

RODZINA „CEGIELSKIEGO”

U wejścia do zakładów na miniaturowym placu stoi po środku duża kamienna bryła, a na niej napis: „Kochajcie nasz zakład tak, jak myśmy go kochali”, obok wykute trzy stylizowane lite-

od tropiku po syberyjskie śniegi przewożą pasażerów wagonem oznaczonym tymi samymi trzema literkami, a w setkach fabryk całego świata pracują obrabiarki i automaty od „Cegielskiego”. Tylko trzy litery,

W czołówce załogi są ludzie partii. To chyba jest też zrozumiałe. W ostatnich latach przyjęliśmy w nasze szeregi 1400 nowych członków PZPR.

ABY PRACA POMNAŻAŁA EFEKTY

— Kiedy przed trzema laty Sekretariat Komitetu Centralnego partii podjął uchwałę w sprawie pracy ideowo-wychowawczej wśród wielkoprzemysłowych skupisk klasy robotniczej, m. in. właśnie bogate doświadczenia załogi „Cegielskiego” stanowiły bazę wyjściową tych przedsięwzięć — kontynuuje Zenon Jaśkowiak. — Z różnorodnych form i doświadczeń w pracy, związanej z kształtowaniem osobowości pracownika w dobie rewolucji naukowo-technicznej oraz pobudzaniem aktywności społecznej i produkcyjnej (które w „HCP” stosowane są na co dzień) wymienić trzeba m. in. troskę o właściwą edukację i adaptację nowych, młodych pracowników, umocnienie pozycji mistrza jako wychowawcy i organizatora produkcji.

Mówiąc nawiasem, to właśnie pracownik „HCP”, dr Zbigniew Kruszyński, wydał przed kilku laty pionierską w kraju książkę na temat roli mistrza w zakładzie, która błyskawicznie zniknęła z półek. Oznacza to również, że działa się tu nie „po omacku”, lecz w oparciu o wyniki badań socjologicznych, psychologicznych i naukowej organizacji pracy. Powierza się funkcje majstrów, brygadzystów i kierowników wydziałów ludziom doświadczonym pod względem fachowym, a zarazem wyróżniającym się walorami harmonijnymi i koleżeńskimi współzycia z zespołem i — oczywiście — umiejętnością kierowania ludźmi tak, aby ich praca przynosiła maksymalne efekty...

GODNOŚĆ I HONOR

Maria Rydlewska, ślusarz-konserwator z fabryki silników okrętowych HCP, mówi i o tym, że: „... moje trzy, już niemal dorosłe córki widzą, że jeżdżymy pomagać naszym starszym, samotnie mieszkającym rodzicom. Myślę, że nauczono je szacunku na naszym przykładzie, odpowiedzą kiedyś tym samym. I że podobnie będą szanować pracę, traktując ją jako godność i honor człowieka. Ja mam na przykład pracę, jak dla kobiety uciążliwą, ale daje mi ona dużo satysfakcji. A w ogóle to wspólnie jest należeć do takiego jak mój kolektyw, do załogi, która notrafić gdy trzeba dać z siebie wszystko dla swej fabryki, miasta i kraju...”

ALEKSANDER NOWAK



Fot. — R. Fórmanek

— Przyznanie mi w prowadzonym przez organizację młodzieżową współzawodnictwie, tytułu „Mistrza Nauczyciela i Wychowawcy Młodzieży”, stanowi dla mnie dowód, iż zasady, jakimi kieruję się w codziennej pracy z młodymi są słuszne. Od czterech lat jestem mistrzem do spraw remontu i u-

ŁUDZIE NASZYCH DNI

Mistrz i wychowawca

trzymania ruchu w dziale głównej mechaniki. Podlega mi 50 osób. Sam jestem jeszcze młody, ale mam już pewne doświadczenie, dzięki któremu staram się podać obowiązkom.

