współpracy z klubem sportowym, która przeszła bez echa.

Narzuca się wniosek: samo stwierdzenie o braku dobrych działaczy społecznych nic tutaj nie pomoże.

A co na to sportowcy?

Większość z nich to ludzie młodzi, pełni zapału. Wszyscy bez wyjątku chcieliby żeby ich Klub liczył się w świecie sportowym. Mają ambicję nie tylko grać dla relaksu, oni chcieliby reprezentować zakład na zewnątrz. Marzą by reprezentacja była godna przedsiębiorstwa, oraz jego szerokich rzesz pracowników.

I jak — w tych okolicznościach zrozumieć słowa jednego z prezesów, który podobno po przegranym meczu tak pocieszał zawodników Klubu „Tramwaj”: — „Dobrze żeście przegrali przynajmniej nie trzeba będzie dawać forsę”. Obawiam się, że to twierdzenie nie podniosło na duchu drużyny, bo w sporcie amatorskim nie o pieniądze przecież chodzi.

A przecież tak niewiele trzeba już do szczęścia sportowcowi, jeżeli walkę wygra. Wystarczy uśmiech zadowolenia na twarzach kolegów zwykle stwierdzenie „Ładnie, chłopcy”. To przecież nie kosztuje.

No tak, ale wtedy kierownictwo klubu musiałoby być chociaż na niektórych meczach. Na pewno gwałtowniej i lepiej, gdyby istniało chociaż minimalne zainteresowanie ich osiągnięciami i kłopotami. A przecież gra w piłkę nożną to nie tylko zabawa w sportowców, ale także forma odpoczynku. Co na to Rada Zakładowa?

Zastanawia również obojętność i wręcz nieprzychylność niektórych bezpośrednich przełożonych sportowców. Czyżby w tym wypadku tak fatalnie sprawdziło się przysłowie, że „przykład idzie z góry”?

Czy to także następstwo obojętności ze strony kierownictwa MPK dla sportowych ambicji młodzieży?

A przecież już sama nazwa „Zakładowy Klub Sportowy — „Tramwaj” — powinna przedsiębiorstwo zobowiązywać do opieki nad nim.

FILOMENA SERWIN

Zmiany w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa

Zarządzeniem Dyrektora Naczelnego MPK — Kraków nr 48 (DN) 74 z dnia 8 sierpnia 1974 r. wprowadzono kilka zmian w strukturze organizacyjnej naszego przedsiębiorstwa.

Zlikwidowana została komórka organizacyjna „Główny Energetyk”. Zakres działania tej komórki został w całości przekazany Szefowi Zakładu Remontowo-Inwestycyjnemu MPK — Kraków. Dotychczasowa nazwa „Główny Mechanik” otrzymała brzmienie „Dział Głównego Mechanika”, natomiast Dział Zatrudnienia i Płac otrzymał nazwę „Dział Płac”.

„Pracownia Psychologii Pracy” zastąpiona została nazwą „Pracownia Analiz Społecznych i Psychologii Pracy” i podporządkowana została bezpośrednio Zastępcy Dyrektora d/s Zaopieku. Opracowany i zatwierdzony został również zakres działania tej komórki, która jest placówką o profilu badawczo-analitycznym.

PRACOWNIA ANALIZ SPOŁECZNYCH I PSYCHOLOGII PRACY

Jednym z głównych zadań Pracowni jest rozpoznawanie i opracowywanie dla potrzeb przedsiębiorstwa materiałów dotyczących: struktury społeczno-zawodowej załogi, jej sytuacji społeczno-bytowej, warunków, kultury pracy, przydatności zawodowej, organizacyjnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, zjawisk społecznie niepożądanych, podłoża konfliktów w stosunkach międzyludzkich, pozawodowych zainteresowań i aspiracji pracowników, sposobów spędzania wolnego czasu.

Do zadań tej placówki należy także przeprowadzenie badań sondaży i analiz w zakresie: kwalifikacji zawodowych i przydatności do pracy w MPK nowo — zatrudnionych pracowników, procesów adaptacji nowo przyjętych, przydatności i efektywności praktycznej programów szkolenia zawodowego, w szczególności w aspekcie podnoszenia kultury pracy. Prowadzić będzie badania dotyczące współzależności społecznej załogi, organizacji pracy komórek przedsiębiorstwa, psychospołecznych przyczyn wypadków przy pracy i możliwości zapobiegania im.

Zamierzenia Pracowni idą także w kierunku podejmowania współpracy z pokrewnymi placówkami naukowymi wyższych uczelni i bratnich przedsiębiorstw komunikacyjnych, publikacji swych opracowań w zakładowych środkach masowego przekazu oraz w specjalistycznych wydawnictwach. Pracownia inicjując będzie organizowanie sesji lub konferencji popularno-naukowych z przedmiotów swych badań i analiz.

(A. T.)

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

Uśmiechnij się...



Czy postęp wyklucza kulturę?

Jeszcze żyją wspomnieniami lata. Głośno i żywo dzielą się wrażeniami. Z atmosfery bez troski wyrzyna ich głos dzwonną zwistującego konia przerywy.

