

# PRZEGLĄD FABRYCZNY

Jednodniówka Zakładów Kuzienniczych i Fabryki Narzędzi Rolniczych w Jaworze

Styczeń, 1975 rok

## Wyróżnienia za sumienną pracę

**D**OŚWIADCZENIE uczy, że trwałe podniesienie wyników produkcyjnych i ekonomicznych jest w wysokim stopniu zależne od poprawnie układających się w zakładzie stosunków międzyludzkich, od ambicji załogi i chęci wzajemnego współdziałania. Oprócz zależności osobistych konieczne jest realizowanie zasady aktywnego zaangażowania i współodpowiedzialności wszystkich członków kolektywu fabrycznego.

Czy obecne, panujące w przedsiębiorstwie warunki pozwolą wykorzy-

stać wartości tkwiące w człowieku, a przede wszystkim jego aspiracje, zdolności, inicjatywę oraz odpowiedzialność za sprawę fabryki. Niewątpliwie, budowa nowego zakładu i modernizacja starej fabryki stwarzają wszystkim jej pracownikom niespotykaną dotychczas szansę awansu społecznego.

Już obecnie widać, że z możliwości tych korzysta wielu młodych ludzi, którzy zajmują najbardziej odpowiednie dla nich stanowiska pracy. Przy realizacji trudnych i napiętych zadań, jakie w najbliższej przyszłości czekają

obydwa zakłady, najbardziej liczy się na dotychczasową, doświadczoną i wypróbowaną załogę FNR. Przemawia za tym przede wszystkim realizacja planów produkcyjnych. W roku ubiegłym wartość sprzedaży była o 16,6 proc. wyższa niż w 1973 r., a przekroczenie zadań wyniosło 0,1 proc. Czy można osiągać takie wyniki bez zaangażowania całej załogi? Czy może ona wykonywać i przekraczać plany bez stworzenia jej odpowiednich warunków pracy i należytego klimatu?

Poprawiająca się atmosfera pracy jest przede wszystkim wynikiem konsekwentnego działania kierownictwa przedsiębiorstwa. Przejawia się to głównie w angażowaniu ludzi do pełnego uczestnictwa w życiu fabryki. Jedną z form kontaktów dyrekcji z załogą są spotkania wydziałowe i narady produkcyjne. Wyjaśnia się przy tej okazji różne aspekty działalności zakładu. W bezpośrednich dyskusjach odczuwa się głęboką potrzebę stałej

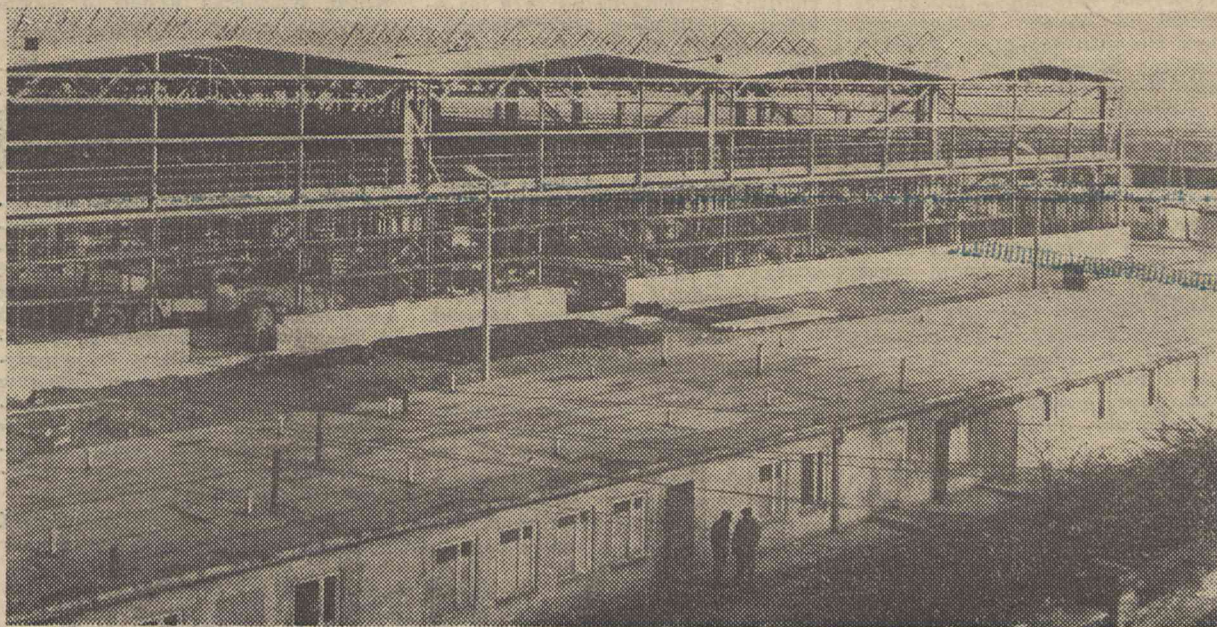
(Dokończenie na str. 2)

## Premie za wyższą wydajność

**N**OWE ZASADY wynagrodzenia wprowadziły również możliwość premiowania za wydajność pracy. Dyrekcja FNR wspólnie z Radą Zakładową i Robotniczą postanowiły skorzystać z tych uprawnień i stworzyć możliwości uzyskiwania większych zarobków przez pracowników, zatrudnionych w akordzie. Wprowadzenie tych zasad premiowania ma na celu przede wszystkim zwiększenie materialnego zainteresowania tej kategorii robotników wzrostem wydajności pracy.

Fundusz premii tworzy się z oszczędności funduszu płac, wynikłych np. ze zmniejszenia planowanego zatrudnienia. Środki te przeznaczone są na premiowanie robotników akordowych za osiągnięcia w poprawie wydajności pracy przy uwzględnieniu zachowania obowiązujących wymagań jakościowych.

Podstawą naliczenia premii miesięcznej dla załogi danego wydziału jest przekroczenie bazowego poziomu wyrobienia norm, ustalonego kwartalnie w zależności od stopnia napięcia zadań produkcyjnych. Za każdy 1 proc. przekroczenia wspomnianych norm wydział otrzymuje 0,5 proc. funduszu premiowego, naliczanego od funduszu płac pracowników akordowych. Premia indywidualna, przyznawana poszczególnym robotnikom ustalana jest przez kierownika wydziału w porozumieniu z oddziałową radą związków zawodowych i robotniczą, w zależności od uzyskanego wzrostu wydajności pracy z zachowaniem wymagań jakościowych i dyscyplinarnych.



Fragment hali matrycowni Zakładów Kuzienniczych.

Fot. Janusz Kredoszyński

WŁADYSŁAW BARA

## Importowane wyposażenie nowej kuźni

**Z**ALOŻENIA techniczno-ekonomiczne Biura Projektowo-Technologicznego Przemysłu Precyzyjnego we Wrocławiu przewidywały wyposażenie Zakładów Kuzienniczych w urządzenia produkcji krajowej przy minimalnym uzupełnieniu ich maszynami z importu. Instytut Obróbki Plastycznej w Poznaniu, Instytut Obróbki Bezwiórowej Politechniki Warszawskiej oraz Zespół Inwestycji Komisji Planowania przy Radzie Ministrów uznały takie rozwiązanie za przedwczesne, gdyż wiele maszyn i urządzeń kuzienniczych produkcji krajowej będzie miało w czasie realizowania jaworskiej inwestycji jeszcze charakter prototypowy i wymagało modyfikacji konstrukcyjnej. Wymienione jednostki opiniujące wychodziły z założenia, że kuźnia w Jaworze powinna być nowoczesna jeszcze w latach osiemdziesiątych i zdolna do efektywnej pracy przynajmniej do 2000 roku. Musi ponadto ograniczyć do minimum fizyczny wysiłek załogi, zapewnić dobre warunki pracy, doskonałą wentylację, izolację przed promieniowaniem cieplnym, klimatyzację, wyciszenie i dostosowanie do obecnych wymogów warunków socjalne.

Jednostki opiniujące uznały za najbardziej celowy zakup kompletnego, importowanego wyposażenia technologicznego podstawowych obiektów przyszłej kuźni, umożliwiającego uzyskanie optymalnych efektów produkcyjnych i wcześniejsze osiągnięcie projektowanej zdolności produkcyjnej. W październiku 1972 r. Ministerstwo Przemysłu Maszynowego poleciło Zjednoczeniu Przemysłu Maszyn Rolniczych „Agromet” w Warszawie podjęcie akcji oferto-

wej w celu dokonania takich zakupów. Z 5 zgłoszonych ofert ostateczny wybór padł na brytyjską firmę GKN, z którą w grudniu 1973 roku podpisano kontrakt handlowy.