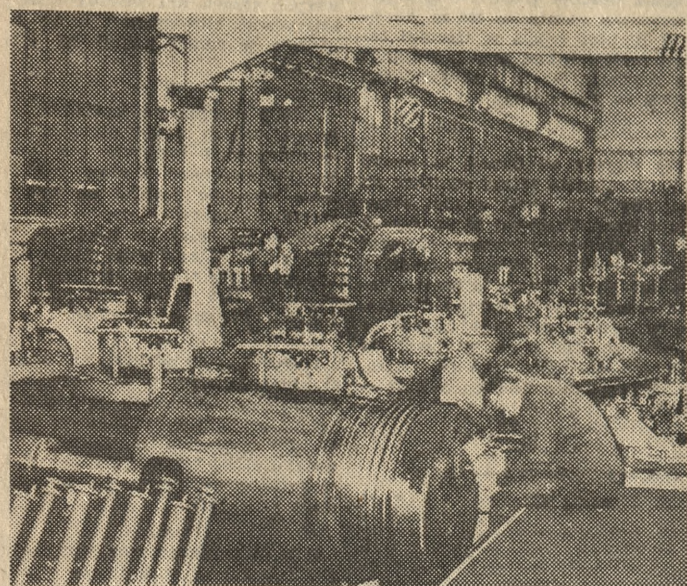
W Konińskich Zakładach Naprawczych pracuję dziesięć lat. Zaczynałem jako robotnik, by poprzez brygadzystę zostać mistrzem. Z tą wędrówką w górę związana jest moja znajomość problemów, z którymi spotykają się teraz ci, dla których jestem przełożonym. Dzięki temu mogę pomóc im w rozwiązywaniu ich problemów. Jeśli się chce zdobyć zaufanie i szacunek podwładnych, trzeba być dobrym fachowcem. Nie boję się pytań. Przez trzy kadencje byłem przewodniczącym koła ZMS. Uważam, że wprowadzenie się do zawodowych obowiązków przez działanie społeczne jest bardzo po mocne.

Gdy zastanawiam się nie-raz, jakie cechy są najważniejsze, by być dobrym mistrzem,

to wydaje mi się, że oprócz wymienionych już, są nimi sta nowczość i słowność. Umiejęt ność egzekwowania obowiązków od podwładnych musi wiązać się z życzliwością i zrozumieniem. My, mistrzowie, nie mamy jeszcze w zakładzie dostatecznej możliwości, na-gradzania. Dano nam do dys-pozycji kary, nagany i ostrze-żenia. A przecież rezultaty wychowawcze przynosi także sprawiedliwie i mądrze przy-dzielona nagroda na przykład z funduszu mistrzowskiego.

Bez względu na mistrz musi zdawać sobie sprawę z tego, iż wymagania stawiane in-ny w jeszcze większym stop-niu dotyczą jego. Po kilku „wpadkach” i niekonsekwen-cjach w postępowaniu, traci się zaufanie. A to wymaga potem wielu starań i czasu, by naprawić straty.

Mówił: ROMAN KOZŁOWSKI
pracownik Konińskich Zakładów
Naprawczych Przemysłu Węgla
Brunalnego w Konińcu. (woj)



Prace przy bloku silnika okrętowego.

Fot. — H. Kamza

ry w kole „HCP”. Ten apel od razu się „udziela”. Nawet ob-temu.

— Jest nas 20 tysięcy. Two-rymy wielką rodzinę — tak określa to krótko monter z fabryki silników okrętowych Aleksander Wyrozeński. — A w rodzinie, wiadomo, najcen-niejsza jest jedność, możność porozumienia, ale i szacunek do jej tradycji. Chodzi o rzet-elną pracę wszystkich dla wszystkich z myślą o dziś i o pojutrze... Bo taki zakład, ta-ka załoga to też Polska właśnie...

TYLKO TRZY LITERY

„HCP” — ten skrót ma wy-mowę symbolu. Znają go u nas i nie tylko u nas. Kiedy w 1846 r. doktor filozofii, nau-czyciel gimnazjalny i gorący patriota Hipolit Cegielski za-kladał „Fabrykę maszyn i na-rzędzi rolniczych”, czynił to także z myślą o tworzeniu e-konomicznych podwalin wiel-kopolskiego społeczeństwa, o stworzeniu szans emancypacji zawodowej polskiego robotni-ka i technika — przerwaniu germańskiego monopolu w tym względzie. Od 130 lat zakład ten jak rzadko który, znaza-czył swą obecność w życiu społeczno-gospodarczym całego kraju.

Znają go dziś doskonale na si przemysłowy partnerzy na świecie oraz — konkurenci, jako że śruby okrętowe 660 statków kilkudziesięciu ban-der obracają właśnie silniki „HCP”, a także dlatego, iż

tak mało i — tak dużo zara-zem.

CHWILA ZADUMY

„Co składa się na kształt «dobrej roboty» naszej załogi?” — powtarza moje pyta-nie I sekretarz Komitetu Za-kladowego PZPR, Zenon Jaś-kowiak, jeszcze raz je powta-rza i patrząc gdzieś daleko przez okno mówi — myślę, że i robotniczy honor, utrwalany z pokolenia na pokolenie. Nie-jednokrotnie ojciec i syn pracu-ją u nas przy jednej obra-biarce. Ale i rozbudzenie na wych zainteresowań ukierun-kowanych na wspólne sprawy zakładu i ugruntowanie prze-konania, że od indywidualne-go wysiłku każdego zależą wy-niki wszystkich brygad, wydzia-łów, fabryk — całego kombi-natu. Myślę także, iż pobudza nie dumy z przynależności do zakładu tak cenionego w kra-ju i na świecie, z tak starymi tradycjami, przydaje ludzkie-mu trudowi pewnego specja-lnego, emocjonalnego zaangażowania. Jest ono racjonalnie spożytkowywane.

