

NIECH ŻYJE 1 MAJA – NASZE ŚWIĘTO

Kombinat Obrabiarek PONAR—KOMO
Dyrektor Naczelny mgr Waldemar Jurkowski
Pruszków ul. Sienkiewicza 19

Z przyjemnością dowiedzieliśmy się z prasy i listu Kombinatu z dnia 20 lutego br. o wyprodukowaniu na eksport w okresie powojennym przez Zakłady Przemysłowe im. 1 Maja w Pruszkowie 4 tysięcy 500 sztuk obrabiarek. Z tej okazji pozwalamy sobie w niniejszy sposób przekazać Wam, oraz za Waszym pośrednictwem całemu Kolektywowi ZP 1 Maja najlepsze gratulacje i życzenia dalszego rozwoju Zakładu, dalszego rozwoju eksportu dla dobra i rozkwitu gospodarki narodowej. Jednocześnie załączamy kopię listu gratulacyjnego przesłanego przez nas z tej okazji do największego odbiorcy polskich frezarek, do firmy Gate Machinery Co. Ltd., w Anglii.

METALEXPORT
Przedsiębiorstwo Państwowe

Z-ca Dyrektora
H. Luniewski

mgr Jerzy Sawicki

Zarząd Zakładowy
Związku Młodzieży
Socjalistycznej ZP 1 Maja

Pruszków
ul. Sienkiewicza 19

Z okazji Dnia Metalowca pragnę przekazać serdeczne pozdrowienia dla aktywu i członków Waszej Zakładowej Organizacji ZMS. W dniu Waszego Święta życzę Wam dalszych sukcesów w pracy zawodowej i działalności społecznej oraz wiele zdrowia i osobistej pomyślności. Przyjmijcie jednocześnie podziękowanie za aktywną działalność w Związku Młodzieży Socjalistycznej.

ANDRZEJ ŻABIŃSKI
Przewodniczący ZG ZMS

Zadania produkcyjne za I kwartał 71 r. wykonaliśmy!

	Kombinat	Zakład wiodący
Produkcja globalna wg cen porówn.	w 100,0%	100,0%
Produkcja towarowa wg cen zbytu	w 100,2%	100,3%
Ilość obrabiarek w sztukach	w 100%	100%

Powyższe wskaźniki zostały uzyskane przy niepełnym stanie zatrudnienia (99%) w Kombinacie i Zakładach Przemysłowych 1 Maja w Pruszkowie.



Zadania pierwszego kwartału 1971 roku jako Kombinat Ponar Komo oraz jako załoga zakładu wiodącego — Zakładów Przemysłowych 1 Maja w Pruszkowie, wykonaliśmy. Mamy więc prawo do szczególnie radosnych obchodów Święta Pracy, święta klasy robotniczej — 1 Maja. Wykonanie zadań jest bowiem najbardziej właściwym wyrazem naszego patriotyzmu. Wykonanie zadań to najbardziej odpowiedzialna realizacja programu politycznego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, której nasza zakładowa organizacja jest ważnym ogniwem.

Po dniu święta nadejdą znowu powszednie dni roboty. Na wyniki naszej pracy — precyzyjne maszyny do obróbki metali czekają polscy i zagraniczni odbiorcy. Czekają przemysł jeden z najważniejszych czynników współczesnej cywilizacji. Nie możemy zawodzić tych oczekiwań. I dlatego między innymi ze szczególnym szacunkiem odnosimy się do tych spośród nas, którzy potrafili zrobić więcej, solidniej, lepiej. Im właśnie — przodownikom w pracy i racjonalizatorom, zasłużonemu społecznikowi i wysokokwalifikowanemu fachowcom z okazji Święta Pracy składamy wyrazy szacunku i uznania. Zasłużyli na nie bowiem swoją pracą, swoją postawą wobec nas wszystkich jako że praca przynosi jedynie powiększanie dóbr materialnych i duchowych.

Na zdjęciu: Stanisław Staniak — I sekretarz KZ PZPR w Zakładach Przemysłowych 1 Maja oraz Jan Olko — monter z Wydziału Montażu ZP 1 Maja tym razem jako racjonalizatorzy obok swojego wynalazku.

foto CAF Urbanek

Głos Mechanika

Proletariusze wszystkich krajów łączcie się!

ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

Nr 4 (34)

maj 1971 r.

ZP im. „1 Maja” Pruszków
zakład wiodący kombinatu PONAR-KOMO

Przyjeliśmy ambitne zadania na rok 1971

W dniu 12 marca br. w Zakładach Przemysłowych 1 Maja odbyła się IX Konferencja Samorządu Robotniczego. W oparciu o przedstawione materiały, referat dyrektora Kombinatu mgr Waldemara Jurkowskiego, koreferat Komisji Ekonomicznej Rady Robotniczej oraz o zgłoszone w toku dyskusji wnioski podjęta została uchwała o następującej treści:

1. KSR opiniuje pozytywnie przedstawione zadania na rok 1971 w zakresie: produkcji globalnej z Narzędziownią w wysokości 329 mln zł; porównywalnych produkcji towarowej wg cen zbytu, w wysokości 305,2 mln

zł; produkcji Zakładu wg cen przerobu w wysokości 81,9 mln zł; obrabiarek, wg ilości, 849 sztuk, sprzedaży produkcji eksportowej wg cen dewizowych w wys. 15,5 mln zł; fundusz płac ogółem w wysokości 64,5 mln zł; zatrudnienia ogółem 1650 osób; wyrobienia norm w wysokości 114,8 procent.

2. KSR pozytywnie opiniuje zadania postępu technicznego zobowiązując równocześnie Dyrektora Zakładu do konsekwentnej realizacji planu nowych uruchomień, obniżki pracochłonności w wysokości 110 tys. normogodzin oraz celowego, ekonomicznie efektywnego wydatkowania na-

kaładów inwestycyjnych w wysokości 17,5 mln zł.

3. KSR zobowiązuje zastępcę dyrektora Kombinatu d's technicznych do zabezpieczenia realizacji zadań obniżki pracochłonności w poszczególnych wydziałach produkcyjnych jako podstawowego czynnika zabezpieczającego wskaźnik obniżki kosztów produkcji porównywalnej w wysokości minimum 1,5 procent oraz zabezpieczenia planowanej wydajności pracy (liczonej w cenach przerobu) w wysokości 49633 złotych na jednego zatrudnionego.

4. KSR zobowiązuje dyrektora Kombinatu do ustalenia wskaźników kosztowno-finansowych na rok 1971 na podstawie planów kosztów i finansów, na baskaźników produkcyjnych oraz środków zabezpieczających zaopiniowanych na IX KSR.

6. KSR ocenia pozytywnie przedłożony program techniczno-organizacyjny zabezpieczenia zadań produkcyjnych zobowiązując jednocześnie wszystkie organa Rady Robotniczej do bieżącej kontroli realizacji tego programu.

6. KSR zatwierdza przedłożony program Poprawy Warunków Socjalno-Bytowych załogi, zobowiązując jednocześnie Radę Zakładową do bieżącej kontroli realizacji.

7. KSR zwraca się do kierownictwa P „Metalexport” z prośbą o szybkie zabezpieczenie pełnego portfela zamówień eksportowych dla naszego Zakładu (dla obszaru III) na rok 1971, co jest niezbędnym warunkiem terminowego i pełnego zabezpieczenia sprzedaży eksportowej przy minimalnych nakładach gwarantujących wysoką efektywność eksportu.

8. Uwzględniając obowiązujące od 1 stycznia 1971 roku nowe

(ciąg dalszy na str. 2)



Hallo, uwaga członkowie ZMS!

Zarząd Zakładowy ZMS ZP 1 Maja w Pruszkowie ogłosił konkurs — współzawodnictwo o miano najlepszego koła ZMS. I tak, począwszy od dnia 2 kwietnia 1971 roku każde koło będzie oceniane raz na kwartał. Najlepsze koło otrzyma dyplom i puchar ufundowany przez Prezydium ZZ ZMS (Puchar przechodni po każdej ocenie kwartalnej). Koło, które kolejno zajmie trzykrotnie pierwsze miejsce otrzymuje puchar na stałe.

Jako maksymalną ilość punktów, którą może otrzymać koło, ustala się na 100. Za opracowanie planów pracy i ich realizację od 0 do 10 pkt. Za dyscyplinę członków koła, usprawnienia techniczne i organizacyjne, ujawnianie rezerw produkcyjnych od 0 do 15 pkt. Za organizowanie własnych imprez (wyjazdy do teatru, kina, kuligi, ciekawe spotkania, zawody sportowe) do 10 pkt. Za podwyższanie kwalifikacji zawodowych i ogólnych oraz pomoc w nauce do 10 punktów. Za prowadzenie żywej pracy propagandowej do 15 pkt. Za przydzielanie zadań wszystkim członkom ZMS, rozliczanie, dokonywanie oceny i przyznawanie dyplomów członkom aż do 20 pkt. Za rekomendację w szeregi PZPR do 10 pkt.

Koła, które na koniec 1971 roku uzyskają największą ilość punktów otrzymają następujące nagrody: I miejsce — Dyplom i miano „Najlepszego koła ZMS ZP 1 Maja 1971 r.” oraz trzy bezpłatne miejsca w organizowanych obozach wypoczynkowych w 1972 roku. II miejsce — dyplom oraz dwa miejsca obozowe. III miejsce — dyplom oraz jedno miejsce obozowe.

Uwaga: Zarząd Zakładowy ZMS dokona oceny po analizie dokumentów dostarczonych przez koła oraz po rozmowach z sekretarzami OOP, kierownikami, przewodniczącymi ORZ, ORR i pracownikami z terenu działania poszczególnych kół.

Prezydium ZZ ZMS

Przyjeliśmy ambitne zadania na rok 1971

(dalszy ciąg ze str. 1)

mierniki produkcji, zasady gospodarowania, współpracy z Metalexportem oraz zmiany systemu finansowego — KSR zobowiązuje dyrekcję do przeprowadzenia szkoleń i spotkań informujących całą załogę, co pozwoli na szybką dostosowanie się jej do tych nowych form.

9. Członkowie KSR, przyjmując z dużym zadowoleniem inicjatywę Partii i Rządu w zakresie zmian form materialnego zainteresowania, oczekują od dyrekcji Kombinatoru propozycji rozwiązania dodatkowego premiovania wydajności pracy w akordzie.

10. Uwzględniając występujące trudności zaopatrzenia materiałowego odlewów, KSR zobowiązuje dyrekcję do ścisłego zharmonizowania operatywnych harmonogramów dostaw odlewów z bieżącymi potrzebami produkcji w ramach uzgodnień z odlewniami.

11. KSR zobowiązuje dyrekcję i kierowników wydziałów produkcyjnych do dysponowania godzinami nadliczbowymi zgodnie z obowiązującymi przepisami.

12. Z uwagi na przepisy budowlane, uniemożliwiające rozpoczęcie budowy Domu Stażysty w roku 1971, KSR zobowiązuje dyrekcję do załatwienia wszelkich formalności niezbędnych do rozpoczęcia tej budowy w roku 1972.

Jak wynika z treści powyższej uchwały IX KSR, przyjęliśmy ambitne, mobilizujące zadania na rok bieżący. Świadczą o tym następujące porównania: wartość produkcji globalnej, wg cen po-

równywalnych, ma być wyższa w stosunku do osiągniętej w roku ubiegłym o 20,0 mln zł, tj. o 18,3 proc.; wartość produkcji towarowej w cenach zbytu będzie wyższa o 69,4 mln zł, tj. o 16,5 proc.; wartość produkcji zakładu w cenach przerobu wzrasta o 10,5 mln zł, tj. o 10,7 proc.; ilość wyprodukowanych obrabiarek zwiększy się o 107 sztuk, tj. o 14,4 proc.

Równocześnie założono przyrost zatrudnienia zaledwie o 2,5 proc., tj. o 41 osób. Z tego wynika, że aby w pełni zrealizować przyjęte zadania produkcyjne trzeba będzie osiągnąć wysoki poziom wydajności pracy, wyższy o 15,4 proc., niż osiągnięliśmy w roku ubiegłym oraz uzyskać pokrycie przyrostu produkcji wzrostem wydajności około 72 proc. Wymaga to osiągnięcia obniżki pracochłonności w wysokości 110 tys. normogodzin na produkcji bezpośredniej poprawy wskaźnika wyrobienia norm o 3 proc. w porównaniu z rokiem ubiegłym oraz smacznego ograniczenia ilości godzin niezaliczanych do produkcji globalnej (braki, dopłaty, normalia).

