

PTUJSKI PERUTNINAR

informacije

Številka 1 – januar 1991

Sistemizacija delovnih mest

Preteklo leto smo veliko pisali o novostih, ki jih prinaša veljavna zakonodaja in splošna kolektivna pogodba na področju delovnih razmerij, delitve osebnih dohodkov in drugih zadev delavcev. Že v osnutku pravilnika o delovnih razmerjih, o katerem smo pisali v Informacijah junija lani, smo zapisali, da veljavna zakonodaja ne govori več o združevanju dela in sredstev delavcev, marveč o razmerju med delavcem in podjetjem. To razmerje se poslej ureja s sklenitvijo delovnega razmerja na osnovi pogodbe o zaposlitvi. Takšno pogodbo mora podpisati sleherni na novo zaposleni delavec in tudi vsi že zaposleni delavci najkasneje do 1. 7. 1991.

Veljavna zakonodaja tudi ne govori več o razvidu del in nalog delavcev, marveč opredeljuje delovna mesta na osnovi sistemizacije delovnih mest.

Ker je pravna osnova za sklenitev pogodbe o zaposlitvi prav sistemizacija delovnih mest, je prav, da se seznanite s predlogom **akta o sistemizaciji delovnih mest**.

Sistemizacija delovnih mest je organizacijski predpis, ki opisuje naloge in značilnosti dela, določa število stopenj zahtevnosti ter zahteve in pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavec, da je lahko razporejen na konkretno stopnjo zahtevnosti v okviru posameznega delovnega mesta. Ob ravna tudi pogoje za napredovanje, ki je lahko vertikalno in horizontalno. Vertikalno je napredovanje na drugo delovno mesto, horizontalno pa poteka v okviru enega delovnega mesta.

Sistemizacija delovnih mest je osnova za:

- razporejanje delavcev v skladu z zahtevami delovnega procesa in delavčevimi sposobnostmi in znanjem;
- oblikovanje kadrovske politike in planiranja kadrov,
- planiranje in organiziranje izobraževanja,
- napredovanje in razvoj kadrov,
- vrednotenje zahtevnosti dela.

Elementi, ki jih sistemizacija vsebuje so razvidni iz evidenčnega lista, ki ga prikazujemo.

SISTEMIZACIJA DELOVNEGA MESTA

Šifra delovnega mesta
 Naziv delovnega mesta
 Enota, sektor

1. Kratek opis delovnega mesta:

2. Pristojnosti in odgovornosti

3. Stopnja izobrazbe

4. Smer izobrazbe

5. Delovne izkušnje

6. Zmožnosti

7. Tarifni razred

8. Stopnja zahtevnosti

9. Drugi pogoji

10. Horizontalno napredovanje

Stopnja zahtevnosti	Zahtevane izkušnje	Samo-stojnost	Dodatna znanja – funkcionalno znanje
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Naziv delovnih mest je sedaj širše opredeljen. Če smo doslej imeli opise posameznih del znotraj neke organizacijske enote, kot je vodenje salda-kontov, knjigovodstva OD in podobno, je sedanjí naziv knjigovodski delavec – oziroma delavec v knjigovodstvu. Klavniški delavec je delavec, ki opravlja katerakoli dela na klavni liniji. Električar je električar, ne glede v kateri PE dela in ali je monter ali vzdrževalec. Tajnica je tajnica in ni več pomembno, ali je tajnica samoupravnih organov, v sektorju, v PE ali pri predsedniku PO. Osnova je torej poklic, oziroma oblika dejavnosti ne več opis neposrednega konkretnega dela in nalog. Nikakor pa to ne pomeni metanje vseh v en koš. Ned-

vomno je treba ločevati zahtevnejša dela, od manj zahtevnega in prizadevnejšega delavca od manj prizadevnega. Tu pa pride do veljave horizontalno napredovanje o katerem smo že pisali v prejšnjih številkah Informacij, zlasti v 14.

Za nastop dela na določeni zahtevnostni stopnji je osnovni pogoj strokovna izobrazba, ki jo pojmuje v smislu veljavnega zakona, oziroma dodatno funkcionalno znanje. To so osnovne skupine ki smo jih v prejšnjih informacijah opredelili kot tarifne razrede. Znotraj teh pa imamo 3 do 7 skupin, ki izhajajo iz sistema horizontalnega napredovanja.