Odczuwalna jest wyraźna poprawa organizacji pracy, wsparcie o ścisłą współpracę z nauką i najambitniejszymi ośrodkami własnej i krajowej techniki. Nie tracimy też kon-taktów ze światową czołówką, a nawet w wielu dziedzi-nach to my właśnie wyznacza-my jej tempo.

W grudniu ub. roku zamie-szciliśmy obszerną infor-mację na temat zmian przepisów o obliczaniu zasił-ku chorobowego, ściśle mówiąc nowych zasad wprowadzonych w tym zakresie w życie od 1 X 1975 r. Ale temat jest — jak wynika z napływających do nas pytań — stale „żywy”. Czytelnicy mają na ten temat różne wątpliwości, nie we wszystkich również zakładach pracy sprawa jest jasna. Po-stanowiliśmy więc omówić kil-ka kwestii najczęściej wystę-pujących w pytaniach.

Przypomnijmy, że do pod-stawy wymiaru zasiłku choro-bowego i opiekuńczego wcho-dzą tylko te składniki, które wymieniono w przepisach, tj. w art. 12 ustawy zasiłkowej z 17 XII 1974 r. (Dz. U. z 1975 r. Nr 34, poz. 188) oraz w § 1 i zał. nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z 24 X 1975 r. (Dz. U. Nr 35, poz. 193). Inne składniki wynagrodzenia, w przepisach tych nie wymienio-ne, do podstawy wymiaru nie wchodzi.

Nie wymieniamy te przepisy m. in. dodatku za staż pracy (za wysługę lat), wobec czego składnik ten do podstawy wy-miaru nie może być wliczany. Nie znaczy to jednak, że do-datek ten za okres choroby czy opieki nie przysługuje. W myśl bowiem ukladów zbioro-wych pracy należy go wypła-cać — jako wynagrodzenie — również za czas choroby bądź sprawowania opieki — „obok”

zasiłku chorobowego czy opie-kuńczego. Tak więc tam, gdzie układ zbiorowy pracy przewi-duje prawo do dodatku za staż pracy (za wysługę lat) — a przeważnie one stanowią pod-stawę wypłaty tego składnika — sprawa jest jasna. Tam zaś, gdzie układu zbiorowego pra-cy nie ma, a prawo do dodat-ku za staż (za wysługę lat) us-talone jest innymi przepisami

Paragraf i życie

Obliczanie zasiłku chorobowego według nowych zasad

(np. w służbie zdrowia, w łączności), przyjęta została również zasada dokonywania (ale od dnia 1 stycznia br.) wy-płat tego dodatku jako wynag-rodzenia za czas choroby i sprawowania opieki. Obecnie więc wszędzie tam, gdzie oma-wiany dodatek jest przewidzia-ny, przysługuje on również za czas choroby i sprawowania opieki, tyle tylko, że nie jako część składowa zasiłku choro-bowego lub opiekuńczego, lecz jako wynagrodzenie. Inaczej jest przy zasiłku macierzyń-skim. Tu dodatek za staż pra-cy (za wysługę lat) wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku, i

wypłaca się go w ramach za-siłku macierzyńskiego.

Druga kwestia: do podsta-wy wymiaru zasiłku choro-bo-wego i opiekuńczego wlicza się premie regulaminowe, objęte podstawowym systemem wynag-rodzenia. Tylko te premie (a więc premie określone w umo-wie o pracę jako stały skład-nik wynagrodzenia, wypłaca-ne na podstawie regulaminu

premiowania, określającego konkretne warunki, które mu-szą być spełnione, by premia mogła być wypłacona) wcho-dzą do podstawy wymiaru za-siłku chorobowego i opiekuń-czego. Innych premii do zasił-ków chorobowego i opiekuń-czego nie wlicza się, nie przy-sługują więc one za czas cho-roby i opieki.

Różne są terminy wypłat premii regulaminowych. Niektóre wypłacane są w okre-sach miesięcznych, inne w ok-resach kwartalnych, są też ta-kie, które rozlicza się w okre-sie i za okres roczny, ale za-liczki na nie wypłacane są co

kwartał. Z wypłacanymi mie-sięcznie i kwartalnie premia-mi kłopotów na ogół nie ma. Komórki finansowe zakładów pracy sygnalizowały natomiast szereg trudności z wliczaniem do podstawy wymiaru premii rocznych, realizowanych zalicz-kowo co kwartał, zwłaszcza premii z zysku, wypłacanych pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych

na podstawie uchwały nr 298 Rady Ministrów z 24 XI 1972 r. (Monitor Polski z 1975 r. Nr 23, poz. 151), oraz premii tzw. przedmiotowych, przysługują-cych pracownikom instytutów naukowo-badawczych za wy-konanie zadań objętych pla-nem naukowym.