Dla wydziałów produkcyjnych oznacza to konieczność osiągnięcia następujących wskaźników:

obniżka pracochł.	
Wydział	
Mech. I	36 tys./godz.
Mech. II	38 " "
Montaż	35 " "
Obróbka Ciepła	3,0 " "

wyrobienie norm

105,1 proc.
126,8 "
120,0 "
128,5 "

W tym miejscu trzeba zasygnalizować załogę, iż planowane wskaźniki wyrobienia będziemy musieli osiągnąć bez poważniejszych nakładów inwestycyjnych, ponieważ fundusz inwestycyjny dla naszego Zakładu (zresztą nie tylko dla naszego) został poważnie ograniczony. A więc jedyną drogą do pełnej realizacji zadań produkcyjnych jest lepsze onarzędziowanie produkcji, usprawnienia techniczno-organizacyjne pozwalające na obniżkę pracochłonności i rytmiczność produkcji, wzrost wydajności, zastrzeżenie dyscypliny pracy każdego pracownika, terminowe dostawy kooperacyjne. Kierownictwo Zakładu opracowało specjalny program przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych, które mają zabezpieczyć prawidłową realizację zadań produkcyjnych na rok 1971. Program zawiera łącznie około 50 tematów z zakresu konstrukcji, technologii, gospodarki narzędziowej, remontowej, inwestycyjnej i organizacji produkcji. Ścisła realizacja zawartych w tym programie tematów przyczyni się do pełnej realizacji przyjętych na IX KSR wskaźników produkcyjnych.

Z realizacją zadań produkcyjnych wiąże się ściśle warunki pacy załogi. Dyrekcja i Rada Zakładowa, przywiązując dużą wagę do tego problemu opracowały specjalny Program Poprawy Warunków Socjalno-Bytowych naszej Załogi, zawierający 30 zagadnień do rozwiązania w latach 1971—72. Program ten był przedyskutowany na wydziałach produkcyjnych. Z dyskusji wynika, że spełnia on wymagania stawiane przez robotników pod adresem Samorządu i dyrekcji. Pozostaje tylko prawidłowe i terminowe realizowanie tego programu.

Reasumując: w roku bieżącym czekają nas wszystkich trudne zadania. Zabezpieczyć je może tylko wspólna działalność dyrekcji i Samorządu Zakładu, odpowiednie warunki produkcji. Służbie Zaopatrzeniowej trzeba pomóc w egzekwowaniu ustalonych terminów dostaw materiałowych a robotnikom na wydziałach produkcyjnych stworzyć warunki do sumiennego wykonywania nałożonych na siebie indywidualnych zadań. Musimy wszyscy zdawać sobie sprawę, że na nasze wyroby wysokiej jakości czeka gospodarka narodowa i oczekiwania te trzeba spełnić.

ANDRZEJ BACZYŃSKI

Plany poprawy BHP, są!

Praca jest zasadniczą podstawą życia człowieka jako jednostki oraz podstawą życia społecznego. Od wydajności pracy zależy dobrobyt narodów. Musimy jednak pamiętać, że praca, w której lekceważy się zagadnienia bezpieczeństwa i higieny, nie daje zamierzonego efektu. Nieoczekiwane przerwanie pracy przed jej zakończeniem wywiera bardzo zły wpływ wychowawczy na współtowarzyszy. Praca przerywana wypadkami zamiast wychowywać — demoralizuje. Dezorganizuje rytm czynności, osłabia poczucie odpowiedzialności i godności pracownika.

Praca właściwie zorganizowana stwarza bezpieczeństwo jej wykonania, stwarza atmosferę koleżeństwa, sprzyjającą dla rozwiązywania problemów stosunków międzyludzkich, wyrabia odpowiednią postawę pracownika do wszystkich problemów Zakładu. Aby osiągnąć pożądaną cel, zagadnienia bezpieczeństwa i higieny w pracy winny być traktowane jako integralna część całości fazy produkcji naszych zakładów. Nasza Dyrekcja, wraz z szerokim aktywnym społecznopolietycznym, opracowała plany poprawy warunków BHP na lata 1971—1975. Plany te zostały przedstawione na KSR w m-cu marcu br. Ze względu na dużą ilość spraw ujętych w wymienionych planach opublikowanie ich nie jest możliwe na łamach „Głosu Mechanika”. Plany te są do wglądu zainteresowanych. Znajdują się m.in. w Radzie Robotniczej, Radzie Zakładowej i Sekcji BHP ZP 1 Maja w Pruszkowie.

Sekcja BHP

Uwaga załoga!

Nasza najważniejsza sprawa

Z inicjatywy robotników Narzędziowni, powstał i rozpoczął działalność Społeczny Zespół Organizacji i Usprawnień Przebiegu Produkcji. Wniosek został zgłoszony na zebraniu POP PZPR w dniu 18.II.1971 r. Formalne utworzenie Zespołu nastąpiło w dniu 26.III.1971 roku. Zakładowy Zespół Organizacji i Usprawnień Przebiegu Produkcji działa na prawach Komisji Problemowej Rady Robotniczej. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciel Wydziałów. A oto imienny skład zespołu: Edward Troszczyński, Zbigniew Domański, Tadeusz Babicz, Jerzy Anaszkowski, Kazimierz Piotrowski, Henryk Osiadacz, Edward Łobaszewski, Jan Grzelak, Wacław Prus, Kazimierz Obłąkowski, Wacław Sikorski, Jarosław Kruszek, Jerzy Antoniewicz i Andrzej Baczyński.

Przewodniczącym Zespołu został inż. Wacław Sikorski, a zastępcami: Edward Troszczyński i Jerzy Anaszkowski. Sekretarzem jest Józef Barczuk. Zadaniem Zespołu jest rozpatrywanie, opiniowanie i redagowanie wniosków składanych przez załogę. Wnioski opiniowane przez Zespół, są — za pośrednictwem Działu Organizacji — przekazywane do Dyrekcji. Dyrekcja Zakładu ma obowiązek w ciągu 14 dni, rozpatrzyć zasadność złożonych wniosków i powiadomić pisemnie Zespół Usprawnień o sposobie i terminie ich realizacji. Przy opiniowaniu wniosków Zespół ma prawo zarządzać odpowiednimi danymi lub wyjaśnieniami od poszczególnych komórek funkcjonalnych względnie poszczególnych specjalistów. Prawo do egzekwowania realizacji wniosków.

„Ludzie pracy pragną pomóc Partii i Rządowi w przezwyciężeniu trudności. Zakład nasz dając produkcję eksportową, na którą w obecnej chwili kładzie się tak ogromny nacisk, winien stanąć na czele. Robotnicy pragną do tego doprowadzić, ale muszą stać się rzeczywistymi gospodarzami. Trzeba skończyć z niefachowością, brakiem umiejętności i starym, skostniałym systemem pracy. Apelujemy do wszystkich robotników i pracowników, aby wyciągnęli wnioski ze swojej dotychczasowej pracy i zorganizowali ją z korzyścią dla Zakładu”. Oto cytaty z rezolucji, podjętej w dniu 17.II.1971 r. przez robotników Narzędziowni.

Kraj nasz przeżył wielki wstrząs. Do ludzi pracy płyną trafiające do przekonania słowa o gospodarności i odpowiedzialności. Skomplikowany aparat gospodarki narodowej przybliżył się do każdego stanowiska pracy. Najbardziej skomplikowana maszyna składa się z poszczególnych elementów. Stąd sprawne funkcjonowanie całej maszyny zależy od działania każdego. Jeśli poszczególne, najdrobniejsze nawet stanowiska pracy, działają prawidłowo, cała gospodarka krajowa funkcjonuje prawidłowo i przynosi korzyści, dla wszystkich bez wyjątku: mieszkani, ubrania, jedzenie, warunki odpoczynku, przyszłości dla dzieci. Wszyscy pragniemy poprawy bytu i wszyscy musimy sobie jasno uświadomić, że zależy to od efektów naszej pracy. Przyjrzyjmy się uważnie i krytycznie naszej pracy. Czy w naszym warsztacie nie można niczego usprawnić i ulepszyć? Czy maszyny i sprzęt, na którym pracujemy nie posiadają wad utrudniających nam robotę, a możliwych do wyeliminowania? Czy organizacja pracy nie zmusza nas do odywania się od niej na niepotrzebne „spacery” — przyniesienie, odnośnienie, czekanie, załatwianie, itp.? Czy nie widzimy sposobów usprawnienia jej? Czas to pieniądź. Płacą nam za każdą godzinę, każdą minutę i nie można tych minut i godzin marnować. Świat idzie naprzód i na nas czekać nie będzie. A mamy dorównać poziomem życia kra-

jom wysoko uprzemysłowionym o sprawnie działającej organizacji pracy.

A jakość produkcji? Czy wyroby nasze cieszą się uznaniem odbiorców, czy są przez ich poszukiwane? Co za mała jest informacja o tym, nie dociera ona do wszystkich członków załogi? Warto by się nad tym zastanowić. Czy nie interesują nas, producenci, gospodarzy socjalistycznego zakładu, jak oceniane są nasze wyroby przez odbiorców? Przyjemniej byłoby wiedzieć, że nasza robota jest komuś potrzebna, i przez kogoś wysoko ceniona. A jeśli tak nie jest — też warto wiedzieć, żeby ten stan zmienić. Pomyślmy o brakach, o stratach materiałów. To przecież nasz zmarnowany czas, zmarnowane pieniądze. Za to wszystko płaci społeczeństwo, płacimy my sami.

Najważniejszym w procesie produkcji jest człowiek. Jego kwalifikacje, umiejętności, jego rzetelność i społeczne zaangażowanie. Czy zawsze kwalifikacje i zdolności zgodne są z zajmowanym stanowiskiem? Czy pracownik zawsze może liczyć na fachową radę i pomoc?

Rezolucja robotników Narzędziowni zmierza do tego, aby każdy poczuł się w pełni odpowiedzialnym za swój odcinek pracy. Aby zastanowił się nad problemami, z którymi ma codziennie do czynienia na swoim stanowisku i aby zrozumiał, że od ich rozwiązania zależy pomyślny rozwój Zakładu, Kombinatoru, naszej krajowej gospodarki.

Społeczny Komitet Usprawnień i Organizacji Przebiegu Produkcji czeka na wnioski i uwagi. Mogą to być sprawy zupełnie drobne i sprawy ważne, decydujące. Wszystkie one zostaną natychmiast rozpatrzone i jeśli tylko racja będzie po stronie wnioskującego, wprowadzone w życie. Zmiany i ulepszenia muszą być wprowadzane szybko, tak, aby każdy mógł odczuć i przekonać się, że to, co przeszkadzało nam w pracy czy utrudniało ją zostało usunięte.

Wszyscy pragniemy lepszego jutra. I dlatego usprawniać pracę musimy już dziś.

JÓZEF KOJDER

Kino „Mechanik” Maj 1971

- 1-2, „UCIECZKA KING-KONGA”, barwny, fantastyczny japoński, reż. Ishihuro Honda, szerokoekranowy od lat 11.
- 1-2, „BITWA O ANGLIE” barwny, dramat wojenny, angielski, reż. Guy Hamilton, szerokoekranowy od lat 14.
- 4-6, „GWIAZDA POŁUDNIA”, sensacyjny przygodowy, USA, reż. Sidney Hayers, szerokoekranowy, od lat 14.
- 4-6, „ZDOBYCZ”, dramat obyczajowy, barwny, francuski, reż. Roger Vadim, szerokoekranowy, od lat 18.
- 7-9, „LEGENDA”, tiryśca opowieści wojennej, polsko-radziecki, reż. Sylwester Chęciński, barwny, od lat 14.
- 7-9, „SKLEP Z MODELKAMI”, komediodramat obyczajowy, USA, barwny, reż. Jacques Demy, od lat 16.
- 11-13, „OLIVER”, barwny musical, angielski, reż. Carol Reed, szerokoekranowy, od lat 14.
- 14-16, „AKCJA BRUTUS”, sensacyjny dramat, polski, reż. Jerzy Passendorfer, barwny, premiera wojewódzka filmu, od lat 14.
- 14-16, „DZIENNIK SCHIZOFRENIKI”, dramat psychologiczny, włoski, barwny, reż. Nelo Risi, od lat 16.
- 18-20, „ZEGNAJCE PRZYJACIELE”, psychologiczny, obyczajowy, bułgarski, reż. Borislav Szatalijew, szerokoekranowy, od lat 14.
- 21-23, „NIESMIERTELNI FLIP I FLAP”, analogia fragmentów filmów słynnych komików, USA, od lat 14.
- 25-26, „KARDIOGRAM”, dramat społeczny, obyczajowy, polski, reż. Roman Zahuski, od lat 16.
- 27-29, „ZŁOTO MACKENNY”, western, barwny, USA, reż. Lee Thompson w roli gl. Gregory Peck, szerokoekranowy od lat 16.
- 27-30, „DZIEWCZYNA Z DŁUGIM WARKOCZEM”, radziecki, barwny, baśń dla dzieci, od lat 7.
- 31 V-3 VI, „PIPI”, barwny, szwedzko-niemiecki od lat 7.