Za takšno napredovanje pa je potrebno izpolniti določene pogoje. V sistemizaciji delovnih mest so ti pogoji opredeljeni kot izkušnje, dodatno znanje in stopnja samostojnosti za vsako stopnjo zahtevnosti.

Obseg delovnih izkušenj je opredeljen s časom, potrebnim za pridobitev spretnosti in znanja, ki jih delavec pridobi s praktičnim delom in so potrebna za učinkovito izvajanje dela.

Obseg zahtevnosti, **zahtevanih izkušenj** predstavlja dela, ko mora delavec praviloma opravljati delo predhodne stopnje zahtevnosti, da lahko napreduje v višjo stopnjo (skupino).

Kadar je delavec zaradi njegove strokovne usposobljenosti razporejen direktno na višjo stopnjo zahtevnosti posameznega delovnega mesta, so zahtevane skupne delovne izkušnje in znanja.

S funkcionalnim znanjem je mišljeno tisto znanje, ki ga ne nudijo strokovne šole je pa potrebno za uspešno opravljanje dela na delovnem mestu. Tako znanje pridobijo zaposleni na inter-nih ali eksternih tečajih (npr. tuj jezik, GZS itd.). Funkcionalna znanja so pogoj za razporeditev na

delovna mesta in so vedno zapisana kot zahteva za prvo stopnjo zahtevnosti delovnega mesta. **Dodatno znanje** je specializirano znanje, ki se poleg znanja pridobljenega z rednim izobraževanjem zahteva za učinkovito izvajanje nalog.

Zahtevano dodatno znanje predstavlja eno izmed osnov za strokovni razvoj in napredovanje kadrov. Obvladovanje ustreznega dodatnega znanja je pogoj za razporeditev delavca na določeno stopnjo zahtevnosti (skupina) na delovno mesto.

Obvladovanje zahtevanega dodatnega znanja se delavcu ob razporeditvi na posamezno stopnjo zahtevnosti (skupino) prizna le na podlagi ustreznega dokumenta.

V primerih, v katerih se zahteva velik obseg dodatnega znanja, opredelimo v sistemizaciji delovnih mest le splošna področja, ki jih mora delavec obvladati.

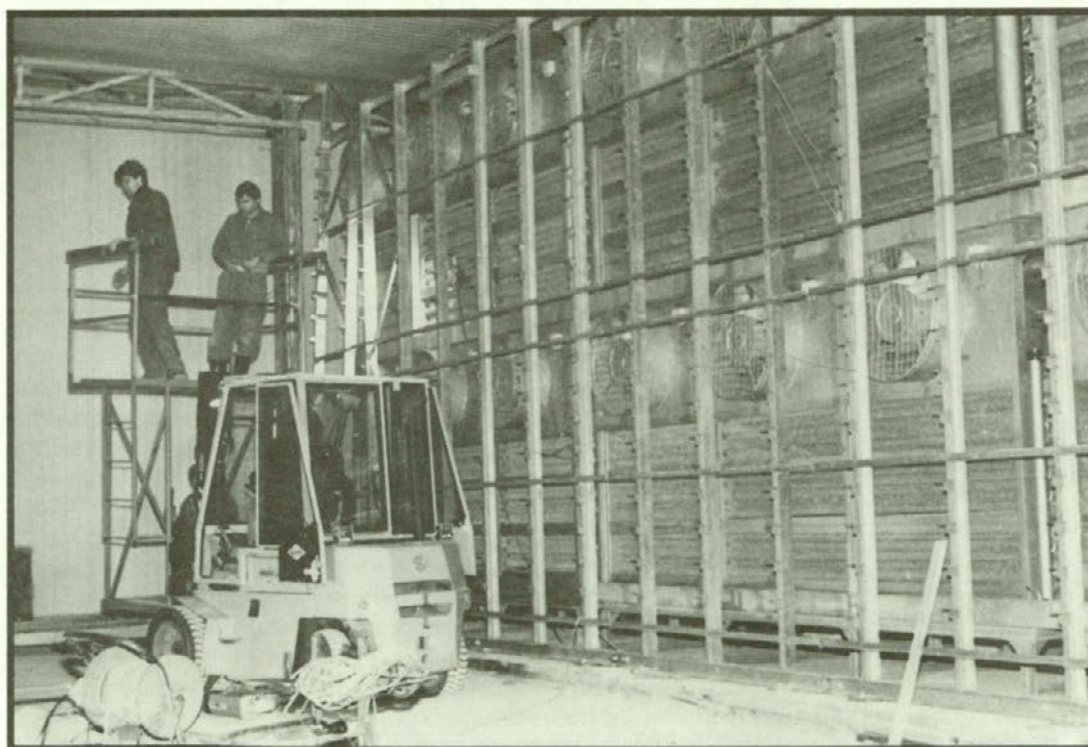
Zahtevana **stopnja samostojnosti** je izražena z zahtevano oceno samostojnosti, ki jo mora delavec dosegati, da lahko napreduje v konkretno skupino delovnega mesta.