Nie wnikałmy w szczegóły, jakie to bywały trudności. Dość, że były one na tyle istot-ne, iż spowodowały wyda-nie wytycznych Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjal-nych. Zalecają one taką zmia-nę zakładowych regulaminów premiowania (będących — jak wiadomo — przepisem placo-

wym, regulującym warunki i zasady wypłaty tych premii), aby regulaminy w sposób wy-raźny przewidywały albo wli-czanie tych premii do podsta-wy wymiaru zasiłku (a jeżeli tak, to w jaki sposób), albo wypłacanie ich na bieżąco w ustalonych terminach, bez względu na to, czy pracownik jest przy pracy, choruje lub opiekuje się chorym członkiem rodziny.

Ta druga ewentualność daje zakładom pracy możliwość — i nie wątpliwą, że z niej skorzystają — wypłacania premii z zysku czy premii przedmio-towych poza zasiłkiem choro-bowym lub opiekuńczym — jako wynagrodzenia. Upra-szcza to bowiem sprawę zna-komicie i jest wygodniejsze za-równo dla zakładu pracy, jak i pracowników, którzy zajmu-ją się obliczaniem zasiłków.

Kolejna kwestia dotyczy do-datków funkcyjnych. Ten skład-nik wynagrodzenia wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku cho-robowego i opiekuńczego. Po-nieważ zaś figuruje on z regu-ły w taryfikacjach pod tą właśnie nazwą, wliczany jest na ogół do podstawy wymia-ru. Napisałmy „na ogół”, bo są składniki wynagrodzenia o innej wprowadzone nomenklatu-rze, ale mające w istocie swej charakter dodatku funkcyj-ne-go. Wymienimy tu np. dodatek do wynagrodzenia wypłacany

ni. Nie weszła tam jednak, by sprawdzić co się z matką dzie-je. Dopiero 11 października we-zwała Pogotowie Ratunkowe...

— To pewne, że jest zwią-zek między nędznymi warun-kami bytowania Bronisławy J. a jej śmiercią — powiedzia-ła na rozprawie biegła lekar-ka.

Sąd Wojewódzki w Pozna-niu podzielił tę opinię, stwier-dzając, że śmierć Bronisławy J. była wynikiem ogólnego wy-niszczenia organizmu w na-stępstwie przebywania latami w warunkach antyhumanitar-nych, zawinionych przez oskarżoną. J. Krasicka została skazana na 5 lat pozbawienia wolności. (Wyrok jest prawo-mocny).

Trudno tę sprawę rozpatry-wać tylko w płaszczyźnie: znie-dołężała matka — wyrodna córka. Tragedia Bronisławy J. ma znacznie szerszy zasięg. Wynika to z zeznań świad-ków.

Mąż oskarżonej: — Często jeździłem na delegacje i nie miałem czasu ani możliwości, by komukolwiek zgłaszać o sy-tuacji babci.

Mąż dozorczyni posesji, w której mieszkała Bronisława J.: — Wiedziałem, że starusz-ka żyła w strasznych warun-kach. Przekonałem się o tym na własne oczy przed pięcio-ma laty, kiedy zaszedłem do Krasickich.

Zofia B. sąsiadka oskarżo-nej: — Krasicki byli wobec nas aroganccy, więc nie moż-na było władzom zgłosić o tym, jak żyje babcia.

Aleksander L., pracownik ADM: — Pod koniec listopa-da 1973 roku, w związku z a-warią wodociągową byłem wraz z kilkuosobową komisją w mieszkaniu Krasickich. O-garnęła nas zgroza po wejściu do kuchni i stwierdzeniu w ja-kich okropnych warunkach we-getuje Bronisława J. Było tam ciemno i zimno, panował za-duch i bałagan. Staruszka brudna i potargana, ubrana w płaszcz siedziała na łóżku. Zwróciliśmy wówczas uwagę Krasickim, by tak nie trzyma-li babci. Później wystosowa-łem kilka pism do różnych in-strykcji, między innymi do Wy-działu Zdrowia i Opieki Spo-łecznej, ale te pisemne inter-wencje nie odniosły skutku...

Podobnych zeznań było wię-cej w toku postępowania kar-nego. Okazało się, że los sta-ruszki stanowił niemal publi-czną tajemnicę. Większość tych, którzy ją posiadli, pow-strzymywała się od jakiegokol-wiejk interwencji. Bronisława J. znalazła się więc za podwój-nym murem — swojego wię-zienia i ludzkiej obojętności.

MICHAŁ LUCZAK

STRONA

GŁOS — 27 VII 1976

Dokończenie na str. 4