Reileksje z wizyty w sekcji BHP

Odwiedziłem sekcję BHP. Obserwowałem niewielki, lecz jakże ważny fragment życia zakładowego. Moimi rozmówcami byli: kierownik Sekcji — Adam Zieliński i st. inspektor — Barbara Bujnowska-Minch. Rozmowę przerywały wizyty pracowników. Przychodzą tu dla załatwienia swoich istotnych spraw: odzieży roboczej, sprzętu ochron osobistych, likwidacji zauważonych usterek, zabezpieczeń stanowisk pracy od wypadków i urazów. Przychodzą tu w sprawach odszkodowań, porad prawnych w dziedzinie BHP i ochrony pracy. Wielu przychodzących tu ludzi zgłasza swoje uwagi i spostrzeżenia dotyczące układów między kierownikiem — mistrzem, mistrzem-robotnikiem. Sporo zgłaszanych spraw powinno być załatwionych bezpośrednio na wydziałach. Za zapewnienie właściwych warunków pracy odpowiedzialny jest przede wszystkim bezpośredni przełożony. Na pytania: dlaczego takie sprawy zgłaszają do sekcji BHP zamiast do swojego kierownika lub mistrza, odpowiedzi brzmiały: „bo wiem, że tu sprawa może być załatwiona pomyślnie”.

Odpowiedzi te świadczą o zaufaniu, jakim cieszą się pracownicy sekcji BHP. Lecz niestety, jak informują oni, rok ubiegły, 1970, zapisał się niezbyt chlubnie. Ilość wypadków w naszym zakładzie z 51 w roku 1969 wzrosła do 81 w roku 1970. W liczbie 81 — jeden wypadek śmiertelny (uczennica Szkoły Przyzakładowej), 16 wypadków ciężkich, 3 inwalidztwa. Straconych dni z tytułu wypadków w 1970 roku było 1.833. Najwięcej wypadków przy pracy powstaje na skutek lekceważenia konieczności stosowania sprzętu ochronnego. Następnie: brak nadzoru nad warunkami ze strony bezpośrednich przełożonych oraz wadliwe metody pracy. Rzadko zdarzają się przypadki powstawania urazów przy wykonywaniu identycznych czynności. Powtarzają się jednak dość często w grupie zawodów: tokarze, szlifierze, ślusarze, a szczególnie kierowcy wózków elektrycznych.

Okazuje się, że nie można lekceważyć nawet najdrobniejszych zagrożeń. W konsekwencji powodują one groźne w skutkach wypadki i straty. Np. uderzenie drobnym wiórem ślusarza w oko Józefa Kowalskiego spowodowało w konsekwencji usunięcie oka. Niewłaściwe ustawienie korpusu spowodowało przygniecenie sprzączki Głogowskiej, która po wypadku przeszła na rentę inwalidzką. Nieraz zachodzi konieczność przenoszenia po wypadku pracownika do innej pracy, co powoduje niezadowolony poszkodowanego, a czasami konieczność zmiany zawodu. Jeżeli Komisja Powypadkowa w sposób bezsporny, stwierdziła winę pracownika, spowodowanie wypadku podczas stanu upojenia alkoholowego, rażąco niedbalstwa lub umyślnego naruszenia przepisów BHP — żadne odszkodowanie dla poszkodowanego nie może być brane pod uwagę. Z powyższego wynika, że nawet ciężko poszkodowany pracownik może nie otrzymać rekompensaty finansowej.

W roku 1970 Zakład wypłacił 26 odszkodowań na łączną kwotę 69.800 zł. Istnieje konieczność zahamowania dalszego wzrostu wypadków. Apeluję do nadzoru i wszystkich pracowników o dołożenie starań, aby wypadki zostały wyeliminowane do minimum. Należy w miarę możliwości, usuwać nawet najdrobniejsze zagrożenie. Używać właściwych narzędzi i ochron osobistych. O wsytępujących zagrożeniach trzeba koniecznie meldować przełożonym lub w Sekcji BHP, czyli Barbarze Bujnowskiej-Minch i Adamowi Zielińskiemu, którym dziękuję za informację.

Redaktor

Decyduje jakość produkcji

Jakość, nowoczesność, posiada obecnie dla naszego kraju te same rangę, jaką w latach powojennych miała sprawa industrializacji. Jak z tego wynika, jest także problemem politycznym. Ma poważny wpływ na całość gospodarki narodowej, jej pozycję we współczesnym świecie, na poziom życiowej stopy społeczeństwa, ponieważ nowoczesna produkcja dobrej jakości ma chętnych nabywców. Z tego to względu stale podnoszenie nowoczesności i jakości frezarek jest naczelnym zadaniem nas wszystkich, od dyrektora poczynając.

Jest to zadanie o charakterze ciągłym. Tempo realizacji musi być dynamiczne. Stabilizacja jakości dowolnego wyrobu powoduje faktyczny jego spadek ze względu na wzrastający postęp techniczny w świecie i zwiększające się wymagania odbiorców. Stabilizacja jakości miała miejsce w naszym Zakładzie do roku 1967, przy frezarkach „FA”. Późniejsza modernizacja tych frezarek podniosła co prawda ich nowoczesność, ale obniżyła się niezawodność działania. Wzrastało niezadowolenie użytkowników wyrażone w postaci reklamacji.

Niepokojącym był fakt wielu niedopracowań konstrukcyjno-technologicznych i w pewnym stopniu wykonawczych (szczególnie wady malatury). Spowodowało to wzrost reklamacji użytkowników, co z kolei pociągnęło za sobą poważne straty Zakładu z tytułu napraw gwarancyjnych. Frezarki wyprodukowane na przestrzeni lat 1969—1970, które są jeszcze w okresie gwarancyjnym, ze względu na wyżej wspomniane niedopracowania spowodują dalsze koszty napraw gwarancyjnych. Zobowiązania, ciążące jeszcze na Zakładzie w zakresie poprawy jakości produkcji musimy szybko zrealizować, każdy na swoim stanowisku, poprzez dobrą, bezbrakową pracę, w szybkim, skutecznym usuwaniu usterek przede wszystkim w sferze przygotowania produkcji, tj. przez konstruktorów-technologów, organizatorów produkcji oraz w sferze produkcyjnej, tj. wykonawców detali, zespołów i ostatecznego montażu frezarek, dozoru i kierownictwa wydziałów oraz służb kontroli jakości. Dobrze spełniony obowiązek będzie owocował we wzroście eksportu, a więc naszej stopie życiowej przez zwiększanie się nagród eksportowych i funduszu zakładowego. Nastąpi obniżka kosztów produkcji spowodowana zmniejszeniem się strat na brakach i naprawach gwarancyjnych. Dobrze spełniony obowiązek uważa się wtedy, gdy jest dobrze wykonana praca. Niezależnie od wykonania zadań ilościowych zadania jakościowe w fazie końcowej są najważniejsze.

Dla poprawienia jakości, niezawodności działania frezarek, zmniejszenia reklamacji i kosztów napraw gwarancyjnych dokonano szeregu zmian konstrukcyjno-technologicznych i organizacyjnych, a mianowicie: wprowadzono nowy układ hydrauliczny z zastosowaniem hydroakumulatora, co pozwoliło na wyrugowanie chłodnic, pęknięcie rurek, poprawiło pracę mechanizmów odciążenia, wyeliminowało podskoki konsoli oraz poprawiło niezawodność działania mechanizmów sterowania. Zastosowano nowe sprzęgła do napędu głównego w celu zapewnienia możliwości rozwinięcia prawidłowej mocy na wrzecionie w zamian za sprzęgła VBA-20. Wyeliminowano zacieranie się VIII-go wałka poprzez zmianę tolerancji pasowania. Zmniejszono przecieki oleju poprzez zastosowanie wkretów z miękkimi podkładkami miedzianymi lub zabezpieczenia otworów technologicznych w listwach hydraulicznych. Poprawiono sprawność mechanizmu wybierania obrotów. Zaostrzono kontrolę montażu i malowania frezarek przez nadzór operacji montażowych i malarskich (każdemu kontrolerowi przydzielono jedną brygadę, której pracę kontroluje we

wszystkich fazach montażu). Wprowadzono ponowną 100% kontrolę frezarek eksportowych po zmagazynowaniu przed ich wysyłką. Pozbawiono dodatku i uprawnienia samokontroli brygady, w których stwierdzono niezadawalającą jakość montażu frezarek.

Wiele usterek zostało usuniętych trwale i skutecznie. Inne wymagają ostatecznego ich usunięcia. Chodzi szczególnie o definitywne wyeliminowanie przyczyn powodujących ścinanie zębów koła i kółka na X wałku, trwale wyeliminowanie przyczyn zacierania się VIII-go wał-

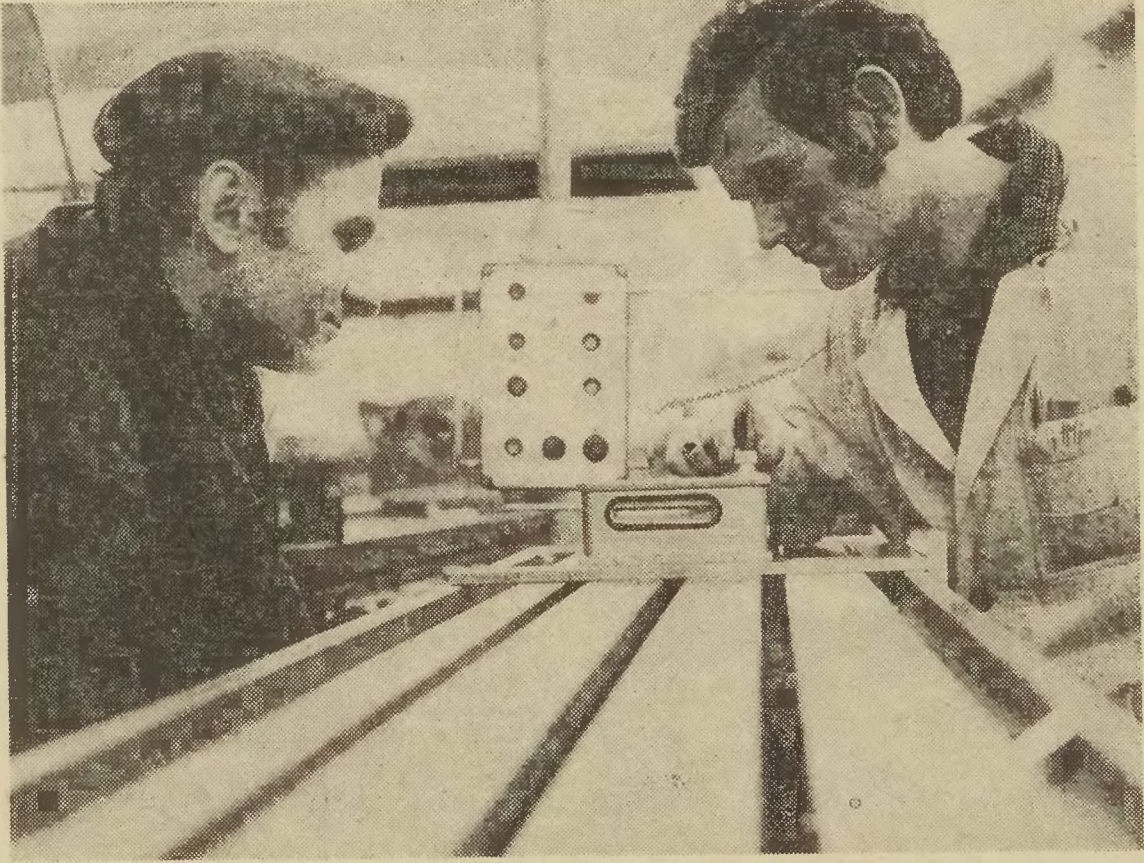
ka przez techniczne rozwiązanie tego zagadnienia, definitywne usunięcie wszystkich przecieków oleju występujących we frezarkach. Zagadnienie to jest możliwe do rozwiązania i należy uważać, że zostanie poważnie potraktowane przez odpowiednich technologów.