V vseh primerih mora pred horizontalnim napredovanjem delavec dosegati nadpovprečno delovno uspešnost.

Za obe vrsti napredovanja pripravi predlog direktor enote v sodelovanju s kadrovsko službo, ki pred sprejemom preveri izpolnjevanje zahtevanih pogojev. Predlog potrди predsednik poslovodnega odbora.

Toliko za boljše razumevanje elementov sistemizacije delovnih mest in nekaterih elementov pogodbe o zaposlitvi. **O slednji pa objavljamo še informacijo pravne službe na naslednji strani.**

Urednik



Montaža zamrzovalnega tunela v perutninski klavnici

Kmalu podpisovanje pogodb o zaposlitvi

S spremembo delovnopravne zakonodaje se je spremenil značaj delovnega razmerja iz »medsebojnega delovnega razmerja delavcev v združenem delu«, v **pogodbeno razmerje med podjetjem in delavcem**. Pogodba o zaposlitvi je novi delovno pravni institut in je podlaga za sklenitev delovnega razmerja. V njej se pogodbenika dogovorita o pravicah in obveznostih, ki se nanašajo na delovno mesto.

Na podlagi 135. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS št. 14/90) pa je podjetje dolžno vsem zaposlenim delavcem ponuditi v podpis pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto na katerem ob podpisu pogodbe delavec dela. Skrajni rok za sklenitev pogodb o zaposlitvi je 1. 7. 1991.

S pogodbo o zaposlitvi se ne more spremeniti značaj delovnega razmerja. To pomeni, da se delovno razmerje za nedoločen čas ne more spremeniti v delovno razmerje za določen čas. V primeru, da delavec meni, da so v predlogu pogodbe o zaposlitvi kršene določbe zakona, splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in splošnih aktov podjetja, lahko zahteva presojo zakonitosti predloga pogodbe pred sodiščem združenega dela v roku 15 dni od predložitve pogodbe.

Če delavec predloga pogodbe o zaposlitvi ne podpiše v roku 30 dni od dneva prejema predlo-

ga, mu preneha delovno razmerje, razen če je zahteval presojo zakonitosti, predloga pogodbe o zaposlitvi.

Vse delavce pa posebej opozarjamo, da poskušajo morebitne nejasnosti v zvezi z določbami pogodbe o zaposlitvi pred sprožitvijo postopka pred sodiščem, razjasniti v kadrovski službi podjetja.

Pogodba o zaposlitvi bo urejala predvsem vprašanja glede sklenitve in trajanja delovnega razmerja, delovno mesto, kraj opravljanja dela, delovnega časa, odmora, počitka in dopusta, ukrepov za posebno varstvo delavcev, izobraževanja, osebnih dohodkov in nadomestil osebnega dohodka, načina spremembe pogodbe in drugih pravic in obveznosti delavca in podjetja.

Pogodba o zaposlitvi bo poleg ostalega vsebovala tudi konkurenčno klavzulo, ki je novost v delovnopravni zakonodaji in bo omejevala pravice delavcev glede opravljanja in sklepanja poslov za svoj ali tuj račun, ki sodijo v delovno področje ali dejavnost podjetja, če bi to vplivalo na interese podjetja.

Konkurenčno klavzulo bodo imeli le nekateri delavci za določena delovna mesta.

Pogodbe o zaposlitvi so v pripravi in bodo prve še ta mesec dane v podpis.

Pravna služba

Po katastrofalni poplavi, zlasti v Savinjski dolini, je tudi Perutnina priskočila na pomoč s pošiljko živil. Živila – naši proizvodi – so bili namenjeni bolnišnici v Celju in krajanom Ljubnega. Že decembra so se krajanje Ljubnega zahvalili za pomoč.

Dragi prijatelji!

Pregovor pravi, da v nesreči spoznamo prijatelja. Prebivalci Ljubnega smo doživeli poplavo, kakršne se ne spomnijo niti najstarejši prebivalci.