Angielski dostawca gwarantuje uzyskanie założonych w projekcie ilościowych i jakościowych efektów produkcyjnych. Przedmiotem zakupu będą również części zamienne na dwa lata, usługi inżynierskie, m.in. w postaci przygotowania pewnych dokumentacji, szkolenie polskiej załogi u dostawcy maszyn i urządzeń oraz nadzór specjalistów GKN nad montażem i rozruchem technologicznym.

Dostawy maszyn z Wielkiej Brytanii znacznie podwyższają koszty jaworskiej inwestycji. W robotach budowlano-montażowych różnica będzie niewielka, gdyż dostosowanie zaprojektowanych hal do maszyn i urządzeń z importu wiąże się głównie ze skorygowaniem założeń gospodarki podziemnej w kuźni i matrycowni. Znacznie wyższy będzie koszt maszyn w stosunku do pierwotnie projektowanego. Wrocławskie założenia przewidywały jednak, iż zdolność produkcyjna zakładu wyniesie 32 tys. ton odkuwek rocznie, zaś angielskie wyposażenie pozwoli podwyższyć ją do 40 tys. ton. Ponadto okres dochodzenia do pełnej zdolności produkcyjnej skrócony zostanie o ok. 50 proc. W rezultacie Zakłady Kuziennicze uzyskają (do 1980 r. dodatkowo produkcję w wysokości

(Dokończenie na str. 4)



# NASZE SYLWETKI

JULIAN GANCARZ



**D**O JAWORA przyjechał w twa rzeszowski, po ukończeniu szkoły zawodowej. Zaraz też rozpoczął pracę w Fabryce Narzędzi Rolniczych, z którą związał się na trwałe. W swojej karierze zawodowej przeszedł przez wiele stanowisk. Rozpoczął jako monter maszyn Wydziału Montażowego. W latach 1955—57 odbywał zasadniczą służbę wojskową. W krótko po powrocie do FNR awansował na stanowisko brygadzysty, potem został mistrzem, a od prawie 10 lat jest kierownikiem Wydziału Montażowego.

O awansach JULIANA GANCARZA zdecydowała przede wszystkim sumienna, rzetelna praca i duże poczucie obowiązków wobec fabryki. O tym, że nie szukał „łżejszego chleba”, a zajął się uczciwą robotą, najlepiej świadczy fakt iż bez przerwy pracuje na tym samym wydziale. Pozwoliło mu

to doskonale poznać pamiętając tutaj warunki i specyfikę pracy, a tym samym lepiej wywiązywać się z obecnych obowiązków kierownika wydziału. Podniósł też swoje kwalifikacje. Podczas pracy w fabryce ukończył Technikum Mechaniczne dla Pracujących.

Julian Gancarz kieruje obecnie zespołem, liczącym ponad 200 osób. Z jego wydziału wychodzą gotowe do wysyłki maszyny. Są to m.in. rozdrabniacze bijakowe i uniwersalne, suszarnie bębnowe, grabie ciągnikowe i konne, obsypniki, brony aktywne i pielniki. Tutaj montuje się je z poszczególnych detali, których część wydział wykonuje we własnym zakresie montuje i przygotowuje do eksploatacji. Praca wydziału decyduje więc bezpośrednio o wykonaniu podstawowego wskaźnika działalności fabryki — planu sprzedaży.

Nie obywa się bez kłopotów — mówi Julian Gancarz. — Główne problemy to trudności materiałowe. Bardzo często brakuje tzw. normalii, tj. śrubek, nakrętek itp. Mielśmy np. kłopoty z silnikami do rozdrabniaczy. Producenci nie przysyłali ich w dostatecznych ilościach. Obecnie te trudności mamy już za sobą, ale nadal brakuje amperomierzy, produkowanych przez Zielonogórski „Lumel”. Odczuwaliśmy też niedostatki w transporcie wewnętrznym. Sprawa ta została już rozwiązana przez dyrekcję. Najważniejsze jest oczywiście to, że dobrze układa mi się współpraca z aktywnym wydziałowym i całą załogą.

Za swą dotychczasową pracę Julian Gancarz wyróżniony był dyplomami oraz złotymi odznakami „Zasłużony dla Zakładu” i „Zasłużony dla Dolnego Śląska”.

Fot. Bogdan Wudarski

Komisja, po rozpatrzeniu wszystkich wniosków, przyznała jedną III nagrodę zespołowi w składzie: Franciszek Chuźnik i Jan Wojtoń z wydziału TN oraz dwa wyróżnienia Edwardowi Kobylińskiemu z wydziału TN i zespołowi — Dariusz Lewicki i Jan Sawicz z działu G. Energetyka.

Zakończenie TMMT odbyło się 21 listopada 1974 r. w Zakładowym Klubie Techniki i Racjonalizacji. W uroczystości wręczenia nagród pińicznych i dyplomów Młodego Mistrza Techniki udział wzięli przedstawiciele dyrekcji, Rady Zakładowej, koła SIMP oraz aktyw młodzieżowy.

ZZ ZMS postanowił ponownie wystąpić z wnioskiem o powołanie Zakładowej Komisji TMMT. Liczymy, że w organizacji tegorocznego turnieju pomogą wszystkie organizacje techniczne i związkowe, działające w fabryce.

LESZEK SKÓRCZYŃSKI

JAN BIELECKI



**J**EST KOWALEM. Z zawodem tym związał się jeszcze w Starachowicach. Pracował tam w Fabryce Samochodów Ciężarowych, właśnie w kuźni. O tym, że był przodującym robotnikiem i świetnym fachowcem, najlepiej świadczy fakt, że w poprzednim swoim miejscu pracy odznaczony został Orderem Sztandaru Pracy II klasy. W FSC awansował na stanowisko mistrza.

Kiedy Fabryka Narzędzi Rolniczych poszukiwała ludzi do pracy w związku z rozwojem produkcji w pierwszych latach po powstaniu zakładu, JAN BIELECKI, postanowił skorzystać z okazji i przenieść się do Jawora. Przeprowadził się tu w grudniu 1953 roku i podjął pracę w FNR, najpierw na wydziale montażu, a potem w narzędziowni. Wkrótce jednak przeszedł do swojego właściwego zawodu i przez 17 lat pracował w fabrycznej kuźni. Był mistrzem, a właściwie drugą po kierowniku osobą. Wraz z nim kierował pracą ok. 30-osobowego zespołu ludzi. Tutaj też dał się poznać jako świetny fachowiec i sumienny pracownik.

Te atrybuty zdecydowały przede wszystkim o skierowaniu go przed czterema laty do warsztatów przy zakładowej szkole zawodowej na instruktora, aby szkolił tu nowych adeptów kuziennictwa. Ok. 100-osobowa grupa uczniów ZSZ kształci się w różnych zawodach, ale zadaniem Jana Bieleckiego jest przygotowywanie tej ich części, która pragnie pracować w zawodzie kowala. Zresztą potrzeby w zakresie kształcenia tych właśnie specjalistów ostatnio znacznie wzrosły, bo na Fabrykę Narzędzi Rolniczych spadł obowiązek przygotowania części załogi przyszłych Zakładów Kuzienniczych.

Za dotychczasową pracę w fabryce Jan Bielecki był wielokrotnie wyróżniany dyplomami i nagrodami.

Fot. Bogdan Wudarski

# LUDZIE FABRYKI



**DANUTA WOJNAROWICZ** była długoletnią pracownicą Fabryki Narzędzi Rolniczych, a 1 stycznia 1973 r. przeszła do pracy w Zakładach Kuzienniczych. Zajmuje stanowisko kierownika Działu Planowania i Rozliczania Budowy. Za dotychczasową pracę zawodową wyróżniona została Złotą Odznaką „Zasłużony dla Zakładu” a za działalność społeczną — dyplomem PK FJN.



**MIECZYSLAW MARKOWSKI** pracuje w FNR od sierpnia 1956 roku. Należy do przodujących i wyróżniających się pracowników. Jest kierownikiem Wydziału Remontowego.



**TADEUSZ TKACZ** rozpoczął pracę w FNR w lipcu 1953 roku. Pracuje jako ślusarz w Dziale Gospodarki Narzędziowej. Cieszy się nienaganną opinią i znany jest z sumiennego wykonywania obowiązków.



**ANNA DADAS** zatrudniona jest w Fabryce Narzędzi Rolniczych od czerwca 1953 roku. Obsługuje urządzenia hydrauliczne tzw. gniazda pałców w Wydziale Obróbki Wiórowej. Za swą dotychczasową pracę zawodową i społeczną wyróżniona została m.in. Złotą Odznaką „Zasłużony dla Zakładu” oraz Srebrnym Krzyżem Zasługi.