Niezależnie od powyższego musi nastąpić poprawa jakości i niezawisłości działania naszych frezarek również przez poprawę dokładności wykonywanych detali i montażu we wszystkich jego fazach. Jakość produkcji wyrobu musi być podnoszona systematycznie przez wszystkie

komórki i wydziały uczestniczące w fazach produkcji. Występujące w całym świecie tendencje do podnoszenia jakości, niezawodności wyrobów są zjawiskiem wynikającym z procesów zachodzących we współczesnych mechanizmach gospodarczych, determinowanych systematycznym wzrostem wymagań. Tylko wysoka jakość wyrobu gwarantuje jego zbytni w kraju i zagranicą, wzrost dochodu narodowego, stopy życiowej społeczeństwa. Tendencje te nie mogą ominąć i naszego Zakładu.

inż. RYSZARD KWIATEK

Straty Zakładu w normogodzinach z tytułu wadliwej produkcji:			Straty w tys. zł z tytułu wadliwej produkcji:	
Winni powstawania braków	Godziny normowane na braki		Straty z tytułu wadliwej produkcji ogółem w tys. zł	
	1969 rok	1970 rok	1969 4.371,0	1970 4.684,0
ROBOTNICZY	16.616 godz.	18.168 godz.	Straty z tytułu braków wewnętrznych ogółem w tys. zł.	1969 1970
Dział Gł. Konstruktora	2.083 "	2.765 "		
" " Technologa	5.063 "	1.869 "		
" " Mechanika	734 "	512 "		
" Gospodarki Narzędz.	227 "	1.952 "		
" Zaopatr. i Magazynów	6.902 "	638 "	1969 3.776,0	1970 4.791,0
DOSTAWCY (odlewów)	1.156 "	5.828 "	Straty z tyt. reklamacji i napraw gwarancyjnych ogółem w tys. zł.	1969 1970
Dozór techniczny	4.425 "	3.037 "		
Transport wew. i rozdz. robót	691 "	1.397 "		
Dział Kontroli Technicznej	1.708 "	1.134 "		
Próby (braki konieczne)	749 "	1.616 "		
Wady obróbki termicznej	107 "	347 "		
Poprawki i zmiany konstr. CBKO przy FEA63N	—	788 "	1969 595,0	1970 895,0
Razem:	10.461 godz.	40.051 godz.		
Procent braków	2,4%	2,2%		



Do najpiękniejszych zakątków kraju

Z uwagą przysłuchiwałem się obradom IV Zjazdu Oddziału Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego naszego nazwane „Mechanicy”, który działa wśród załogi wodącego Kombinatu Ponar Komo, Zakładach Przemysłowych 1 Maja w Pruszkowie. Jako pracownik, członek załogi ZP 1 Maja stykałem się w praktyce z działalnością naszego PTTK-u. Lecz dopiero referat sprawozdawczy, inne dokumenty oraz bogata dyskusja wykazały w pełni jak duże sukcesy ma na swoim koncie ta społeczna organizacja. Jak powiedziałem na Zjeździe PTTK byłem mile zaskoczony ogromną rolą jaką spełnia oddział „Mechanicy” w organizowaniu czynnego wypoczynku dla pracowników Zakładu. Podtrzymuję też swoje zdanie, że dołożę starań aby poczynania, inicjatywy PTTK spotykały się w naszym zakładzie pracy z pełnym, zaangażowanym poparciem Komitetu Zakładowego partii, Rady Zakładowej, Ra-

dy Robotniczej i Dyrekcji ZP 1 Maja. Czas gdy brakło często takiego poparcia mamy daleko poza sobą. Sądzę, że chodzi nie tylko o moralne poparcie w postaci różnych form uznania a pod adresem aktywistów PTTK. Chodzi o praktyczną pomoc na jaką powinien liczyć oddział PTTK szczególnie ze strony naszej Rady Zakładowej i rad oddziałowych Związków Zawodowych. Przemawia za tym podobieństwo celów i zadań Związków Zawodowych oraz PTTK w dziedzinie organizowania wypoczynku po pracy, który, jak powiedziano na Zjeździe, jest integralną częścią zadań socjalistycznego zakładu pracy.

Spodziewam się, że zasłużony aktyw PTTK w ZP 1 Maja nie spocznie na laurach. Gdyby tak się stało byłaby to niepowetowana strata dla załogi. Spodziewam się, że na spotkaniu z kierownictwem gospodarczym i społecznym Kombinatu aktyw PTTK przedłoży swoje nowe propozycje odnośnie rozszerzenia turystyki

wśród pracowników i ich rodzin. Znałe wszystkim osiągnięcia Oddziału PTTK „Mechanicy” są wynikiem przede wszystkim zaangażowania nie licznej gromadki ludzi. Gorąco popieram zdanie jakie padło na IV Zjeździe PTTK, które powiada, że trzeba konieczne rozszerzyć grono działaczy PTTK-owskich w naszym zakładzie. Jest bowiem tak wiele do zrobienia. Tyle jeszcze pięknych zakątków naszej Ojczyzny czeka na zwiedzenie. Tyle jeszcze pracowników Zakładu czeka na ułatwienie im, umożliwienie poznania piękna swojego kraju.

Potrzeby rozszerzenia działalności PTTK w naszym zakładzie pracy nie trzeba chyba nikomu tłumaczyć. Trzeba jednak dolożyć starań aby działacze tej organizacji mieli pełną satysfakcję ze swojej społecznej pracy. Z jednej strony są to sukcesy w postaci zadowolenia ludzi z udanego, czynnego wypoczynku, zadowolenia z poznania piękna naszego kraju. Z drugiej strony satysfakcja z pracy społecznej ma źródła w uznaniu dla ludzi kierowniczej grupy zakładowego aktywu.

STANISŁAW STANIAK

Z kroniki powszechnej samoobrony

W kwietniu br. odbyła się narada kadry dowódzkiej Oddziału Samoobrony Zakładów Przemysłowych 1 Maja w Pruszkowie. Podsumowano pracę Oddziału Samoobrony za rok 1970 oraz opracowano plan działania ZOS na rok 1971. W roku 1970 zadania Zakładowego Oddziału Powszechnej Samoobrony skoncentrowane były na dwóch zasadniczych kierunkach, a mianowicie kontynuowanie szkolenia doskonalącego służby specjalistyczne oraz z opracowywanie niezbędnych dokumentów warunkujących działalność powszechnej samoobrony w Zakładzie. Jeśli chodzi o ubiegłoroczną realizację programu powszechnej samoobrony w naszym Zakładzie na szczególne wyróżnienie zasługują: Służba Schronowa. Szefem służby jest Adam Sawiński. Służba Ratownictwa Technicznego. Szefem tej służby jest Zenon Klucznik. Służba Łączności i Alarmowania — szefem służby jest Ryszard Szymański. Służba Przeciwpowodzi — szefem służby jest Czesław Pietrzyk.

W roku 1971 — roku obchodów dwudziestolecia działalności Powszechnej Samoobrony w Polsce Ludowej przed naszym oddziałem zakładowym wysuwają się następujące zadania: dalsze szkolenie służb specjalistycznych oraz szkolenie samobronne całej załogi. Apelujemy niniejszym do wszystkich kierowników, do wszystkich członków ZOS, do całej załogi o udział w realizacji tych zadań. Zadania te zostały sprezyowane zarządzeniem nr 10 dyrektora kombinatu Ponar Komo z dnia 3 kwietnia 1970 roku na podstawie Ustawy o Powszechnym Obowiązku Obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 21 listopada 1967 roku.

Kierownictwo ZOS

Nie samym chlebem

Dużo, szczególnie w ostatnim okresie, mówi się o stosunkach międzyludzkich w zakładach pracy. Środki masowego przekazu: radio, telewizja, prasa, dużo mówią na ten temat ale o co tu właściwie chodzi? Od kogo zależą dobre stosunki w pracy? Kto powinien wiedzieć jak należy reagować na różne przejawy naszego, jakże skomplikowanego, życia psychicznego, jakie odmiennego u każdego człowieka. Każdy człowiek to inna osobowość.

Bardzo ciekawy jest ten nasz XX wiek. Rozwój przemysłu, rozwój nowych nauk, era kosmosu, era zanieczyszczonych rzek, zespołów beatowych i odbiorników tranzystorowych. Słowem: hałas i szybkość. Człowiek czuje się osamotniony, zagubiony, zmęczony.

Praca zawodowa, którą my, mechanicy, wykonujemy też nie jest pozbawiona tych cech. Duże tempo życia, różne trudności dnia codziennego sprawiają, że stajemy się nerwowi, rozdrażnieni. Stare porzekadło mówi: gdy do pełnej szklanki dolać kroplę... Tak właśnie zaczynają się nasze konflikty. Wystarczy głupi żart kolegi, nierozważne lub błędne zwrócenie uwagi przez przełożonych i konflikt gotowy. A tak niedużo potrzeba, by tego uniknąć. Tylko pamiętać o podstawowych potrzebach, jakie muszą być spełnione, by zachować równowagę psychiczną: potrzebie bezpieczeństwa, potrzebie miłości, potrzebie uznania i potrzebie kontaktu środowiska rówieśniczego.

Jeśli chodzi o pierwszą, zapewnia ją praworządność naszego kraju. Druga jest bardziej osobista, delikatna i trudno jest ją rozpatrywać w płaszczyźnie zakładu pracy. Jest ona zależna od wielu czynników osobowych. Kontakt środowiska rówieśniczego w naszych warunkach jest również z reguły spełniany. Natomiast chcę się zatrzymać nad potrzebą uznania. Uwagi kieruje do wszystkich przełożonych, którzy bezpośrednio mają kontakt z ludźmi, tj. brygadzystów, mistrzów, kierowników, itd.

Jest rzeczą oczywistą, iż złego nikt nie będzie aprobował. Lecz niech nie pozostają bez echa wszystkie dobre posunięcia. Nie trzeba zaraz hymnów śpiewać, ale mile słowo, szczerą pochwałę, uśmiech — wprowadzi dobrą atmosferę a o to nam chodzi. Bądźmy dobrzy dla siebie, umiechnięci! Niech to hasło towarzyszy nam w codziennej pracy dla higieny psychicznej, dla zdrowia i dóbr, które tworzymy w naszej pracy zawodowej. Nie samym chlebem człowiek żyje.

STANISŁAW STOLARCZYK

Trzeba gdzieś mieszkać

W Zakładach Przemysłowych im. 1 Maja w Pruszkowie młodzież w wieku do lat 30 stanowi ponad 30 procent ogólnego stanu zatrudnionych. Z tej liczby młodych wielu mieszka poza terenem miasta Pruszkowa, a nawet daleko poza terenem powiatu. Istniejący hotel robotniczy, barak przy ulicy Puławskiego — plasma na honorze Zakładu — nie zabezpiecza podstawowych potrzeb w zakresie czasowego zamieszkania. Problem ten, to problem młodzieży Zakładu. Na 44 miejsca w hotelu robotniczym przy ul. Puławskiego 30 miejsc zajmują młodzi ludzie do lat 30. Mimo złych warunków mieszkaniowych, ostatnio coraz częściej nie dopływa tam nawet woda bieżąca, ludzie ci są wyróżnieni, jako dobrzy i solidni pracownicy. Wielu innych, również dobrych pracowników naszego Zakładu z uwagi na ograniczoną ilość miejsc w hotelu robotniczym zmuszona jest zamieszkiwać na stancjach.