Mirni potoki in reke so se spremenili v blatno, deročo nevarnost, ki je uničevala naše domove.

V trenutku se je zrušil mozaik, ki so ga naši predniki sestavljali dolga leta. Vsak kamenček posebej so vgradili z ljubeznijo in željo, da bi živeli prijetnejše življenje. In ko je narava porušila ta neskončni mozaik truda, odrekanja in ljubezni, smo ostali nemi sredi neprijazne doline. Toda niti trenutek nismo stali križem

rok. Tudi z vašo pomočjo smo spet začeli sestavljati naš mozaik. Le počasi se življenje zopet vrača v stari tir.

V teh trenutkih smo šele opazili, kaj pomeni velikokrat nemarno izrečena beseda – PRIJATELJ.

Zaživela je med nami, se dotaknila vsakega izmed nas in nam povrnila upanje, da bo spet toplo in prijetno v naših domovih.

Z vašo pomočjo, dragi prijatelji, smo začeli graditi in popravljati naš mozaik.

Neskončno smo hvaležni, da ste nam pri tem zahtevnem delu pomagali.

Iskrena hvala!

Ljubno, 11. 12. 1990

Krajanje iz Ljubnega in okolice

Pomembnejši sklepi delavskega sveta

Že na 27. redni seji delavskega sveta Perutnine je tekla razprava o nujnih ukrepih za odpravo pomanjkljivosti, zaradi katerih proizvodnja stagnira. Na 28. seji je predsednik PO podal pisno smernice za izboljšanje stanja. Smernice v 10 točkah je delavski svet verificiral.

● V vseh proizvodnih enotah, Trgovini in Direkciji morajo delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi pripraviti lasten program reševanja odprtih vprašanj s povdankom na notranjih rezervah, zlasti v zniževanju stroškov proizvodnje, doseganju višje produktivnosti dela, kvalitetnejših proizvodov in večje likvidnosti podjetja.

● Perutnina mora odločno menjati svojo poslovno filozofijo. Če je bil doslej temeljni zakon hiše napredek in razvoj v proizvodnji, smo nedvomno v eri, ko bodo prihodnost podjetja opredeljevali trg – kupec – potrošnik. Celotno življenje, organizacijo proizvodnje podjetja, delovni čas, je nujno prilagoditi zahtevam tržišča.

● Reprocenter je v preteklosti v ekonomiji »zaprtih« možnosti opravičil svoj obstoj, ko nismo mogli ne mi, ne naši poslovni partnerji uvažati brojlerskih staršev (kakšna bi bila naša preteklost, če bi morali brojlerske starše kupovati pri drugih reprocentrih YU?).

Razmere so se bistveno spremenile v nacionalni ekonomiji – prosti uvoz brojlerskih staršev in še pomembnejše je naglasiti iskanje notranjih rezerv: v kvalitetnejšem starševskem jatu, v urejanju valilniških kapacitet, zdravstvene problematike jat in nedvomno zniževanju stroškov skozi boljše rezultate proizvodnje. Vsa ta dejstva govore v prid zahtevi, da reprocenter spremenimo v starševski center.

● Prenehati z brojlersko proizvodnjo na farmi v Kidričevem. V reorganizaciji proizvodnje od Sel, Trnovca, Starošinc, Kidričevega pa do reprocentra razrešiti ne le optimalno proizvodnjo v starševskih jatah, ampak tudi proizvodnjo brojlerjev, zlasti pa obstoječo zdravstveno problematiko jat.

● V PE Tovarna krmil, PE Brojlerji in PE Starši, je trenutno največ problemov v doseganju oziroma nedoseganju proizvodnih rezultatov. Slabi proizvodni rezultati v brojleriji se nam kažejo v celotnem preteklem letu. Ni dvoma, da na le-te vpliva: kvaliteta DSP, krma in tehnologija.

Za rezultate oziroma nereizultate odgovarjajo direktorji.

● V perutninski klavnici nemudoma preiti na eno izmeno, kakor hitro bodo to dovoljevale objektivne razmere v klavnici – zaključek del na tunelu za zmrzovanje! Cilj je, znižati stroške proizvodnje, dvigniti produktivnost dela.