Fot. Bogdan Wudarski

## Nagrody dla młodych mistrzów techniki

Na wniosek ZZ ZMS dyrekcja FNR powołała po raz pierwszy w 1973 roku Zakładową Komisję Turnieju Młodych Mistrzów Techniki. Ta cenna i pożyteczna inicjatywa ma na celu zwiększenie udziału młodzieży w tworzeniu postępu technicznego i organizacyjnego, a także podnoszenie wiedzy i kultury technicznej wśród młodej kadry.

Do turnieju zgłoszono w 1973 roku 29 wniosków racjonalizatorskich, spośród których 8 realizowano. 4 przekazano do prób i badań, a 17 odrzucono. Uzyskane efekty ekonomiczne z tytułu zastosowania tych projektów wynosiły 392 600 zł.

## W KRAJALNI ROŚNIE WYDAJNOŚĆ

**K**RAJALNIA jest wydziałem, który w zasadniczy sposób wpływa na dalszy przebieg procesu produkcyjnego. Od jej załogi zależy, czy robotnicy kuźni, obróbki wiórowej, spawalni i pozostałych wydziałów będą mieli co robić na swych stanowiskach. Można powiedzieć, że jest to część fabryki, której właściwa praca decyduje o rytmicznym przebiegu produkcji we wszystkich wydziałach FNR.

Jak dotychczas, wydział ten pracował raz lepiej, raz gorzej, a najczęściej źle. W przeszłości największym mankamentem była duża fluktuacja załogi, a podstawową przyczyną bądź co bądź niewielka praca. Ponadto zarobki, w stosunku do innych wydziałów, były zbyt niskie.

Problem ten krajalnianin ma już za sobą. Wprowadzony system płacy bezpodatkowej zdecydowanie preferował załogę tego wydziału, co odczuli na swoich zarobkach dobrze pracujący robotnicy. Ich płace w pierwszym okresie po wprowadzeniu uchwały nr 222 wzrosły średnio od 400 do 600 zł miesięcznie.

Piszemy, że dotyczy to dobrze pracujących członków załogi, bo wydział ten ma jeszcze grupę ludzi, którzy po każdym święcie, wypłacie czy zaliczce lub w dniach, kiedy telewizja transmituje ważny mecz

międzynarodowy, robią sobie dodatkowe wolne dni, dezorganizując produkcję w krajalni, a co za tym idzie, również pracę innych wydziałów. Na szczęście tych osób jest już coraz mniej. Liczymy, że i oni zrozumiały, iż na wynik ich pracy czekają załogi pozostałych wydziałów FNR.

Krajalnianin ma i inne codziennie kłopoty. Jest to m.in. zbyt stare oprzyrządowanie oraz wyeksploatowane maszyny i urządzenia tnące, powodujące wiele awarii. Żywotność stosowanego tu oprzyrządowania jest bardzo krótka, co niekorzystnie wpływa na uzyskiwanie właściwych efektów produkcyjnych. Mimo tak dużych trudności krajalnianin pracuje coraz lepiej. Słowem, coraz rzadziej mówi się źle o tym wydziale, jeżeli rozpatruje się ilościową realizację zadań.

Poważne zastrzeżenia budzi jednak niewłaściwe wykorzystanie i rozliczanie pobranych materiałów i nie zawsze dobra jakość wyciętych części. W tym zakresie wprowadzono pewne zmiany w planowaniu i nadzorowaniu cięcia materiałów. Liczymy, że nowy system pracy pomoże załodze krajalni w uporządkowaniu tych niedociągnięć w najbliższym czasie.

inż. MARIAN BORUŃ

# FNR przygotowana do realizacji wyższych zadań

**W** CELU ZAPEWNIENIA rytmicznej realizacji zadań produkcyjnych konieczne jest pełne zaopatrzenie materiałowe, właściwa organizacja pracy oraz techniczne przygotowanie fabryki. Na przygotowanie techniczne istotny wpływ wywierają działy: Głównego Konstruktorstwa, Głównego Technologia, Gospodarki Narzędziowej, Gł. Mechanika i Energetyka oraz Transportu.

Dział Głównego Konstruktorstwa, poza działalnością docelową, przygotowującą nowe wyroby, opracował dokumentację konstrukcyjną elementów i podzespołów, modernizując przygotowane do produkcji na 1975 r. wyroby. Np. w rozdrabniaczu uniwersalnym RU-3M2 zmiana podstawowych podzespołów pozwoli uzyskać, poza poprawą trwałości, oszczędności w wysokości ok. 3 mln zł w skali roku. Wprowadzenie tych innowacji powinno nastąpić z końcem I kwartału br.

Dział Głównego Technologia dokonał z końcem ubiegłego roku reorganizacji gniazda produkcji palców do kosiarek i kombajnów, zwiększając zdolność linii produkcyjnej z 1.110 tys. do 2.100 tys. szt. w roku. Wprowadził dodatkowe obrabiarki, zmechanizował podawanie międzystanowiskowe i przygotował przyrządy wiertarskie z mocowaniem pneumatycznym. Aby zabezpieczyć niezbędną ilość odkuć matrycowych palców, Dział Metalurgiczny przygotował nową technologię wykonawstwa, stosując kucie wielowykrojowe po 2 szt. jednocześnie.

Ponadto Dział Technologiczny pracuje nad mechanizacją podawania materiałów pretowych do pras i nożyc, zastąpieniem obróbki wiórowej obróbką plastyczną, wykonaniem przecinarki krążkowej do cięcia rur o średnicy do 80 mm, wprowadzeniem mocowania hydraulicznego w osłonie CO<sub>2</sub> podzespołów z blach cienkich zgrzewaniem liniowym, zastosowaniem linii montażowych wózków RU-3M2 oraz realizacją wielu innych przedsięwzięć.

Dział Gospodarki Narzędziowej, aby zapewnić wydziałom produkcyjnym niezbędną ilość nowych przyrządów i zregenerować używane, powinien w 1975 roku wykonać prace, określone liczbą 250 tys. godzin, jeśli chodzi o ich pracochłonność. Roboty rzędu 23,9 tys. godzin zleci się innym zakładom. W celu tak dużego zwiększenia przerobu w stosunku do roku ubiegłego (189 tys. godzin) zakład zainstalował dwie frezarki bramowe, tokarkę tarczową i inne niezbędne obrabiarki. Narzędziownia wprowadziła też obsługę wielostanowiskową. Dział ten ma w 1975 roku podwójne zadania. Musi mianowicie zaopatrzyć w przyrządy i narzędzia FNR oraz przygotować nową kadrę dla matrycowni ZKPMR. Z końcem II półroczna powinniśmy przekazać z narzędziowni FNR do matrycowni ZKPMR 30 osób i wykonać prace rzędu 30 tys. godz przy produkcji oprzyrządowania dla ZKPMR. Wymagać to będzie wprowadzenia pełnych zmian.

Dział Głównego Mechanika i Energetyka ma jako podstawowe zadanie utrzymanie w pełnej sprawności maszyn i urządzeń produkcyjnych. Zaplanował remonty obrabiarek do obróbki skrawaniem w zakładach specjalistycznych, natomiast obrabiarki do obróbki plastycznej wyremontuje we własnym zakresie. Dostawę części do tych obrabiarek ma już potwierdzoną. Najbardziej niepewnym urzędzeniem wymagającym szczególnej zainteresowania, jest łamacz typu SCPK-315 w wydziale krajalni, w bardzo dużym stopniu już wyeksploatowany. Stanowi on podstawowy agregat, przygotowujący wsad do produkcji odkuć matrycowych. Zakład ubiega się od kilku lat o przydzielenie nowej maszyny, ale uzyskał dotychczas tylko wstępne potwierdzenie jej dostawy w latach 1975-76. Ze strony Gł. Mechanika zostanie więc zwiększona częstotliwość przeglądów i remontów, ale ponadto wymaga ona również szczególnej troski ze strony obsługi. W wymienionym dziale przeprowadzono również zmiany organizacyjne w formie specjalizacji i wydziałowych grup utrzymania ruchu obrabiarek.

Dział Transportu wykona remont 8 samochodów oraz środków transportu wewnętrznego o wartości 370 tys. zł. W planie zakupów ujęto 3 wózki typu „Zręb” (dostawa potwierdzona w I kw. 1975 r.) i 3 wózki platformowe typu WA-2. Realizacja tych zamierzeń powinna w pełni zabezpieczyć wydziały w sprawne środki transportowe.