Według naszego rozeznania, pracownicy ci płacą za zakwaterowanie 400—600 i więcej złotych miesięcznie. Przy zarobkach 1600—2000 złotych jest to poważnym uszczerbkiem w budżecie młodego człowieka. Często wręcz niemożliwa młodym robotnikom oszczędzanie na mieszkanie spółdzielcze. Zdarza się, że staje się to powodem zwalniania się z Zakładu, szukania pracy tam, gdzie są lepsze warunki zamieszkania. W ten sposób inne zakłady zabierają nam najlepszych młodych fachowców. Sytuacja ta sprzyja niekorzystnej fluktuacji kadr, odbija się ujemnie na produkcji, zwłaszcza na jakości produkcji.

Aktualna sytuacja mieszkaniowa w naszym województwie jest bardzo trudna. Ze szczególną ostrością problemy mieszkaniowe występują w naszym powiecie. Wiele Spółdzielni Mieszkaniowych, w tym i Pruszkowska, ogranicza zapisy na członków spółdzielni. Mimo to, okres oczekiwania na mieszkanie nawet przy wydanej pomocy Zakładu wynosi 6 lat. Są to fakty, które dotyczą najczęściej ludzi młodych. W związku z powyższym, w celu poprawy warunków bytowych młodych ludzi, w celu związania ich z Zakładem, zapewnienia kadry wykwalifikowanych robotników niezbędnym i koniecznym jest rozpoczęcie budowy Domu Stażysty w roku 1971, a nie, jak zostało zaplanowane w roku 1972.

Młodzież naszego Zakładu, piszę w imieniu ponad 200 osób liczącej organizacji ZMS, realizując postulaty zawarte w Uchwale VIII Plenum KC PZPR, te znamienne słowa towarzysza Edwarda Gierka: „niechaj obecne pokolenie młodzieży ZMS — całe młode pokolenie weźmie w swoje ręce budownictwo mieszkaniowe”, czynnie włączy się do przyspieszania budowy Domu Stażysty. Przez robocze brygady młodzieżowe, dopomożemy w tej ważnej sprawie. Zwracam się do Dyrekcji o zabezpieczenie niezbędnych środków, zwracam się również do przedstawicieli władz partyjnych i związkowych o poparcie naszej inicjatywy. Aby dobrze pracować i uczyć się, trzeba najpierw gdzieś zamieszkać. To przecież proste i zrozumiałe.

IRENA MAJEWSKA

NASI JUBILACI

Było ich razem 30. Nazywamy ich: nasi jubilaci. Podczas zakładowej uroczystości Dnia Metalowca zbliżali się do prezydialnego stołu witani okłaskami i dźwiękami orkiestry. Dyrektor naczelny Kombinatoru, mgr Waldemar Jurkowski, składał im gratulacje i wręczał jubileuszowe nagrody: za 40 lat pracy w zakładzie, za 35 lat i za 25 lat pracy w zakładzie lub w zawodzie.

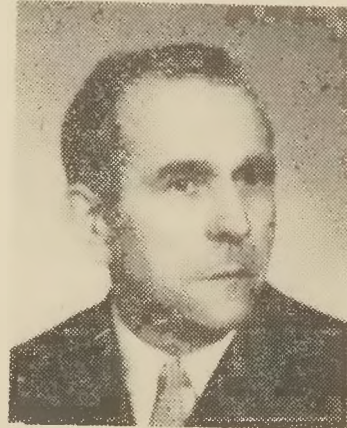
Kim są ludzie wierni zawodowi i miejscu pracy? Spośród 30 przedstawiamy dzisiaj trzech: Zygmunta Boguckiego, Leona Rębeckiego i Mieczysława Wielgusa, któremu Komisja Zakładowa zaproponowała wręczenie nagrody jubileuszowej w lipcu, z okazji Dnia Odrodzenia.



Zygmunt Bogucki — wytaczarz

Przed 25 laty, jako młody zupełnie wówczas chłopak, przyszedł do ZP 1 Maja na praktykę, jak się to mówi: wprost z ulicy. Wyuczył się zawodu u takich wytrawnych wytaczarzy jak

Stanisław Leśniewski czy Teodor Hejnyrych. Dzisiaj, po 25 latach nie przerwanej pracy szczeni się tym iż sam wyuczył i wychował wielu młodych, zdolnych wytaczarzy. Wśród nich swego syna, Krzyszka, z którym pracuje na zmiany. Uczynny i koleżeński uczestnik ruchu współzawodnictwa, ceniony racjonalizator. Wybrany przez kolegów pełni funkcję przewodniczącego Oddziałowej Rady Związkowej na Mechanicznym drugim. Odznaczony Srebrnym Krzyżem Zasługi.



Leon Rębecki — wytaczarz

Jak wielu innych, w styczniu 1946 roku rozpoczął pracę w ZP 1 Maja przy remoncie zniszczonych, spalonych przez okupanta obrabiarek. Pracowali nieraz za przysłowiową miskę zupy po 12 godzin i więcej w ciągu doby. Trzeba było możliwie najszybciej odbudować fabrykę, uruchomić dać możliwości pracy i zarobków dla ludzi swego i przyszłego pokolenia. Pracuje do dzisiaj w odbudowanej przez siebie fabryce. Pracuje dobrze. Za wzorową pracę odznaczony został Brązowym Krzyżem Zasługi.



Mieczysław Wielgus — ślusarz

Pracę w Zakładach Przemysłowych 1 Maja w Pruszkowie rozpoczął na Montażu, w brygadzie skrobaczy u towarzysza Głowali. W roku 1950 brak szlifiery na Mechanicznym II stworzył wyjątkowo trudny problem. Przyszedł więc do pracy na szlifierce i po latach powrócił do zawodu ślusarza. Jego doświadczenie zawodowe jest wśród kolegów i przełożonych cenione niezwykle wysoko. Jest świetnym specjalistą zwłaszcza przy naprawach odlewów. Ostatnio, gdy odlewy pogorszyły się znacznie jego specjalność staje się coraz bardziej nieodzowna. Dzięki niemu Zakłady Przemysłowe 1 Maja zaoszczędziły wiele tysięcy złotych.

J. Staniszewski

Koło PTE zaprasza do współpracy

Inicjatywa utworzenia zakładowego koła Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego wypłynęła w listopadzie 1967 roku od zastępcy dyrektora Kombinatoru PONAR-KOMO — mgr Władysława Biluta. Kierownik Działu Kosztów — mgr Barbara Fogt, kierownik Działu Ekonomicznego — mgr Bohdan Rybak oraz niżej podpisani, byli pierwszymi, czynnymi członkami. Dzięki wspólnej agitacji wśród pracowników Zakładu już w styczniu 1968 roku oficjalnie powstało Zakładowe Koło Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego ZP 1 Maja w Pruszkowie w liczbie 15 członków. Na pierwszym wyborczym zebraniu przewodniczącym Koła PTE wybrano jednogłośnie mgr Władysława Bilutę. Skarbnikiem została mgr Barbara Fogt, członkami Zarządu mgr inż. Halina Połchowska i mgr Bohdan Rybak, a sekretarzem Zarządu wybrano mnie. Z uwagi na to, iż chcielibyśmy szersze kręgi naszych pracowników zaangażować do wstępowania w szeregi tego Koła, w niniejszym artykule omówię m.in. krótko ogólne cele i środki działania zakładowych kół PTE. I tak głównym celem działalności kół PTE jest zapewnienie warunków pełnego udziału ekonomistów i pracowników związanych ściśle z działalnością gospodarczą danego przedsiębiorstwa w życiu społecznym środowiska. Stąd troska o poziom fachowy i przyczynianie się do kształtowania etyki zawodowej członków PTE. Stąd rozwijanie opieki naukowo-ekonomicznej nad członkami Koła, podnoszenie poziomu ich wiedzy ekonomicznej, szerzenie czytelnictwa książek i pism fachowych wśród personelu ekonomicznego i technicznego.

Zadaniem naszym w Zakładzie jest m.in. udział w opracowa-

niach przedsięwzięć lub eksperymentów gospodarczych, zmierzających do usprawnienia działalności i podniesienia efektywności procesu gospodarczego. Zadaniem naszym jest także oddziaływanie na prawidłową organizację, na doskonalenie metod pracy służyć ekonomicznym w przedsiębiorstwach. Wspólnie z Samorządem Robotniczym uczestniczymy w podnoszeniu gospodarności w przedsiębiorstwie przez udział w pracach komisji i zespołów zajmujących się problematyką ekonomiczną w przedsiębiorstwie. Zadania swoje zakładowe koła PTE realizują przez bezpośrednie współdziałanie z kierownictwami zakładów, z organizacjami partyjnymi, związkami zawodowymi i kołami naukowo-technicznymi. Wspólnie zajmujemy się popularyzacją wiedzy ekonomicznej i nowych rozwiązań ekonomiczno-organizacyjnych. Wspólnie organizujemy seminaria, dyskusje i inne formy wymiany opinii problematyki ekonomiczno-technicznej. Zadaniem kół PTE jest występowanie do kierownictw zakładów lub organów Samorządu Robotniczego, organów administracji z wnioskami i programami dotyczącymi działalności gospodarczej przedsiębiorstwa.

Inicjowanie szkolenia, doskonalenia zawodowego służb ekonomicznych i technicznych oraz propaganda problematyki ekonomicznej jest również naszą sprawą.

Działalność naszego zakładowego Koła PTE opierała się przede wszystkim na populacji fachowych czasopism wśród służb ekonomicznych, organizowaniu otwartych zebrań szkoleniowych dla kierowników działów produkcyjnych, ich zastępców i mistrzów na tematy ekonomiczno-

gospodarcze. Opierała się też na wspólnym rozpracowywaniu przez członków PTE z kierownictwem Zakładu ważniejszych zakładowych zagadnień ekonomicznych. W marcu br. odbyło się kolejne posiedzenie Zarządu Koła. Ponieważ mgr Władysław Bilut poprosił o zwolnienie go z tej funkcji z uwagi na nawał prac w związku z zajmowanym stanowiskiem z-cy dyrektora Kombinatoru d/s ekonomicznych, nowym przewodniczącym został wybrany mgr Stefan Obszarski — kierownik Działu Organizacji. Dyrektor Bilut pozostał nadal członkiem Zarządu, a ponadto jest członkiem Zarządu Okręgowego PTE w Warszawie. Viceprzewodniczącym została mgr Romana Święć. Sekretarzem jest nadal niżej podpisany.

Obecnie Koło PTE ZP 1 Maja liczy 12 osób. Niedawno odbyło się wspólne posiedzenie zarządów kół PTE i SIMP. Uzgodniono platformę współpracy w zakresie szkolenia załogi, kolportażu czasopism naukowych, kursów. W najbliższym czasie Koła PTE i SIMP zorganizują otwarte zebrania szkoleniowe na tematy: „Nowa polityka płac w przedsiębiorstwie”; „miejsce przedsiębiorstwa w handlu zagranicznym”; „koszty i wyniki finansowe”. Zachęcamy do wstępowania w nasze szeregi. Członkiem Koła PTE może zostać osoba posiadająca wykształcenie minimum średnie ekonomiczne lub techniczne, której charakter pracy jest ściśle związany z działalnością gospodarczą naszego przedsiębiorstwa. Składka 5 zł miesięcznie. Zainteresowanym udzielam bliźszym informacji w Dziale Ekonomicznym ZP 1 Maja, gdzie pracuję.

ANDRZEJ BACZYŃSKI

Nie tolerujemy pijaństwa

„Głos Mechanika” ma znowu przykry obowiązek poinformowania swoich czytelników, że z naszego zakładu pracy, z Zakładów Przemysłowych 1 Maja w Pruszkowie, został zwolniony Ryszard Makowski — były szlifierz z gniazda wałków na Mechanicznym I. Został zwolniony za pijaństwo. I tym razem kilkakrotnie zwracano uwagę człowiekowi, mówiono, że owszem, wódka jest dla ludzi, ale pijaństwo jest przestępstwem społecznym, pojawianie się w pracy pod wpływem alkoholu jest karygodne, niedopuszczalne. Ryszard Makowski, wydawało się, zgadzał się z tym lecz faktycznie

kpił z nas, upijał się znowu, lekceważąc sobie proste, ludzkie zasady.