● Ocena trga že danes kaže, da rezultati ne opravičujejo števila zaposlenih kar se kaže v lanskoletni negativni produktivnosti. Zaposlenost je nujno uskladiti (zmanjšati) s proizvodnimi rezulta-

ti, oziroma bistveno izboljšati in povečati proizvodne rezultate.

● Reorganizacijo Direkcije izvesti tako, da bodo podpredsedniki iz svojega področja dela neposredno odgovarjali in vodili delo sektorjev. Zato se ukinejo direktorji sektorjev in postanejo vodji sektorjev brez posebnih pooblastil in odgovornosti. Vodji sektorjev odgovarjajo podpredsednikom za strokovno delo, organizacijo, operativno vodenje sektorjev. Plačani bodo po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. Plača bo povečana za nagrado za odgovornost in operativno vodenje.

● Reorganizirati dosednji sektor marketing tako, da bi imeli na področju komercialne, poleg prodajne enote Trgovina, še nabavno-prodajni sektor in marketing, kot »prištabni« oddelek podpredsednika za marketing.

● Na vseh nivojih je potrebno zaostriti delovno odgovornost, disciplino od »predsednika do čistilke«.

Vsak mora pošteno oceniti svoje delo, prizadevnost in rezultate dela, vsak mora najprej videti sebe, če dela pošteno, pa tudi delavce okrog sebe.

Sledila je razprava in sklepanje o spremembah in dopolnitvah:

a) organizacije Direkcije,

b) pogodbe o zaposlitvi med DS in predsednikom PO,

c) pravilnika o delitvi OD

Spremembe in dopolnitve:

a) Organizacije Direkcije

● Na podlagi 83. člena Statuta Perutnine Ptuj je delavski svet soglasno odločil:

1. Spremeni se 18. člen tč. 11 Statuta Perutnine Ptuj tako, da se namesto sektorja za marketing vstavi:

– sektor nabave in prodaje

● Zaradi spremenjene organizacije je delavski svet na podlagi 6. člena Pravilnika o razvidu delovnih mest soglasno odločil:

1. Ukinejo se delovna mesta direktorjev sektorjev in sicer: direktor splošno-kadrovskega sektorja, direktor sektorja za marketing, direktor finančno-računovodskega sektorja, direktor plansko-analitskega sektorja, direktor investicijskega sektorja, direktor razvojnega sektorja, direktor sektorja za računalništvo.

2. Sistemizirajo se nova delovna mesta kot so:

– vodja splošno-kadrovskega sektorja, vodja sektorja nabave in prodaje, vodja finančno-računovodskega sektorja, vodja plansko-analitskega sektorja, vodja investicijskega sektorja, vodja razvojnega sektorja, vodja sektorja za računalništvo.

Navedena dela niso več opredeljena kot dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

3. Delovno mesto vodja OVA se ukine kot delo s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Delavci, ki so doslej opravljali navedena dela, se z dnem 14. 1. 1991 razrešijo dolžnosti delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi in se v skladu s 17. členom Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja razporedijo na druga delovna mesta s posebnim sklepom. Z navedeno razrešitvijo prenehajo veljati sklenejene pogodbe o zaposlitvi z dne 15. 11. 1990.

b) Pogodbe o zaposlitvi med delavskim svetom in predsednikom PO

Na osnovi 13. točke Pravilnika o zaposlitvi predsednika PO je Alojz Gojčič, predsednik poslovnega odbora predlagal spremembe pogodbe o zaposlitvi, kot sledi:

1. znižanje osebnega dohodka predsednika s šest poprečnih osebnih dohodkov na pet poprečnih osebnih dohodkov,

2. dopolnitev preambule s 57. členom Zakona o podjetjih, kateri govori o pristojnosti predsednika – direktorja,

3. sprememba 10. točke, ki govori o prenehanju delovnega razmerja. Ob izrečeni nezaupnici predsedniku, le-temu praviloma preneha delovno razmerje v podjetju,

4. sprememba 14. točke – Predsednik imenuje in razrešuje delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,

5. s podpisom nove pogodbe preneha veljati pogodba o zaposlitvi sklenjena dne 15. 11. 1990.

Delegati delavskega sveta so brez pripomb sprejeli ponujeni predlog dopolnitve pogodbe o zaposlitvi predsednika.

Soglasno je bil sprejet sklep

● Na osnovi 83. člena Statuta družbenega podjetja Perutnine Ptuj in 5. Sklepa delavskega sveta z dne 15. 11. 1990 delavski svet ponovno odloča, da je predsednik delavskega sveta Milivoj CIMERMAN, podpisnik nove Pogodbe o zaposlitvi predsednika poslovnega odbora.