Reasumując, można stwierdzić, że zakład jest przygotowany pod względem technicznym do wykonania zadań produkcyjnych w 1975 roku.

inż. ALEKSANDER OLECH

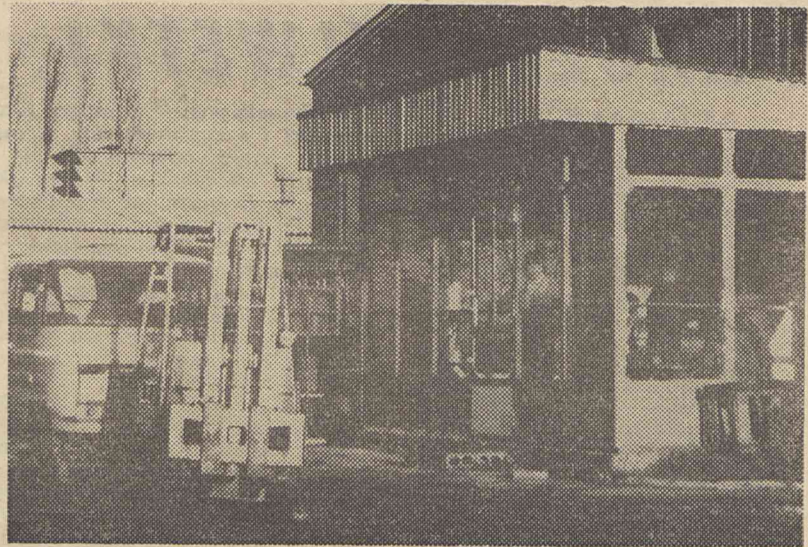
## Importowane wyposażenie nowej kuźni

(Dokończenie ze str. 1)

ok. 52 tys. ton odkuwek o wartości znacznie przekraczającej koszt importowanych maszyn. Spłata zaciągniętych na ich zakup kredytów nastąpi w piątym roku po uruchomieniu fabryki poprzez eksport nadwyżek produkcyjnych. Dyrekcja przedsiębiorstwa zawarła już umowę z Centralą Handlu Zagranicznego „Centrozap” w Katowicach na akwizycję odkuwek na rynkach zagranicznych.

Oferta angielska przewiduje dostawę urządzeń o nowoczesnej konstrukcji. Cechuje ją duża elastyczność w wyposażeniu bazy grzewczej i maszyn podstawowych oraz doskonałe urządzenia krajalni. Otrzyma ona nożyce do cięcia materiału o nacisku od 100 do 500 ton z mechanicznymi stołami podawczymi. Spośród podstawowych obiektów produkcyjnych jedynie wydział młotowni wyposażony zostanie w polskie młoty produkcji Huty „Zygmunt” w Bytomiu o sile uderzenia od 1600 do 16.000 kGm. Urządzenia do nagrzewu, składające się z pieców obrotowych i przepychowych, oraz prasy okrężce o nacisku od 100 do 1000 ton, dostarczy angielski kontrahent. Wydział prasowni wyposażony będzie w prasy Maxi o nacisku od 600 do 2500 ton oraz w piece indukcyjne o wydajności nagrzewania materiału do temperatury kucia od 28 do 3.150 kg na godzinę. Zakład otrzyma kuźniarki o poziomym podziale matryc od 1 do 3 cali i kuźniarkę z pionowym podziałem matryc 5 cali. Gniazdo kucia do bron będzie zautomatyzowane. W młotowni, prasowni i przy kuźniarkach prace podające zostaną w pełni zmechanizowane.

mgr inż. ALEKSANDER PRUSZKOWSKI



Służbowym pojazdem na śniadanko do kiosku — takie praktyki uprawiają niektórzy kierowcy FNR. Fot. Janusz Kredoszyński

## Wysoka dynamika wymaga pełnej mobilizacji załogi

**P**OMYŚLNYMI wynikami zakończyliśmy 1974 rok. Plan produkcji towarowej wykonaliśmy w 100,1 proc, w tym podjęte zobowiązania dodatkowe w wysokości 5 mln zł. Nie był to rok łatwy. Plan był wyższy od zadań 1973 r. o 16,6 proc., a osiągnięte zatrudnienie niższe o 14 osób. Zadania zostały zrealizowane dzięki lepszej organizacji pracy, poprawie wykorzystania czasu pracy oraz systematycznemu wzrostowi wydajności na każdym stanowisku. Rosły tym samym i zarobki pracowników.

3 stycznia 1975 r. Konferencja Samorządu Robotniczego przyjęła wskaźniki techniczno-ekonomiczne na rok bieżący. Plan sprzedaży produkcji rośnie w stosunku do wykonania 1974 r. o dalsze 16,3 proc przy zakładanym nieco niższym zatrudnieniu od osiągniętego w roku ubiegłym. Jak z tego wynika, zadania będą jeszcze trudniejsze, wymagające znacznie większego wysiłku i poświęcenia całej załogi.

Przystępując do omawiania przyrostu produkcji w poszczególnych asortymentach, stwierdzić należy, że z uwagi na zmniejszające się miejsca odkładcze, odnotowujemy niewielki, wynoszący zaledwie 2,2 proc wzrost produkcji maszyn rolniczych. Dlatego też nie uruchomimy żadnego nowego wyrobu, a wytwarzać będziemy tylko bardzo potrzebne rolnictwu maszyny, które produkowaliśmy w minionym roku. Wykonamy 26 500 rozdrabniaczy uniwersalnych RU-3M2, 18 000 grabi konnych GKU-2z, 1 700 bron aktywnych U-238, 1 500 pielników P-430, 1 200 obsypników i 2 300 rozdrabniaczy bijakowych H-113. Z maszyn, przewidzianych na eksport, wykonamy: 550 grabi ciągnikowych Z-212, 700 bron aktywnych oraz pewne ilości części zamiennych i pieców.

Trudniejsze zadania będzie miała załoga „gniazda palców”, bo produkcja wzrasta tu prawie dwukrotnie. Jeżeli w 1974 r. wykonano 1 110 tys. palców, to w bieżącym zaplanowano 2 100 tys. szt. Jest to zadanie bardzo trudne nie tylko dla „gniazda palców”, ale także dla kuźni, która również musi podwoić ilość odkuwek palców. Musimy jednak zrobić wszystko, aby zada-

nie to wykonać, gdyż palce do maszyn żniwnych są bardzo poszukiwanym na rynku towarem, a rzeczywiste potrzeby handlu i przedsiębiorstw wynoszą 4,5 mln. szt.

W zakresie odkuć matrycowych załoga kuźni wykonała w ubiegłym roku 5 800 ton odkuwek, a plan na 1975 r. wynosi 6 300 ton. Będzie to bardzo trudne zadanie, gdy weźmie się pod uwagę, że na wydziale tym ciągle prowadzone są prace budowlano-montażowe, wykonywane wykopy pod fundamenty, instalowane nowe maszyny, które nie zawsze spełniają pokładane w nich nadzieje, a krajalnia tnie materiał na odkuwki na wyeksploatowanych łamaczu i nie zawsze zapewnia potrzebne ich ilości. Wszystko to stwarzać będzie dodatkowe utrudnienia w realizowaniu napiętych zadań.

W planie 1975 r. przewidziany jest duży wzrost (o 154 proc.) produkcji części zamiennych, również bardzo potrzebnych rolnictwu. Ponadto gniazdo pieców ma wykonać 440 pieców SB-1,5 na paliwo płynne, tj. o 100 szt. więcej niż w roku ubiegłym. Jeżeli dodamy do tego, że zakład nie ma jeszcze zapewnionych dostaw niektórych półfabrykatów i materiałów, jak: silników do RU-3M2, amperomierzy oraz niektórych odlewów, da nam to pełny obraz skomplikowanych zadań, jakie załoga nasza będzie musiała wykonać. Ich realizacja jest jednak możliwa.

Wszyscy bardzo dobrze wiemy, że przy lepszej organizacji pracy, wprowadzeniu nowszych metod planowania i rozliczania, zmniejszeniu ilości braków i większej dyscyplinie pracy, jesteśmy w stanie podnieść w bardzo krótkim czasie wydajność pracy o co najmniej 10-15 proc. Będzie to jednak możliwe tylko wtedy, jeżeli cała załoga, na każdym stanowisku robotniczym czy kierowniczym, partyjnym czy administracyjnym, szeregowym czy ekspozycyjnym — będzie ulepszała swoją pracę. Rzecz w tym, aby nie zadowalać się uzyskaniem poziomu przeciętnego, żeby chęć lepszego działania stała się cechą powszechną całej załogi. Wówczas zadania trudne, przyjęte do realizacji na 1975 r., będą w pełni wykonane.

inż. MARIAN BORUŃ

# Niesolidni kooperanci utrudniają produkcję

**C**ZWARTY KWARTAŁ ubiegłego roku stanowił okres wzmożonej aktywności produkcyjnej przedsiębiorstwa w realizacji zadań bieżących, nadrobianiu zaległości, wykonaniu planów na cały 1974 rok i przygotowaniu startu do rytmicznego realizowania zadań przyszłego roku. Fabryka napotkała jednak na poważne trudności w zapewnieniu terminowych dostaw materiałów, normalii oraz detali i podzespołów, ulokowanych w ramach kooperacji w państwowych ośrodkach maszynowych, które miały poddać je określonym procesom obróbki.