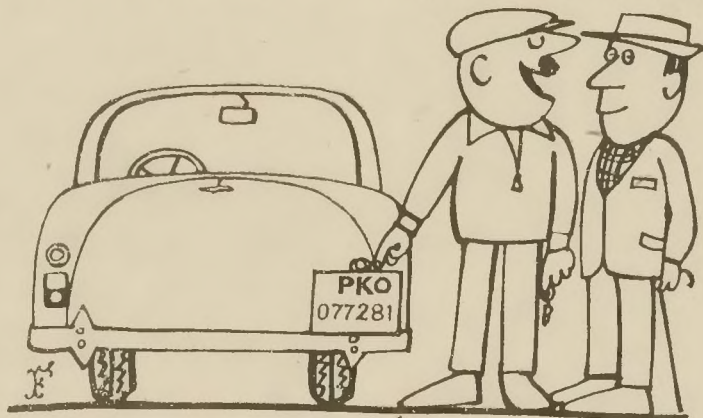
Gdy postawiono go przed faktem dokonanym, obudziło się w nim sumienie. Chodził do kolegów, prosił, by wstawili się za nim, a gdy znalazł inną robotę oświadczył swoim najbliższym, że cieszy się, iż odchodzi, ponieważ nie będzie musiał ich oglądać. My natomiast nie cieszymy się, że z naszej załogi wykrusza się człowiek. Zwolnienie jest przykłą koniecznością. I bardzo byśmy byli zadowoleni, gdyby Ryszard Makowski zrozumiał, iż społeczeństwo nie może tolerować pijaństwa.



Chcesz dotrzeć do jemu kroku W PKO pieniądze lokuj!



— Trafilies w Totolotka? — Nie, na moją książeczkę pa-dla premii 200 proc. wkładu!



— Prosiłem żeby dali mi numer dzięki któremu mam ten samochód.

SIMP W SŁUŻBIE POSTĘPU TECHNICZNEGO

PRZYGOTOWUJĘ SIĘ DO PRZEWODU DOKTORSKIEGO

Na wstępie zwracam uwagę, że moje doświadczenia nie wykraczają poza prace przygotowawcze, zmierzające do otwarcia przewodu doktorskiego. Artykuł — odpowiedź na pytanie redakcji — proszę traktować jako subiektywne spostrzeżenie.

Co skłoniło mnie do podjęcia pracy doktorskiej? Przyczyn było bardzo wiele. Złożyły się na to różne elementy. Jest jednak kilka momentów decydujących. Przede wszystkim konieczność podniesienia kwalifikacji. Tematyka przekładni zębatych, którą prowadzę, jest specjalnością wąską ale złożoną. Prowadzenie zobowiązuje do poznania jej w sposób możliwie głęboki.

Panuje u nas przekonanie, że uczelnie techniczne, w zakresie teoretycznego przygotowania, przewyższają aktualne potrzeby przemysłu. Wiedza absolwentów zwykle nie może być w pełni wykorzystana z uwagi na zafanie przemysłu w stosunku do zasobu teoretycznej wiedzy uczelni. Z poglądem tym nie mogę się zgodzić, choć nie neguję, że w wielu przypadkach tak jest. Uczelnie techniczne uczą myśleć. Zgoda. Natomiast sam zakres wiedzy, z jakim spotkałem się w temacie przekładni zębatych, był bardzo skąpy. Pracuję nad zagadnieniami kół zębatych od 6 lat. Cały czas odczuwam braki teoretycznego przygotowania, choć do książki i czasopism często zaglądam. Podjęcie pracy doktorskiej powinno być narzędziem zdobycia wiedzy w dziedzinie przekładni zębatych i może rozszerzyć znajomość zagadnień ogólnotechnicznych.

W ubiegłym roku na Politechnice Warszawskiej, z inicjatywy ZMS, zorganizowane zostało ogólnokrajowe spotkanie na temat wykonywania prac doktorskich

przez pracowników przemysłu. Na spotkaniu tym można było uzyskać dość szczegółowe informacje na interesujący mnie temat. Decydującym momentem był fakt nawiązania ścisłej współpracy badania przekładni zębatych z Politechniką Łódzką. Jest to jeden z silniejszych ośrodków w Polsce, mający w tej dziedzinie spore doświadczenie (Politechnika Warszawska nie specjalizuje się w tym kierunku). I tak ostatecznie zrodziła się decyzja.

Podstawowym warunkiem otwarcia przewodu doktorskiego jest posiadanie wyższego wykształcenia oraz publikacji na łamach czasopism technicznych. Formalnie są to warunki wystarczające. Praktycznie jednak niezbędne jest, aby pracownik przemysłu, podejmujący pracę doktorską realizował jednocześnie temat interesujący zakład pracy. Pracochłonność pracy doktorskiej jest tak duża, że realizacja jej w oderwaniu od zakładu praktycznie jest niemożliwa. Istotną sprawą jest również konieczność znalezienia odpowiedniego promotora; temat pracy również nie może być całkowicie dowolny. Musi być tak wybrany, aby wykonanie pracy doktorskiej stanowiło samodzielne rozwiązanie nowego problemu naukowego.

Fakt ten kryje w sobie pewne ryzyko. Jeśli zagadnienie to ktoś na świecie rozwiąże wcześniej i wyniki opublikuje przed obroną pracy, wówczas praca ta nie może być zaliczona. Rodzi to konieczność zmiany tematu, co po kilkuletniej pracy nie jest sprawą przyjemną.

O ile spełnione są warunki podane wyżej i istnieje skrytykowany temat pracy doktorskiej,

wówczas należy złożyć podanie do Dziekana właściwego wydziału uczelni. Do podania załącza się: pismo popierające Zakład, życiorys, odpis dyplomu, opinię zakładu, wykaz wykonanych prac o charakterze naukowym (w tym publikacje) oraz proponowany plan pracy doktorskiej. Następnie uczelnia zawiadamia o otwarciu (lub nie) przewodu doktorskiego, wyznacza promotora oraz określa, jakie egzaminy doktorant musi złożyć przed dopuszczeniem do obrony pracy doktorskiej. W moim przypadku wyznaczono „Teorię skrawania” oraz „Ekonomię Polityczną”. Pracochłonność pracy doktorskiej jest duża. Siega kilku tysięcy godzin. Okres wykonywania pracy, przy pełnym zaangażowaniu, wynosi około 5 lat. Odpowiedź na pytanie: jakie korzyści daje uzyskanie stopnia doktora, jest sprawą indywidualną. Uzyskanie stopnia doktorskiego automatycznie nie daje pracownikowi przemysłu nabycia jakichkolwiek praw. W moim przekonaniu korzyścią jest fakt podniesienia kwalifikacji zawodowych. Uzyskanie stopnia doktora stwarza możliwość podjęcia pracy na uczelni. Na zakończenie chciałbym podkreślić, że w zakładzie naszym panuje sprzyjający klimat dla realizacji tego rodzaju przedsięwzięć, co w świetle, dość powszechnych w kraju narzeków, zasługuje na podkreślenie.

mgr inż. ZBIGNIEW MATUSZ

Dziękuję za współpracę

Opuszczając Zakłady Przemysłowe 1 Maja w Pruszkowie po pięciu i pół latach pracy tą drogą dziękuję wszystkim pracownikom Zakładów za współpracę i życzę dalszych sukcesów zawodowych oraz pomyślności w życiu osobistym.

inż. Gabriel Dula

Nieustający konkurs racjonalizatorski

POKAŻ CO POTRAFISZ

Temat 3/71 „Opracowanie osłon na frezy do frezarek używanych w naszym zakładzie”

Stan dotychczasowy: brak osłon zabezpieczających pracownika przed wypadkiem spowodowanym bezpośrednio frezem lub odpryskam.

ZADANIE DLA RACJONALIZATORA: skonstruowanie osłon uniwersalnych lub na poszczególne typy frezów, które całkowicie zabezpieczą pracownika przed urazem lub wypadkiem.

Informacji dla zainteresowanych udzieli: Sekcja BHP ZP 1 Maja w Pruszkowie.

Termin zgłoszenia projektu: do 30 maja 1971 roku.

Nagroda za rozwiązanie poza efektami wyliczonymi zgodnie z prawem wynalazczym — 2000 zł, słownie: dwa tysiące złotych.

Temat 4/71 — „Rozwiązanie problemu transportu frezarek w kabinach lakierniczych w magazynie wyrobów gotowych w celu wykorzystania pełnej przepustowości kabin”.

Stan dotychczasowy: frezarki transportowane są wózkami szynowymi wypychanymi ręcznie. Ładowanie i zdejmowanie frezarki odbywa się przy pomocy suwnicy. Czynnności zdejmowania mogą odbywać się po całkowitym wyschnięciu emalii zewnętrznej „problem uszkodzenia powłoki lakierniczej”

ZADANIE DLA RACJONALIZATORA: rozwiązanie problemu w celu pełnej przepustowości kabin przy jednoczesnym sprostaniu warunku nieuszkodzenia powłoki lakierniczej. Projekt powinien zapewnić możliwości natychmiastowego transportu frezarki bezpośrednio po dokonaniu ostatecznych zabiegów lakierniczych przy zmniejszeniu wysiłku pracownika transportowego.

Informacji dla zainteresowanych udzieli: inż. Ryszard Cyrakowicz tel. 114 i inż. Janusz Luniewski tel. 127.

Termin zgłoszenia projektu: do 30 maja 1971 roku.

Nagroda poza efektami wyliczonymi zgodnie z prawem wynalazczym: 3000 zł, słownie trzy tysiące złotych.

OBRABIARKI STEROWANE NUMERYCZNIE

We wszystkich dziedzinach wytwarzania poszukuje się dzisiaj środków usprawniających procesy technologiczne i metody organizacyjne, zapewniające efektywność ekonomiczną. W zakładach produkujących obrabiarki, mimo szerszego wprowadzenia kształtowania detali metodą obróbki plastycznej, obróbka skrawaniem jest dominująca. Wprowadzanie do produkcji bardziej wydajnych, dokładnych i zautomatyzowanych obrabiarek jest potrzebą czasu. W produkcji średnio i małoseryjnej, obrabiarkami, które w najbardziej efektywny sposób unowocześniają procesy technologiczne, są obrabiarki sterowane numerycznie. W ich technice wykorzystane są osiągnięcia nauk matematycznych, elektroniki, elektronicznej techniki obliczeniowej i innych dziedzin nauki i techniki. Jest to również technika stwarzająca nowe możliwości technologiczne. Niezależnie od poważnych wad wprowadzenie do produkcji tego typu obrabiarek jest niezbędne.

Układy sterowania numerycznego w obrabiarkach mają, jako zadanie, ustalać automatycznie położenie względem siebie tych ruchomych części obrabiarki, które są nośnikami detali obrabianych i narzędzi. Sterują więc one wszystkimi ruchami pomocniczymi. Obsługujący jest w znacznym stopniu odciążony od pracy koncepcyjnej. Informacje, niezbędne do sterowania obrabiarką, dostarczane są do urządzenia sterującego za pomocą nośnika informacji. Najczęstszymi są: taśma perforowana, taśma magnetyczna i karty dziurkowane. W praktyce najlepszymi okazały się taśmy perforowane. Stosuje się taśmy pięcio i najczęściej ośmiościeżkowe. Informacje na taśmie zapisane są w odpowiednim kodzie. Najbardziej rozpowszechnionym jest kod EJA8B. Jest

to kod zapisywany systemem dwójkowo-dziesiętnym przy pomocy nieparzystej ilości otworków w każdym wierszu.

Układy sterowania numerycznego składają się z wielu zespołów. Postawowymi są: zespół odczytu programu zapisanego na taśmie perforowanej i przetwarzanie kombinacji otworków na sygnały elektryczne przesyłane do dalszych członków sterowniczych; systemy pomiarowe, ustalające każdorazowo położenie ruchomego elementu; zespół przetwarzający wielkości elektryczne, prawek i inne.

Różniamy trzy rodzaje sterowań numerycznych: sterowanie punktowe, sterowanie odcinkowe i sterowanie ciągle. Sterowanie punktowe jest sterowaniem ruchu względnego narzędzi oraz przedmiotów na poszczególne określone punkty. Droga przejścia narzędzia z jednego punktu do drugiego jest obojętna i realizowana najczęściej według odcinków prostych wg współrzędnych lub też może być ruchem wypadkowym ruchów składanych. Ten rodzaj sterowania znalazł zastosowanie m.in. przy budowie wiertarek współrzędnościowych. Przy sterowaniu odcinkowym ruchem względnego narzędzi lub przedmiotów obrabianych odbywa się równoległe do jednej tylko osi pomiędzy dwoma określonymi punktami. Tor ruchu określony jest przewodnikami obrabiarki. Sterowanie to znalazło zastosowanie w tokarkach do toczenia walców frezarkach do rowków, ram, płaszczyn wzdłuż osi prosojka, itp.