Jest to typowy obrazek naszych szkół. Wakacje już się skończyły, wypoczęci będą wciągać się w tok zajęć szkolnych.

Nie wszyscy zdają sobie jeszcze sprawę z czekającego ich wysiłku. A praca będzie męcząca, zarówno ze strony nauczycieli jak też i uczących się.

Z niepokojem słuchałam wypowiedzi nauczycielki matematyki: „z takim niskim poziomem wiedzy z matematyki w klasach pierwszych, młodzieży jeszcze nie mieliśmy. Przecież połowa z nich nie zna tabliczki mnożenia”. „Mają trudności w rozróżnianiu, lub w ogóle nie widzą różnicy między częściami mowy, a częściami zdania”. powiedział dyrektor. Przyzładowej Szkoły Zawodowej inż. Kazimierz Sułkowski. Te głosy powinny być nie sygnałem, a alarmem dla ludzi odpowiedzialnych za stan oświaty. Przecież byłoby to pechowy zbieg okoliczności, gdyby taka sytuacja istniała tylko na naszym podwórku.

Wiadomo, że uczniowie szkół przyzakładowych stwarzają najwięcej problemów wychowawczych. To jednak co zobaczyłam i usłyszałam w I klasie (spec. mech. kierowca) przeszło wszelkie oczekiwania. Na każde zdanie bez względu na jego formę i treść reagowali śmiechem. Sprawiało to na mnie wrażenie, iż do tych młodych ludzi nie dociera, a śmiech wyraża zubełne niezrozumienie sensu ich bytowania w tej szkole. Część z nich prawdopodobnie

— jeżeli dalej tak będą stawiać sprawę — nigdy szkoły nie ukończy.

„Musielismy się posunąć do tego, iż zamykamy klasy na przerwę między lekcjami, gdyż dewastują sprzęt” — powiedział dyrektor szkoły.

A przecież przy odrobinie zdrowego rozsądku powinni zrozumieć, że to co jest „państwowa” własnością jest także ich „majątkiem”.

Z rozmów przeprowadzonych z uczniami starszych klas odniosłam wrażenie, że nie zależy im by właściwie opanować przekazywane wiadomości, nie odczuwają potrzeby i satysfakcji, z racji posiadania wiadomości. Uczą się tylko tyle by jakoś tam „przebrać” — by otrzymać „świadek”, bo wtedy „więcej płacą”.

Nie zdają sobie sprawy, że przy dzisiejszym tempie rozwoju może już za rok ich wiedza będzie bardzo niekompletna i tylko przy własnym samokształceniu będą mogli „dotrzymać kroku” postępowi.

Kierownictwo szkoły w swych planach uwzględniło perspektywę rozwoju Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego. Widoczne to jest już w samym fakcie naboru do pierwszych klas.

Nie najlepiej do tej pory było z przekazywanym materiałem. Program i podręczniki były bowiem o tej samej treści od szeregu lat. Nie było koordynacji między materiałem przyswajalnym przez uczniów a modernizacją przedsiębiorstwa. Z relacji dyrektora szkoły wynika, że ten stan rzeczy uległ obecnie znacznej poprawie. Czynnione są ostatnio przygotowania w celu uruchomienia Technikum Komunikacyjnego dla dorosłych. Od lutego ma powstać

technikum dla młodzieży kończącej szkołę zawodową.

By założenia daly właściwe efekty, by młodzież już w tej chwili zdała sobie sprawę z roli, jaką ma odegrać w przyszłości, należy uświadomić jej rangę zawodu. Nie od rzeczy będzie chyba stwierdzenie, że kultura osobista wpływa znacznie na podniesienie jego znaczenia.

Nie jest tajemnicą, że w pewnej części naszego społeczeństwa kontakt z kulturą ogranicza się do przeczytania tytułu czasopisma przez szybę kiosku „Ruchu”. Posługajmy jakim językiem operują w warsztatach, na ulicy, w lokalach niższej kategorii, przy kioskach z piwem.

Poprawę tego stanu rzeczy można uzyskać poprzez podniesienie rangi przedmiotów ogólnokształcących. Młodzież szkół zawodowych musi zdawać sobie sprawę, że nie będzie „taryfy ulgowej” dla tych, którzy dobrze stoją w przedmiotach zawodowych, natomiast „kuleją” w ogólnokształcących.

Szerokie pole do popisu mają tu także organizacje młodzieżowe takie jak ZMS i ZHP. Na szczęście w naszym przedsiębiorstwie działają one dość dobrze. Trzeba by tylko, żeby ich praca w szkole nie ograniczała się li tylko do organizowania wycieczek czy obozów, lecz musza przysięść nauczycielom z pomocą na polu wychowawczym. Młodzież musi sobie zdać sprawę, że dla osobników mających wyjątknie konsumpcyjny stosunek do życia nie ma miejsca w naszym społeczeństwie.

Zanim zacznie wymagać musi najpierw wiele z siebie dać, a wymaga się od nich tylko właściwego podejścia do spraw nauki, zrozumienia jej potrzeby. I to musimy egzekwować.

FILOMENA SERWIN