Do najpoważniejszych trudności zaopatrzeniowych czwartego kwartału ub. roku należy zaliczyć brak dostaw materiałów z importu, materiałów na obręczę i szprychy, silników oraz dźwigni kpl. 08 GKU-2 z Przedsiębiorstwa „Meprozet” w Środzie Śląskiej. Takie braki wprowadzają w fabryce dezorganizację produkcji, zakłócają i hamują jej rytmiczny tok, wynikiem czego jest niewykonanie założonych zadań.

Skutki niedostatków zaopatrzeniowych najbardziej widoczne są na wydziale montażu, kiedy z tamtych schodzą niekompletne grabie konne bez dźwigni kpl. i kół, zalegające hale i przyległy do nich teren, gdyż nie można przekazać ich do malowania nawierzchniowego, a następnie sprzedać. Podobnie przedstawia się sprawa z produkcją rozdrabniacza uniwersalnego RU-3M2. Brak silników spowodował wykonanie ich w październiku i listopadzie zaledwie w 1/3 części.

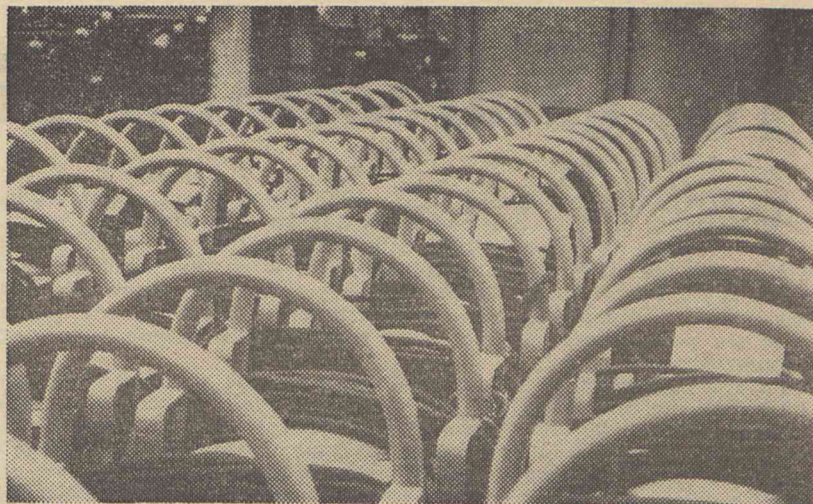
podczas gdy plac zaległy niekompletne maszyny.

Ta działalność naraża przedsiębiorstwo na straty. Załoga musi wkładać dodatkową robocizną podczas uzupełnienia maszyn w brakujące podzespoły oraz pracować w godzinach nadliczbowych przy wykonywaniu detali i podzespołów z powodu nieterminowych dostaw, realizowanych przez naszych niesummiennych kontrahentów. Dodatkowo dochodzą do tego straty z tytułu kar umownych, jakie fabryka musi płacić za nieterminową dostawę maszyn do naszych odbiorców.

W celu uniknięcia tych niedostatków przedsiębiorstwo powiadomiło wcześniej dostawców o ważności określonych dostaw, wysyła swoich pracowników do kooperantów, aby spowodować przyspieszenie dostaw, a nawet ucieka się do wysyłania delegacji z sekretarzem KZ PZPR na czele, jak to miało miejsce w przypadku silników, które miało dostarczyć przedsiębiorstwo „Tamel” w Tarnowie. Niejednokrotnie jednak — kontrahenci w ogóle nie reagują na nasze interwencje o przyspieszenie dostaw, a monity pozostają bez echa.

Przy pełnym zapewnieniu materiałów i podzespołów lepiej i wydajniej pracować będzie załoga. Każde potknięcie spowoduje natomiast straty. Rok 1975 rozpoczynamy z nadzieją, że nasi dostawcy nie przysporzą nam tylu trudności materiałowych, co w roku ubiegłym, ułatwiając realizację zadań planowych.

WITOLD ZELEK



Wózki z silnikami do rozdrabniaczy RU-3M2 w hali montażowej.  
Fot. Janusz Kredoszyński

## Dyskusje trwają — a straty rosną

**W**ZROST SAMODZIELNOŚCI i odpowiedzialności przedsiębiorstwa za podejmowane decyzje ekonomiczne stawia zwiększone zadania przed zespołem kierowniczym wszystkich szczebli. Zmusza do wprowadzenia w życie tych elementów, które dają największe korzyści i podnoszą efekty gospodarowania.

Przeprowadzona analiza rozliczeń materiałowych wykazała duże niedociągnięcia na wydziałach produkcyjnych. Głównym ich powodem są nieprawidłowe rozliczenia międzywydziałowe. Stwierdzono, że poza krajalnią i wydziałem W-5 właściwie nie prowadzi się żadnych rozliczeń. Taki stan rzeczy wprowadza chaos w produkcji i uniemożliwia kontrolę zużytych materiałów. Z tego powodu fabryka narażona została w bieżącym roku na straty, sięgające setek tysięcy złotych. Głównym powodem ich powstania jest brak odpowiedzialności mistrzów, brygadzystów, dozoru wydziałowego oraz bezpośrednich wykonawców na stanowiskach pracy za powierzony materiał.

Duży wpływ na kształtowanie się wspomnianych strat ma kontrola techniczna, reprezentowana na wydziałach przez brakarzy. Stwierdza się brak zainteresowania ich sprawą rozliczeń. Z tego też powodu ukrywano się niedobory, nie wystawia się kart braków na bieżąco, powstają fikcyjne „zaginięcia” materiałów. Nieprawidłowości w tej dziedzinie są m.in. wynikiem nieprzebiegania procesów technologicznych i nieoszczędnego rozkroju blach, złego oprzyrządowania oraz niesprawnych maszyn i urządzeń. Duże trudności w rozliczeniach materiałowych powoduje przetrzymywanie braków na wydziałach, a w następstwie mieszanie detali dobrych ze złymi.

Sytuacja jest więc zła. Wprawdzie zakład nasz nie jest dostosowany do prowadzenia super rozliczeń, ale w obecnych warunkach można wiele zmienić na lepsze. Prawie każdy wydział ma niewykorzystane rozdzielnie i zatrudnionych w nich pracowników, ale do tej pory nikt nie przejmuje się rozliczeniami. Problem ten wymaga szybkiego uzdrowienia i włączenia się takich komórek, jak Dział Organizacji, Technologii i Biura Produkcji. Nad powyższym problemem dyskutuje się od kilku lat, ale nie realizuje żadnych wniosków.

JÓZEF OKAPIEC

# WSPÓLNYMI SIŁAMI

**N**OWO BUDOWANE Zakłady Kuziennicze zatrudnią ponad 1400 pracowników o różnym przygotowaniu zawodowym. Z planu naboru kadr wynika, że zatrudnimy: 60,7 proc. pracowników po Zasadniczej Szkole Zawodowej, 20,3 proc. z wykształceniem średnim, 5,7 proc. z wyższym oraz tylko 13,3 z wykształceniem podstawowym. Przyjmując grupę pracowników produkcyjnych po ZSZ za 100, udział podstawowych specjalności wynosić będzie: 10 proc. operatorów młotów mechanicznych, 6 proc. operatorów pras, 10 proc. tokarzy, 11 proc. ślusarzy, 15 proc. pieców, 8 proc. szlifiery, 14 proc. okrawaczy, 7 proc. wiertaczy, 10 proc. frezerów, 9 proc. innych zawodów.

Nowoczesny park maszynowy o wysokim stopniu automatyzacji wymagać będzie starannego przygotowania obsługi. Szczupłe wyposażenie Zasadniczej Szkoły Zawodowej, powoduje konieczność wcześniejszego

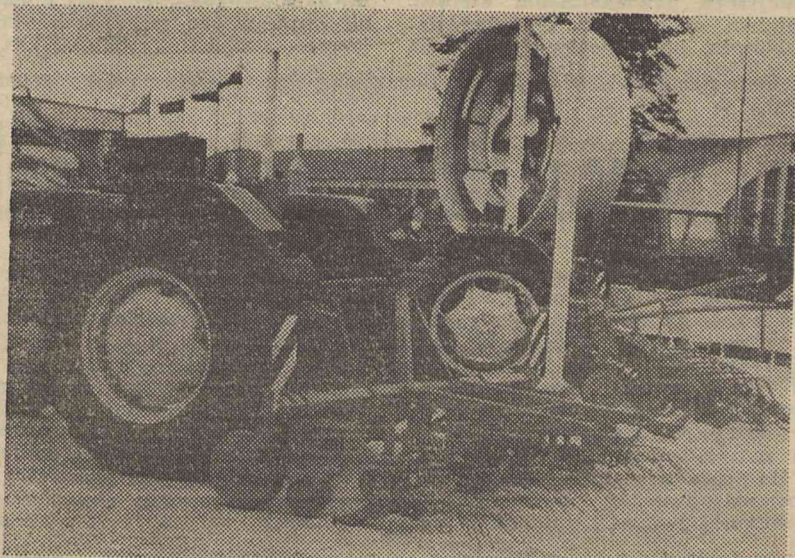
angażowania absolwentów celem pogłębienia posiadanych przez nich wiadomości i umiejętności zawodowych. Do celów szkoleniowych wykorzystano istniejący park maszynowy w Fabryce Narzędzi Rolniczych oraz duże doświadczenie pracującej w niej załogi.