Przy sterowaniu ciągłym przebieg ruchu względnego narzędzia odbywa się wzdłuż linii o dowolnym kształcie przy czym linia ta jest z góry określona.

Obrabiarki sterowane numerycznie przeznaczone są do produkcji średnio i małoseryjnej, bowiem efekty ekonomiczne są tam największe. Ich główne zalety, to: zmniejszenia pracochłonności przede wszystkim na czasach pomocniczych. Im bowiem kształt przedmiotu bardziej złożony geometrycznie, im w operacji nagromadzono dużą różnorodność zabiegów tym efekt zmniejszenia czasów pomocniczych jest większy. Następnie: zmniejszenie kosztów oprzyrządowania, obniżka strat na brakach, zwiększenie dokładności wykonywanych części, możliwość wielowarsztatowej obsługi stanowisk.

Wadami obrabiarek numerycznych sterowanych są: wysoka cena, co znacznie obciąża koszty produkcji odpisami amortyzacyjnymi. Wynika ona głównie z wysokiej ceny układu sterowniczego oraz niektórych elementów konstrukcyjnych, jak układy pomiarowe, śruby toczne itp. Niezawodność pracy jest mała i wynika z zawodności elementów elektronicznych. W eksploatacji obrabiarki te mają wyższe wymagania w stosunku do narzędzi, konieczność przygotowania programów na taśmie perforowanej i odpowiedniego przygotowania kadr.

Mimo tak poważnych wad stosowanie obrabiarek sterowanych numerycznie jest ekonomiczne, celowe,

a niekiedy niezbędne. Mimo pozorów nieekonomiczności muszą one być szerzej znalezione zastosowanie w produkcji. Postęp techniczny w perspektywie przyniesie obniżenie cen układów sterowania i wówczas zakład posiadający doświadczenie w stosowaniu obrabiarek sterowanych numerycznie uatrakcyjni swoje wyroby; obniży ich cenę i podniesi ich jakość. Właśnie nasz Zakład przygotowuje się do wprowadzenia obrabiarek sterowanych numerycznie. Zakupiono w NRD frezarkę konsolową typu FSS-400x1600XI-NC oraz wiertarkę z głowicą rewolwerową typu BMRS-25NC. Frezarka FSS-400x1600XI-NC jest maszyną pracującą w układzie trzech współrzędnych X, Y, Z. Kierunek posuwów może być wykonywany kolejno. Niemożliwa jest praca jednocześnie wzdłuż dwu współrzędnych. Wynika to z konstrukcji napędu posuwów jednym silnikiem elektrycznym. Kierunki posuwów włączane są kolejno poprzez sprzęgła elektromagnetyczne. Program opracowuje się na ośmiościeżkowej taśmie perforowanej za pomocą kodu FJA8B. Funkcje programowe: kierunki przeszerzenia X, Y, Z — wartości działki elementarnej 0,01 mm (5 dekad). Posuw roboczy, zwolnione i szybkie (f00; f54; f99). Trzyścieżkowe rozkazy sterownicze typu „m” w tym redukcja posuwów o jeden lub dwa stopnie (q-1; q-2; przy q = 1,25). Dziesięć rozkazów operacyjnych typu „h” (wywoływanie odpowiednich nastawników korekcyjnych na szafie logicznej). Trzy rozkazy dojsz do punktu pozycjonowania w zależności od żądanej dokładności (g 00; g 10; g 20). Frezarka jest wyposażona w urządzenie pomiarowe formy „Carl Zeiss Jena” typu WMS 105 Sp. Dwie tarce kodowe pomiarowe wskazują położenie 30 mm przed osiągnięciem punktu zera absolutnego. Punkt ten leży poza obszarem pracy obrabiarki. Zastosowano system pomiarowy dygnitalny absolutny. Szafa logiczna typu BMC-III zbudowana w oparciu o system szufladkowy ze stykami czołowymi. Szafa logiczna umożliwia zadanie programu o 999 blokach co praktycznie jest nie do wykorzystania. Frezarka ta może również pracować jako konwencjonalna ze sterowaniem ręcznym z pulpitu przymocowanego do konsoli. Mocowanie narzędzia odbywa się przy

pomocy silnika elektrycznego ze sprzęgiem przeciążeniowym.

Podstawowe wielkości charakterystyczne: powierzchnia stołu — 400x1600 mm; przesuw wzdłuż stołu — 1120 mm; przesuw poprzeczny stołu — 355 mm; przesuw pionowy konsoli — 400 mm; stożek we wrzecionie — JSA50; obroty wrzeciona — 28—1400 obr/min; posuw wzdłużne i poprzeczne — 10—1600 mm/min; posuw pionowy — 3,15—500 mm/min; posuw szybkie — 3150 mm/min; pionowy — 1000 mm/min.

Wiertarka z głowicą rewolwerową typu BMRS-25NC posiada stół krzyżowy sterowany we współrzędnych X, Y. Kierunek przesuwu stołu może być wywoływany wzdłuż obu współrzędnych. Przesuw pionowy wrzeciona sterowany jest zderzakami. Program opracowuje się na taśmie według kodu WMW8C. Programuje się: kierunki przeszerzenia stołu krzyżowego x, y (wartość działki elementarnej 0,01 mm (5 dekad).

Obroty wrzeciona „a”, przesuw roboczy „h”. Pozycja głowicy rewolwerowej — wybór odpowiedniego narzędzia „n”. Rodzaj obróbki „k” związany z odpowiednim ustawieniem zderzaków sterujących wysuw wrzeciona. Praca z chłodzeniem lub bez „dl” i „d2”.

Najbliższym zamiarem zakładu jest zakup wiertarko-frezarki do wykonywania wytaczania otworów w korpusach głównych frezarek. Będzie to prawdopodobnie wiertarko-frezarka produkcji Czechosłowackiej typ WHM-9A o powierzchni stołu 1500x1500. Program zapisywany będzie na taśmie ośmiościeżkowej w kodzie EJA8B.

inż. WACŁAW SIKORSKI

PISALI O NAS

Biuro Wycinków Prasowych „Glob” nadsyła do nas wszystko cokolwiek zostaje napisane na temat zakładów kombinatu Ponar-Komo. Jest tego bardzo dużo. Często jesteśmy przedmiotem zainteresowania redaktorów. „Kurier Polski”, w numerze z dnia 4 marca 1971 roku, w informacji zatytułowanej „Rozwój pruszkowskiego kombinatu obrabiarek” pisze: „Region mazowiecki staje się jednym z ważniejszych ośrodków przemysłu obrabiarek. Istniejący w Pruszkowie k. Warszawy kombinat obrabiarek „PONAR — KOMO” jest systematycznie rozbudowywany. W ostatnich latach unowocześniono i rozbudowano trzon kombinatu Zakłady Przemysłowe 1 Maja i Centralne Biuro Konstrukcyjne Obrabiarek (CBKO) w Pruszkowie. Przy CBKO powstał Zakład Doświadczalny Obrabiarek Sterowanych Programowo, który buduje m.in. prototypy oraz krótkie serie tych maszyn i układów sterowania. W skład kombinatu wchodzi też: Fabryka Obrabiarek Precyzyjnych „AVIA” w Warszawie, FUM w Warce, zakłady w Jarocinie, Wadowicach, Ostrzeszowie. Główną specjalnością kombinatu PONAR — KOMO jest produkcja frezarek, obrabiarek sterowanych programowo, układów

sterowania oraz różnego rodzaju elementów jak np. sprzęgiel elektromagnetycznych. Największą inwestycją kombinatu jest budowa w Ostrzeszowie w oparciu o istniejący zakład nowoczesnej wytwórni tych sprzęgieł. W niedługim czasie kombinat zyska kilka nowych obiektów. W Ciechanowie buduje się zakład produkcji elementów obrabiarek, który wyrabiać ma różnego rodzaju elementy wyposażenia frezarek. W Wadowicach powstaje w oparciu o dawny zakład doświadczalny Instytutu Obróbki Strawianiem — wytwórnia elementów hydrauliki obrabiarek. Planuje się w Mławie wzniesienie drugiego zakładu elementów i podzespołów obrabiarek, który specjalizować się będzie w produkcji różnych typów kół zębatach. Rozważa się również możliwości budowy w południowej części województwa warszawskiego dużej odlewni specjalnie dla potrzeb kombinatu”.

Rena Brzek w artykule pt. „Osiągnięcia i braki w Pruszkowie” zajęła się m.in. problemami radiowców zakładowych i pisze: „Niedopatrzaniem administracji i organizacji partyjnych w ZMP Błonie, CBKO, Zakładach Przemysłowych 1 Maja, Zakładach Porcelany Stołowej w Pruszkowie, Instytucji Szkła i Ka-

blosprzętu w Ożarowie jest lekceważenie od lat tej formy oddziaływania na załogę”. Problem ten zostanie u nas rozwiązany dopiero po zagospodarowaniu pomieszczeń po CBKO. W artykule „Żywotne sprawy pruszkowskich ZMS-owców” opublikowanym również na łamach „Trybuny Mazowieckiej” czytamy: „ZMS-owcy z Zakładów Przemysłowych im. 1 Maja w Pruszkowie zdecydowali przeprowadzić dwóch niedziel aby dać dodatkową produkcję eksportową”.

Dzienniki całego kraju opublikowały kilkanaście zdjęć Urbanika z CAF przedstawiających ludzi załogi ZP 1 Maja m.in. montera Czesława Olko, głównego konstruktora inż. Jana Gacięga i innych. „Trybuna Ludu”, „Głos Pracy”, „Życie Warszawy” opublikowały artykuły obrazujące dorobek siedmiu dzielnic Warszawy gdzie wymieniana się osiągnięcia FOP „Avio” zakładu kombinatu Ponar Komo. Miesięcznik mazowiecki „Barwy” opublikował informację na temat wystawy Maćka Smoleńskiego z CBKO, którą omawialiśmy na łamach „Głosu Mechanika”. Zakłady kombinatu Ponar-Komo były przedmiotem zainteresowania także „Głosu Wielkopolski”, „Głosu Szczecińskiego”, „Gazety Poznańskiej” i innych dzienników. Mówiono na temat naszych problemów w radiu i TV. (lk)

Szanowny Panie Dyrektorze

Na wstępie mini donosik proponos plotki. Pewna pani zapytała mnie tajemniczym szeptem: czy to prawda, że to uparte podania do dyrektora na łamach „Głosu Mechanika” pisuje jeden z panów dyrektorów? Dawała do zrozumienia iż pytanie traktuje jako retoryczne. Ona wie na pewno, że to pisze dyrektor tylko nie wie który. Nie wiem czy odpowiedziałem dobrze. Odrzekłem, że literatura faktów zna tego rodzaju chwytły formalne. I dodałem, że dyrektor może pisać ale nie musi. Zapodana wyżej pewna pani poczęstowała mnie podejrzliwym spojrzeniem i poszła sobie. Mój myślący znajomy skomentował to sentencjonalnie: nie ważne kto pisze lecz ważne co pisze i jak to robi. We mnie np. wmawiają, że ja powinienem zajmować się krytykowaniem. A ja, szanowny panie dyrektorze, bardzo lubię chwalić. Chwałę więc niniejszym tych wszystkich, którzy z nadejściem cudownej pory roku, wiosny, pięknie odnowili nasze tablice propagandowe. Niby drobiazg a jakże przyjemnie gdy lśnią świeżością farby i aktualnością informacji.

Chwałę tych wszystkich którzy natychmiast po zgłoszeniu jeszcze w roku ubiegłym naprawiali dach nad mechanicznym drugim. A nade wszystko chwałę naszych kontrahentów którzy jakże szybko i sprawnie wybudowali nam ten niewielki obiekt, neutralizator ścieków przy galwanizerni. Jak tu nie chwalić, szanowny panie dyrektorze, tych wszystkich ludzi z naszej załogi, którzy działają tak sprawnie: dziś się powiedziało a jutro już zrobione. Ot tak chociażby jak w hali maszyn administracji naszych zakładów, która jest najlepszą halą maszyn na świecie.

Chwalmy dalej: śle słowa uznania dla CBKO, które przenio-

sło się wreszcie do swego wspólnego biurowca i Zakładom Przemysłowym 1 Maja umożliwiło polepszenie warunków pracy wielu komórek funkcjonalnych. Chwałę ludzi, nie są wcale zażenowani, nie podkładają sobie świni i nie dokuczają sobie wzajemnie a takich ludzi spotykamy na każdym kroku. Co jeden to lepszy i jak tu nie chwalić...?

Chciałbym, szanowny panie dyrektorze, chwalić konkretnie, po nazwisku ale przyznam, że obawiam się tego sposobu chwaleń. Pochwalisz człowieka, przyjacielu sobie nabędziesz, a po co mi to. Może więc będę chwalił instytucję władzy. Na chwaleniu władzy nikt jeszcze źle nie wyszedł chociaż w tym miejscu mój myślący znajomy powiedział: „ejże”. Chwałę więc Prezydium MRN w Piastowie, które rodzinie robotniczej naszego pracownika poprawiło warunki mieszkaniowe staraniem urzędników z Prezydium WRN. Teraz, szanowny panie dyrektorze, jeden z naszych pracowników otwiera tylko coś takiego co nazywało się piwnicą w mieszkaniu gdzie został przymusowo przeniesiony i może łowić ryby. Jeśli oczywiście je zahaduje. Kajaki tam już są. Nasz pracownik powiada, że ani on, ani nikt z rodziny nie uprawia wędkarstwa. A co nas to obchodzi. Niech uprawia. Redaktor przechwalał się, że zajmie się tą sprawą ale ja mu nie wierzę. Obiecał, że będzie publikował odpowiedzi na krytykę i jak dotąd nie może wyegzekwować odpowiedzi od krytykowanych. A jak człowiek chwali to nie musi czekać odpowiedzi na krytykę. Może liczyć jedynie na wdzięczność co jest ludzkie. A nic co ludzkie nie powinno być nam obce.

Uważny Obserwator

Kącik naszego zdrowia

CHOROBA WRZODOWA

Wrzód żołądka i wrzód dwunastnicy obejmujemy wspólnym mianem choroby wrzodowej. Częstotliwość choroby wrzodowej, która w dodatku zwiększa się, jej długotrwałość i powikłania, uzasadniają potrzebę szerokiej działalności zapobiegawczej. Wobec mnogości czynników, których trudno uniknąć, zapobieganie nie należy do łatwych. Trudno np. zapobiegać przeciążaniu układu nerwowego jako konsekwencji cywilizacji. Zapobieganie chorobie wrzodowej polega w dużym stopniu na regularnym odżywianiu. W porze posiłków występuje mianowicie odruch warunkowy wydzielania większych ilości soku żołądkowego. Opóźnienie pory posiłków, zwłaszcza, jeśli jest połączone z nerwową pracą i paleniem tytoniu, sprzyja rozwojowi choroby wrzodowej. Posiłki winny być spożywane o jednej porze i bez pośpiechu.

Bardzo ważnym czynnikiem jest walka z paleniem papierosów. Zwłaszcza na czczo lub dla zabicia uczucia głodu. Ważne jest przestrzeganie odpowiedniego stosunku między pracą a wypoczynkiem, powstrzymywanie się do pracy w dni świąteczne, pełny wypoczynek w okresie urlopu i uprawianie zajęć ruchowych. Zapobieganie nawrotom choroby obejmuje te same wytyczne, z tym, że muszą być one wskazówkami dietycznymi.

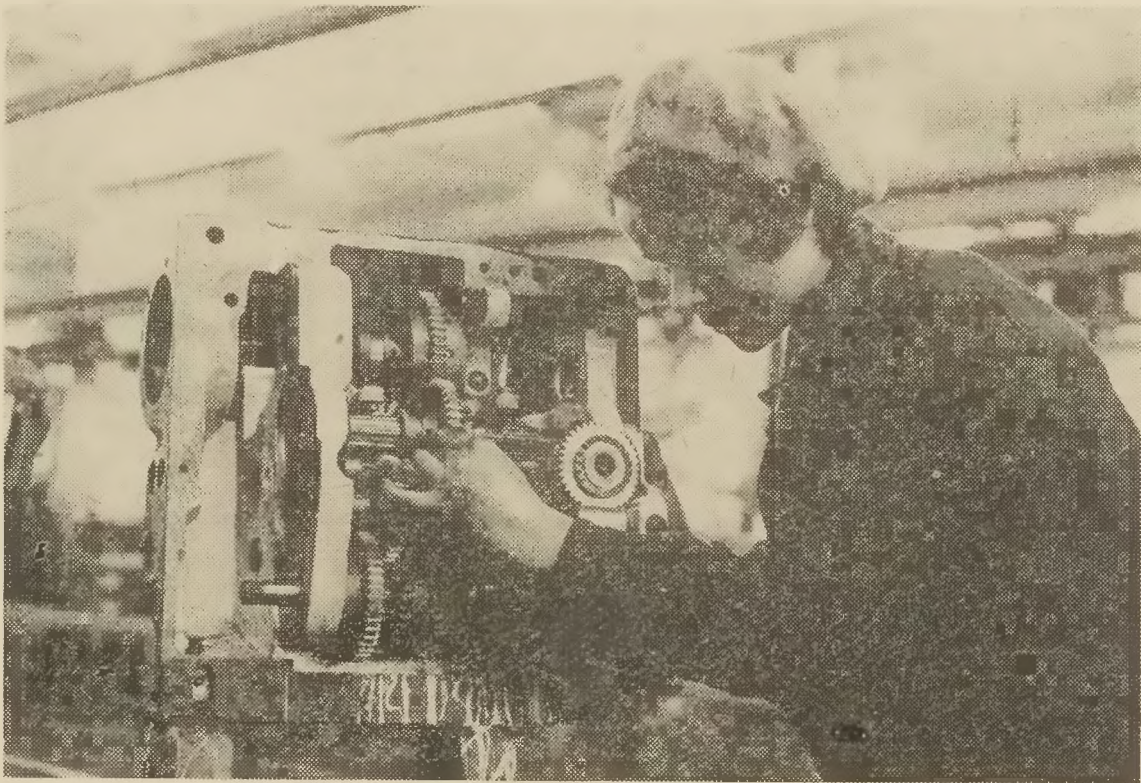
U wszystkich osób, które chorowały na chorobę wrzodową należy rozpatrzyć sprawę zawo-

du. Praca połączona z dużym napięciem nerwowym, narażająca na częste konflikty, nie sprzyja wyleczeniu choroby. Niewskazana jest praca w godzinach nadliczbowych. Pożądane jest ograniczenie zbyt wielkich ambicji, zadowalania się zdobytymi osiągnięciami. Umiarkowany wysiłek fizyczny, turystyka i zajęcia ruchowe na świeżym powietrzu działają bardzo korzystnie. Jak najmniej leków, które mogą wywołać nawrót choroby wrzodowej, przede wszystkim związków salicylu w dużych ilościach, prozoków od bólu głowy.

Wszyscy chorzy powinni zarzucić palenie tytoniu. Uregulować czas spożywania posiłków 5 razy dziennie bez pośpiechu i w spokoju. Ograniczenia dietetyczne powinny być niezbyt duże. Zabronione są ostre przyprawy, potrawy bardzo kwaśne i silnie wysmażone, napoje alkoholowe i większe ilości mocnej kawy. Zaparcie stolica należy zwalczać. Chorzy z pobudliwością neurovegetatywną powinni brać leki kojące i uspokajające w małych dawkach. Pożądana jest regularna kontrola stanu zdrowia. Leczenie uzdrowiskowe (Polanica, Krynica) jest pożyteczne, jedynie w czasie uspokojenia choroby wrzodowej.

Ambulatorium
ZP 1 Maja

Redaguje Kolegium.
Adres redakcji:
Zakłady Przemysłowe
im. „1 MAJA”
w Pruszkowie
Tel. 58-60-61
Druk. RSW „Prasa”
Warszawa, ul. Smólna 10
Nakł. 1200. Zam. 632. U-41



Na zdjęciu Urszula Woźnica z brygady Kazimierza Mazurka na Wydziale Montażu.

Foto CAF

My METALOWCY

(Fragment referatu mgr Waldemara Jurkowskiego, dyrektora kombinatu PONAR-KOMO z „Dnia METALOWCA”)

Jest nas w kraju, w Polsce, aktualnie 900 tysięcy ludzi. W dłoniach prawie miliona metalowców, ludzi naprzędniejszych zawodów z metalem i maszynami na codzień związanych, znajduje się przeogromna część materialnego i potencjalnego dobra narodowego. W siedmuset sześćdziesięciu trzech fabrykach metalowych rozsianych od Tatr do Bałtyku, od Bugu do Odry i Nysy Łużyckiej w codziennym trudzie pracy tworzymy, drodzy przyjaciele, wciąż nowe i nowe wartości, bez których życie we współczesnej cywilizacji zamarałoby nieuchronnie. Ludowa legenda z zamierzchłej przeszłości przekazała przez pokolenia aż do naszego wieku, wieku energii atomowej i lotów kosmicznych, tę przepiękną historijkę, co to w sentencji powiada: gdyby na całej ziemi — planecie ludzi — zniknęło nagle wszystko złoto, rytm świata trwałby niezachwiany. Lecz gdyby tak zniknęło żelazo, życie ludzkich społeczeństw zamierałoby niechybnie, jak zamiera rośliność pozbawiona wody.

W rytmie fabrycznej codzienności przeważnie nie zastanawia-

my się nad wymową tego rodzaju uogólnień. Wiemy jednak i pamiętamy o tym na codzień, że wyniki pracy naszej są nam samym — państwu polskiemu, nieodzowne. Nam, metalowcom nie trzeba wyjaśniać, jak bardzo dla całokształtu gospodarki narodowej cenny jest eksport wyników pracy wysokowalifikowanych robotników, łącznie z wynikami przemysłu inżynierów, owocami pracy innych zawodów. Tęgoroczne nasze święto, proszę Towarzyszy i Obywateli, uczuliśmy między innymi przypomnieniem, że Zakłady nasze, Zakłady Przemysłowe im. 1 Maja w Pruszkowie w latach Polski Ludowej sprzedawały za granicę już cztery tysiące pięćset sztuk wysokogatunkowych, precyzyjnych obrabiarek.

Z tego miejsca, w imieniu was tutaj zebranych, przesyłam słowa podziękowania tym wszystkim, którzy pamiętali o nas w dniu naszego dorocznego święta, którzy złożyli nam gratulacje i życzenia dalszych osiągnięć.

Zorganizowana działalność społeczna i polityczna metalowców

liczy sobie faktycznie tyle lat, ile lat liczy nowoczesny przemysł metalowy. Udział naszej załogi w ogólnopolskim i międzynarodowym ruchu społecznym metalowców ma swoje poczesne miejsce w historii oraz naszej współczesności. Sam fakt powstania naszych zakładów jest przykładem między innymi cennej solidarności Polonii z Macierzą, przykładem inicjatywy, wysiłku polskich inżynierów, którzy wówczas, przed pięćdziesięciu kilkulety laty zdawali sobie sprawę z ogromnego znaczenia rozwijania przemysłu metalowego dla życia naszego narodu. Klasa robotnicza, robotnicy załogi naszych Zakładów, wylaniali spośród swoich szeregów komunistów — ofiarnych bojowników o sprawiedliwość społeczną i niepodległość narodową. Ukoronowaniem ich przedwojennych i wojennych zmagani było ofiarne uruchamianie naszych zakładów po wyzwoleniu, począwszy od stycznia 1945 roku. Nasza zakładowa organizacja Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej jest dzisiaj spadkobierczynią i kontynuatorką tych postępowych, lewicowych tradycji naszej załogi. Zakładowa organizacja partyjna jest u nas faktycznie siłą polityczną załogi.

PRZEPRASZAM TOW. ST. OLKO

Przepraszam towarzysza Stanisława Olko za słowa które o nim wypowiedziałem publicznie na zebraniu partyjnym w dniu 18 lutego 1971 roku.

RYSZARD ZIOLKOWSKI