Dla przykładu warto podać, jak w praktyce realizuje się plan szkolenia załogi Zakładów Kuzienniczych w ścisłym połączeniu z produkcją FNR. W II półroczu 1974 r. zorganizowano kurs dla ustawiaczy młotów i pras, dołączając na te stanowiska pracowników posiadających średnie wykształcenie techniczne. Zgodnie z zatwierdzonym programem szkolenia uczestnicy kursu pracowali przez 30 dni w kuźni FNR pod kierunkiem doświadczonych ustawiaczy. Podobnie zorganizowany został kurs dla suwnicowych. 25 kobiet uczy się w godzinach popołudniowych, pracując w Dziale Administracyjnym FNR na I zmianie.

Zgodnie z decyzją dyrektora naczelnego mgr inż. A. Pruszkowskiego, większość załogi zostanie przeszkolona w FNR. Do nowego zakładu przesunięci zostaną pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych i dużym poziomie dyscypliny. Pierwszeństwo przy zajmowaniu odpowiedzialnych stanowisk będą mieli robotnicy z FNR, którzy w międzyczasie wyszkolą nowych pracowników na zajmowane dotychczas stanowiska. Przejście ich do pracy w nowej kuźni będzie stanowiło wyróżnienie, które musi być uzasadnione rzetelną pracą i wysoką wiedzą zawodową. 1975 rok przeznaczamy na masowe szkolenie przyszłej załogi nowej kuźni. Dlatego apelujemy do załogi, aby okres przygotowawczy wykorzystala na pogłębienie swoich wiadomości, a zwłaszcza w zakresie szkolenia kadry dozoru średniego.

Z obserwacji wynika, że organizacja pracy w zakładzie pozostawia dużo do życzenia. Brak detali i częste awarie maszyn powodują długie przestoje, a tym samym obniżają zarobki. W naszym zakładzie chcemy uniknąć podobnych błędów. Nie stać nas na to, aby zakupione za granicą maszyny, wyczekiwały na obsłudze. Dlatego uważam, że wspólnymi siłami, w oparciu o wypróbowaną załogę FNR i dokonany nabór nowych pracowników, zdołamy maksymalnie wykorzystać środki produkcji, postawione przez Partię i Rz. d do naszej dyspozycji.

ST. MYTYCH



Obsypniki, produkowane przez Fabrykę Narzędzi Rolniczych.

„Przegląd fabryczny” 5

# Na „Marszałkowską” po roboczą odzież

W OSTATNIM OKRESIE wiele mówiło się na temat poprawy organizacji pracy. Z codziennych kontaktów z pracownikami wynika jednak, że pełne wyposażenie pracowników w odzież roboczą i ochronną bez straty czasu z ich strony jest w naszym zakładzie nadal niemożliwe. Pracownikom dostarcza się wprawdzie na stanowisko pracy kwit „Rw” z wyszczególnionym asortymentem należnej odzieży, jednak w wielu przypadkach nie można go zrealizować z powodu niepełnego zaopatrzenia magazynu.

Po przyjeździe do magazynu pracownik dowiadyuje się, że z wypisanej na kwicie odzieży można otrzymać jedną lub dwie pozycje, gdyż pozostałych brakuje. W takiej sytuacji może w ogóle nie pobierać jej lub wrócić do sekcji socjalnej i księgowości, aby uaktualnić kwit, pobrać następnie część przysługujących mu sortów, a potem dowiadywać się, czy nie sprowadzono brakujących rodzajów. Bardzo często pracownicy nie realizują wspomnianych kwitów z powodu braku odpowiednich rozmiarów należnych im asortymentów, lub, co gorsza, pobierają odzież taką, jaka jest, zakładając, że przy najbliższej dostawie wymieni ją na właściwy rozmiar. W jednym i drugim przypadku tracą wiele czasu nie tylko pracownicy produkcyjni, ale również personel sekcji socjalnej, księgowości i magazynu.

W listopadzie ubiegłego roku dyrektor naczelny FNR i ZKPMR wydał zarządzenie, zobowiązujące odpowiednie służby do prowadzenia wspomnianej gospodarki w ten sposób, aby pracownik otrzymywał przysługujące mu asortymenty w odpowiednim rozmiarze i terminie, a jego udział ograniczał się wyłącznie do pobrania odzieży z magazynu.

Sekcja socjalna zmodernizowała stosowany dotychczas system ewidencjonowania ubrań roboczych i ochronnych uwzględniając m.in. rozmiary pracowników oraz terminy przydziału poszczególnych asortymentów. Pozwoliło to uchwycić rzeczywiste potrzeby oraz bieżąco kontrolować zaopatrzenie pracowników w odzież. Dokonana w oparciu o dokumenty kontrola wykazała, że w połowie grudnia ubiegłego roku 202 pracowników nie otrzymało przysługujących im ubrań roboczych. Podobnie wygląda sprawa przydziału butów przemysłowych, obłanych gumą, butów filcowych, białych i innych rodzajów odzieży. Na zgłoszone potrzeby dział zaopatrzenia sprowadził 180 ubrań roboczych w czterech rozmiarach. W rezultacie tylko 45 pracowników na 282 mogło otrzymać je. Pozostali nie pobrali ubrań w ogóle, bądź takie, które kiedyś powinni wymienić, a tymczasem biegają po naszej rodzimej „Marszałkowskiej”, usiłując załatwić swoje sprawy do końca.

W sytuacji, gdy sekcja socjalna na bieżąco może określić rzeczywiste potrzeby odzieży według ich rozmiarów, sprowadzenie większych jej ilości, gdy potrzeby określa się na kilka sztuk, jest zasadniczym nieporozumieniem. Niewątpliwie ma na to wpływ słaba obsada osobowa działu zaopatrzenia. Sprowadzanie odzieży wg rozmiarów, przy obecnych jej ograniczeniach na rynku, jest zadaniem bardzo absorbującym.

Duży mankament stanowi również niewłaściwe składowanie odzieży w magazynie, wynikające w części ze zbyt małej powierzchni. W listo-

padzie ubiegłego roku wydzielono wprawdzie dodatkową powierzchnię na jej przechowywanie, jednak do chwili obecnej nie została ona zagospodarowana. W rezultacie sekcja socjalna nadal nie ma bieżącego rozzeznania w zapasach odzieży wg rozmiarów i niejednokrotnie niepotrzebnie kieruje pracowników do magazynu.

Wzrost załogi i wymagań w zakresie spraw socjalnych dyktuje, konieczność dalszego udoskonalania systemu wydawania należnych robotnikom sortów. Posługiwanie się kwitem „Rw” jest, jak na nasze warunki, bardzo pracochłonne. Obecnie rozważa się możliwość wprowadzenia sprawdzonego już w „Pilmecie” systemu wydawania odzieży na talony. Pracownik otrzymywałby książeczkę z talonami na poszczególne asortymenty. Na talonie znajdowałyby się numer książeczki i nazwa odzieży, jej rozmiar, termin wydania oraz podpis pracownika, potwierdzającego wydanie należnych rodzajów. Wprowadzenie powyższych innowacji z pewnością usprawni pracę komórek, zajmujących się tą gospodarką, i zmniejszy ilość czasu, traconego przez pracowników na pobranie odzieży, co przy obecnym stanie zatrudnienia mieć będzie niebagatelne znaczenie.

Pełna sprawność i skuteczność omawianego systemu uwarunkowana jest sumienną pracą personelu sekcji socjalnej, zaopatrzenia i magazynu. Istotne znaczenie ma tu jeszcze prawidłowe podanie rozmiarów odzieży talonowego systemu, zgłoszone rozmiary naniesione zostaną na talonach i tylko takie będą wydawane. Dlatego też pracownicy powinni możliwie najprędzej zgłosić je do sekcji socjalnej. W przeciwnym razie mogą zaistnieć niepotrzebne nieporozumienia przy wydawaniu odzieży.

WALENTYNA FIFOWSKA

## Kłopoty z dyscypliną pracy

**R**YTMICZNA realizacja planów produkcyjnych jest w dużym stopniu uzależniona od przestrzegania przez pracowników dyscypliny pracy. Przeprowadzona analiza opuszczonych w III kw. 1974 r. godzin w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego wykazuje pewną poprawę, jednak osiągniętych wskaźników nie można przyjąć za zadowalające.

Przy wzroście zatrudnienia do 105,7 proc. zanotowano 240.599 godzin opuszczonych, co stanowi 97,9 procent w stosunku do 1973 roku, w tym 9.940 godzin to nieobecność nieusprawiedliwiona. Listopad 1974 r. wykazał dalszą tendencję spadkową. W porównaniu do listopada 1973 r. ilość opuszczonych godzin pracy zmniejszyła się do 86,3 proc., pomimo wzrostu urlopów okolicznościowych, związanych z pracami przy wykopkach ziemniaków i buraków.

Największe nieprawidłowości występują w Wydziale W-2/1, w którym odnotowano w listopadzie ub. r. 500 godzin nieusprawiedliwionej nieobecności. Kierownictwo Wydziału zastosowało sankcje w stosunku do 58 pracowników, co stanowi 34,1 proc. załogi. Ponad 80 proc. stanowią potrącenia 1/4 dniówki.

Zbyt łagodne kary powodują lekceważący stosunek do kierownictwa. Częste naruszanie przepisów o dyscyplinie pracy należy uznać jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków i stosować zwolnienia z pracy.

Pracownicy zatrudnieni w zakładzie powinni wreszcie zrozumieć, że opuszczenie pracy bez wcześniejszego powiadomienia kierownictwa, wprowadza poważne zakłócenia, które pociągają za sobą

postoje na innych stanowiskach. Zdajemy sobie sprawę z tego, że życie przynosi czasami pewne niespodzianki, ale dołożymy wszelkich starań, aby kierownictwo było w porę powiadomione, co pozwoli na odpowiednie zorganizowanie pracy.

W grudniu 1974 r. zlikwidowano znaczki kontrolne. Wszystkim pracownikom wydano legitymacje służbowe, które w czasie pracy powinny być przechowywane u kierowników Wydziałów lub upoważnionych przez nich pracowników. Przeprowadzona kontrola wykazała duże zaniedbanie ze strony kierownictw wydziałów.

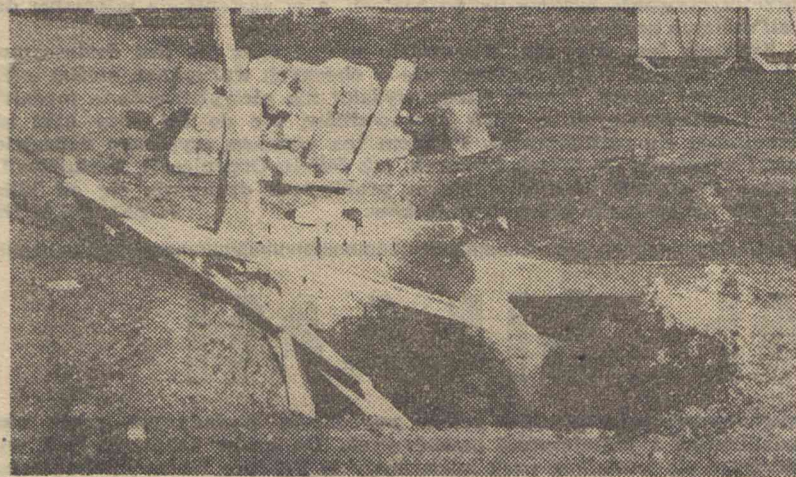
Oto najważniejsze zasady, które powinny być przestrzegane w tej dziedzinie:

- pracownicy powinni przed rozpoczęciem pracy zdać przepustki kierownikom, a nie dopiero po upływie np. godziny,
- przepustki powinny być zwracane pracownikom po zakończeniu pracy,
- w czasie pracy przepustki muszą być przechowywane w zamkniętym pomieszczeniu,
- straż przemysłowa nie może wypuścić poza zakład pracownika bez przepustki.

Przeprowadzona w dniu 28.XII. 1974 r. o godz. 8-mej kontrola w Wydziale W-2 u mistrza Kurzejewskiego wykazała, że z 26 pracujących na zmianie tylko 19 zdało legitymacje. Pozostali pracownicy posiadali przepustki przy sobie. W Wydziale W-2/2 mistrza Kodlewa z 26 pracowników 24 przekazało przepustki, na W-1 mistrz Szostak posiadał wszystkie przepustki.

Apelujemy do kierowników Wydziałów, aby zwrócili szczególną uwagę na dyscyplinę pracy. W przeciwnym wypadku będziemy musieli stosować wobec winnych sankcje karne.

ST. MYTYCH



PULAPKA NA PRZECHODNIOW

Niestety, takie niezabezpieczone wykopy — istotne pułapki na przechodniów, na należą w FNR do rzadkości. Fot. Janusz Kredoszyński

## PO BŁOCIE DO FABRYKI

Przed paru laty drogi wewnętrzne zakładowe w FNR otrzymały asfaltową nawierzchnię, a pobocza chodniki. Korzyść z tego jest jednak tylko taka, iż nie grzęzną na nich pojazdy mechaniczne. Piesi natomiast, szczególnie podczas jesiennej sroty, wiosennych roztopów lub w czasie opadów, muszą brodzić po grubej warstwie mazistego błota. Zalega ono m.in. główną, szczególnie uczęszczaną przez pracowników drogę.

Skoro zdecydowano się kiedyś na położenie asfaltu, dział gospodarczy powinien wykazać również więcej inwencji w utrzymaniu czystości na tych drogach. Aby odciąć się od ewentualnych, błędnych usprawiedliwień, musimy zaznaczyć, że nie chodzi nam o bałagan, wynikający z prowadzonych robót in-

westycyjnych i rzeczywiście często trudny do uniknięcia, ale o bieżące, niestety, dość powszechne niechlujstwo.

## Mniej wypadków — więcej straconych dniówek

W 1974 roku zanotowano w FNR 66 wypadków przy pracy, z tego 19 ciężkich, powodujących niezdolność do pracy powyżej 29 dni. W sumie fabryka straciła 1972 dniówek. Oznacza to, że 76 osób nie pracowało przez okres jednego miesiąca.

Dane, dotyczące wypadkowości za 1974 r. w porównaniu ze wskaźnikami w roku poprzednim wskazują, że ilość wypadków ogółem zmniejszyła się o 10, a ciężkich utrzymała na tym samym poziomie, natomiast ilość dni niezdolności do pracy wzrosła o 201. W sumie, z uwagi na wzrost zatrudnienia, wskaźniki wypadkowości uległy nieznacznej poprawie w stosunku do 1973 roku.

Przeprowadzone analiza wykazała, że przynajmniej

połowy wypadków można było uniknąć, gdyby pracownicy przestrzegali przepisy bhp i stosowali bezpieczne metody pracy, a dozór wydziałowy bardziej reagował na wszelkie uchybienia w tym zakresie.

W IV kwartale 1974 r. nastąpiła wyraźna poprawa. Jednak w dalszym ciągu stwierdza się nieprawidłową pracę dozoru wydziałowego. Jak dotąd, nie było kontroli, która nie wykazywałaby wadliwych metod pracy lub nieprzestrzegania instrukcji technologicznych. W tej sytuacji niezbędna jest weryfikacja dozoru wydziałowego w oparciu o wyniki egzaminu ze znajomości zagadnień bhp oraz rezultaty codziennych kontroli.

WALENTYNA FIFOWSKA



# Szkolą się członkowie SIMP

Koło Zakładowe SIMP przy Zakładach Kuzienniczych powstało w czerwcu 1974 r. Obecnie liczy 57 członków. Przewodniczącą wybrano została inż. JÓZEFA MAZUR.

Choć koło istnieje dopiero pół roku, może pochwalić się dość bogatą działalnością. W pierwszym jej okresie położono nacisk na szkolenie załogi w systemie samokształcenia. Zorganizowano 5 prelekcji, dotyczących przeróbki plastycznej, inwestycji i ochrony środowiska człowieka. Ponadto odbyły się spotkania z pracownikami ZKPMR, którzy szkolili się w angielskich kuźniach.

Inną formą uzupełniania wiedzy były projekcje filmów z zakresu kuziennictwa i BHP.

W grudniu 1974 r. zorganizowano wycieczkę do Zakładów Mechanicznych „Ursus” w ramach współpracy z pokrewnymi zakładami pracy. Uczestniczyli w niej także zaproszeni członkowie SIMP z FNR.

Na 1975 r. zarząd koła nakreślił bardziej bogaty plan pracy, uwzględniający m.in. nawiązanie współpracy z placówkami naukowymi.

inż. T. KORNECKI

## Zespoły problemowe zaktywizują pracę

7 października 1974 r. odbyło się plenarne zebranie sprawozdawczo-wyborcze koła SIMP. Oceniono dotychczasową pracę stowarzyszenia oraz wybrano nowy 7-osobowy zarząd. Przewodniczącym został ponownie inż. MARIAN BORUŃ, z-ca STANISŁAW STODÓŁKA, sekretarzem MIECZYSLAW GRALA, a skarbnikiem IRENA BUBIEN.

Na pierwszym posiedzeniu w listopadzie ubiegłego roku zarząd koła opracował plan pracy stowarzyszenia w 1975 roku. Nowością jest projektowane powołanie kilku ze-

spółów problemowych w celu szerszego zaangażowania członków do pracy w wybranym przez siebie kierunku.

Już pracują zespoły do analizy wartości, adaptacji młodego pracownika, spraw kulturalno-rozrywkowych, racjonalizacji i wynalazczości. Każdy zespół opracuje swój program działania, który zatwierdzi plenarne zebranie koła w styczniu 1975 r. Chodzi o to, aby każdy „simpowiec” na bieżąco znał problemy, nurtujące zakł. i angażował się do ich rozwiązywania. Postawa taka przyniesie obopólne korzyści.

## Zaproszenie do kawiarni

W Klubie Techniki i Racjonalizacji czynna jest kawiarnia we wszystkie dni tygodnia (oprócz poniedziałku) od godz. 16 do 22. Prowadzi ją Rada Klubu, a uzyskane z tego tytułu dochody przeznacza na działalność placówki. Początkowo kawiarnię przekazał im Spółdzielnia WSS „Społem” w Jaworze, która, jak jednostka specjalistyczna, miała rozwinąć pełną działalność na rzecz załogi FNR, nowo budujących się Zakładów Kuzienniczych i mieszkańców miasta. Po 9 miesiącach Rada Klubu zrezygnowała z usług wymienionej spółdzielni, gdyż nie wywiązywała się z ciążących na niej zobowiązań. Ponowne przejęcie Ka-

wiarni przez Radę przyczyniło się do lepszego jej zaopatrzenia, choć nadal nie jest jeszcze wystarczające, usprawnienia obsługi, poprawy porządków itp.

Rada Klubu serdecznie zaprasza pracowników wraz z rodzinami na przyjemne spędzenie wolnego czasu, zwłaszcza podczas długich, zimowych wieczorów, przy półczarnej i wysłuchania starych przebojów, doskonałych nagrań najlepszych solistów krajowych i zagranicznych, względnie obejrzenia atrakcyjnych programów telewizji kolorowej.

MICHAŁ ILNICKI

## FNR opiekunem „Sparty”

NA WALNYM zebraniu 6 grudnia 1974 r. wybrany został nowy zarząd Klubu „Sparta” w Jaworze. Prezesem został dyrektor naczelny FNR i Zakładów Kuzienniczych mgr inż. ALEKSANDER PRUSZKOWSKI, wiceprezesem i kierownikiem sekcji piłki nożnej pracownik FNR, ob. JAN WŁODARCZYK, wiceprezesem ds. gospodarczo-finansowych dyrektor ekonomiczny FNR mgr EUGENIUSZ CEZAR, a sekretarzem klubu pracownik ZKPMR ob. STANISŁAW WICZEWSKI. Funkcje kierowników poszczególnych sekcji powierzono: dyrektorowi POSTIWI WI. Oklińczukowi (piłka ręczna), pracownikowi FNR WI. Jurackiemu (piłka siatkowa), pracownikowi FNR ob. St. Tytychowi (strzelectwo sportowe) oraz pracownikowi FNR Zb. Ościakowi (gospodarka i finanse). Zarząd liczy 24 członków, z których 96 proc. stanowią pracownicy FNR i ZKPMR.

FNR już w 1970 r. objęła patronat nad

klubem. Obecnie, wraz z rozwojem FNR i ZKPMR, wzrosły wymagania załogi również w dziedzinie sportu. Stąd też wynika odpowiedni skład zarządu i jego ożywiona działalność.

Klub rozbudowuje się o dalsze trzy sekcje. Na trenerów zarząd powołał: drużynę piłki nożnej — Norberta Gajdę i mgr Sowa, piłki ręcznej — WI. Oklińczuka i piłki siatkowej — mgr Krupę. W dalszym ciągu uprzywilejowana będzie piłka nożna. Dlatego też pierwszy zespół, w którym biorą udział również juniorzy, bo w sporcie można liczyć tylko na młodzież rozpoczął już treningi. Wyznaczone zadania są bardzo wysokie, ale możliwe do zrealizowania.

Klub napotyka na trudności finansowe i lokalowe. Są to jednak sprawy do rozwiązania. Widać już, że i inne zakłady z Jawora chcą podjąć się opieki nad innymi sekcjami.

RYSZARD ŁOWCZAK

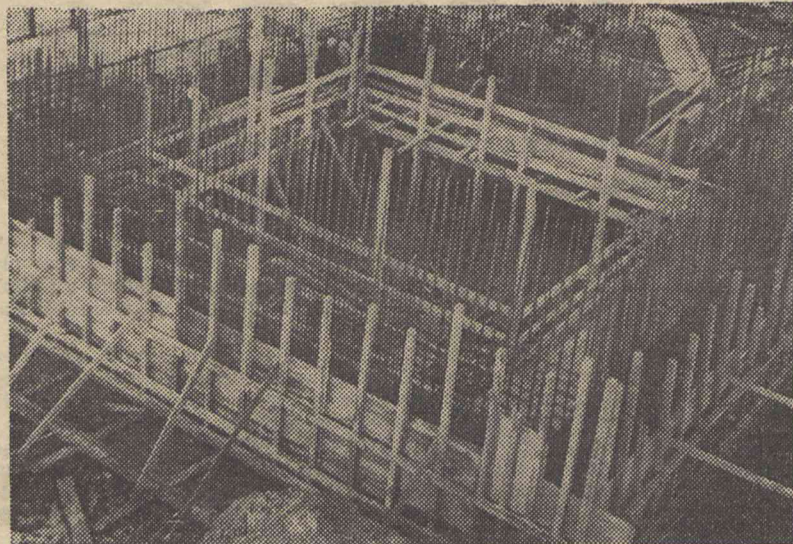
## Czy renesans w piłce nożnej?

W Klubie „Sparta” dominuje piłka nożna, a więc najbardziej popularna w kraju dyscyplina sportu. Drużyna piłkarska zajmuje w klasie „A” (po jesiennej rundzie) 9 miejsce z 12 punktami. Zdobyła 22 bramki i powyższą wbiła do swojej 26. Stąd wynik słabny.

PZGraf. RSW „Prasa — Książka — Ruch”, W-w, zam. nr 470/75, nakład 2.500. A-10.

## 8 „Przegląd fabryczny”

RYSZARD ŁOWCZAK



W  
naszym  
obiektywie

### NA BUDOWIE NOWEJ KUŹNI

Zbrojenia fundamentów pod duży młot w hali kuźni.

Montaż pierwszych urządzeń w hali kuźni.

Szklarze na dachu przy szkleniu świetlików.

Fot. Janusz Kredoszyński



## Nowości w Bibliotece Zakładowej

Z zakupionych ostatnio przez bibliotekę FNR nowości na szczególną uwagę zasługują następujące pozycje książkowe:

- K. Kuratowski — Rachunek różniczkowy i całkowy.
- F. Leja — Rachunek różniczkowy i całkowy.
- A. Bojarski — Matematyka dla ekonomistów.
- A. Mostowski — Elementy algebry wyższej.
- Zabiński — Majątek przedsiębiorstw państwowych.
- A. Jarocka — Wykonawstwo budowlane, Katalogi — „Informator obrabiarek” i „Silnik indukcyjny”.
- T. Dobrzański — Rysunek techniczny maszynowy.
- I. M. Juran — Jakość, projektowanie, analiza,

W. Jarzabowski — Nowoczesne biuro — organizacja i technika.

Cz. Puzyra — Zwalczanie hałasu w przemyśle.

L. Mistur — Spawanie gazowe w pyta- niach i odpowiedziach.

W. Traczyk — Układy cyfrowe automatyki, R. Kulikowski — Sterowanie w wielkich systemach.

J. Mędrzycki — Technologia analogowa i hybrydowa.

J. Wisniewski — Zarys encyklopedii pra- wa.

W. W. Baturin — Wentylacja naturalna w zakładach przemysłowych.

J. Famula — Tablice stali jakościowych.

Biblioteka posiada bardzo dużo ciekawych książek technicznych, a która ubiegają się również czytelnicy spoza naszego zakładu.

mgr inż. IZOLDA BALICKA