Na podlagi 83. člena Statuta družbenega podjetja Perutnina Ptuj pa je delavski svet soglasno sprejel ugotovitveni sklep

● Delavski svet ugotavlja, da predsednik ponovno podpiše pogodbe o zaposlitvi s podpredsedniki in direktorji, vsled spremembe in podpisa pogodbe med delavskim svetom in predsednikom, oziroma sprejetih zaključkov na sejah delavskega sveta z dne 27. 12. 1990 in 14. 1. 1991.

Z dnem podpisa nove pogodbe o zaposlitvi prenehajo veljati pogodbe z dne 15. 11. 1990.

c) Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov

Predlog sprememb in dopolnitev Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov so delegati delavskega sveta brez pripomb sprejeli sklep:

● Na podlagi 83. člena Statuta Perutnine Ptuj je delavski svet sprejel spremembe in dopolnitve Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov kot sledi:

Skladno s 178. členom Statuta, objavljamo besedilo Sprememb in dopolnitev Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov družbenega podjetja Perutnina Ptuj

Spremembe in dopolnitve Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov so bile sprejete na seji delavskega sveta 14. 1. 1991.

1. člen

Spremeni se 3. alineja v 4. členu in na novo glasi:

– osebni dohodek predsednika poslovnega odbora znaša 5 poprečnih osebnih dohodkov Perutnine Ptuj, za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi pa 10–50% manj po odločitvi predsednika poslovnega odbora.

2. člen

Spremeni se 23. člen in se uskladi s 118. členom Pravilnika o delovnih razmerjih ter pravilno glasi:

Delavec, ki je iz zdravstvenih razlogov razporejen na manj zahtevno delovno mesto, kjer bi dobil manjši osebni dohodek obdrži osebni dohodek prejšnjega delovnega mesta:

- če je star najmanj 55 let (moški),
- če je stara najmanj 50 let (ženska).

3. člen

Dopolni se priloga št. 1 Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov: v IX. tarifni razred še s 6. in 7. skupino s količnikom 3,83 in 3,98.

4. člen

Te spremembe in dopolnitve Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov **začnejo veljati naslednji dan po objavi, uporabljajo pa se od 15. 1. 1991 dalje.**

Predsednik delavskega sveta:
Milivoj Cimerman

V naslednji številki Informacij vas bomo kolikor mogoče nazorno seznanili z novo zakonodajo o izplačilih OD in z novo zakonodajo o obdavčitvah.

Problematika bo nedvomno zanimiva za vse, zato bodite pozorni.

Sindikata dela naprej

V petek 11. januarja je bila seja Predsedstva sindikata Perutnine, na kateri je v glavnem tekla beseda o količini plačanega sindikalnega dela posameznim sindikalnim zaupnikom. Poleg osrednje točke je bilo govora tudi o predstojećem podpisovanju pogodb o zaposlitvi, o občnem zboru in drugem.

Sindikalni zaupnik ni več sindikalni aktivist, ki bi organiziral ozimnico. Sindikalni zaupnik je delavec, ki si ga je sredina – sodelavci – izbrala za svojega predstavnika in mora zastopati delavčeve pravice v primeru kršenja le-teh. Torej lahko dosedanje predsednike sindikata preimenujemo v sindikalne zaupnike. Zaupniki dobivajo povsem novo vsebino dela in večje dolžnosti, zato se bodo morali tudi sami veliko več seznanjatis problematiko in novostmi v organizaciji, da bodo lahko pravilno opravljati sprejeto sindikalno delo.

Za to in za neposredne stike z delavci, ki imajo težave, za katerih razreševanje je odgovoren sindikat, je nujno, da imajo za svoje delo na voljo določen čas znotraj rednega dela. Kolektivna pogodba določa, da dobijo sindikalni zaupniki eno plačano delovno uro na vsakega v enoti zaposlenega delavca, za sindikalno delo. Kdaj bo čas, ko bo sindikalni zaupnik na voljo svojim volilcem, bodo vsi delavci v enoti obveščeni. Nedvomno se

bo na začetku nove oblike dela treba še marsičesa dogovoriti in najti najustreznejši način za delavce in za zaupnike, saj zaradi sindikalnega dela ne more biti moten redni proizvodni proces, oziroma ne sme nastati gospodarska škoda.

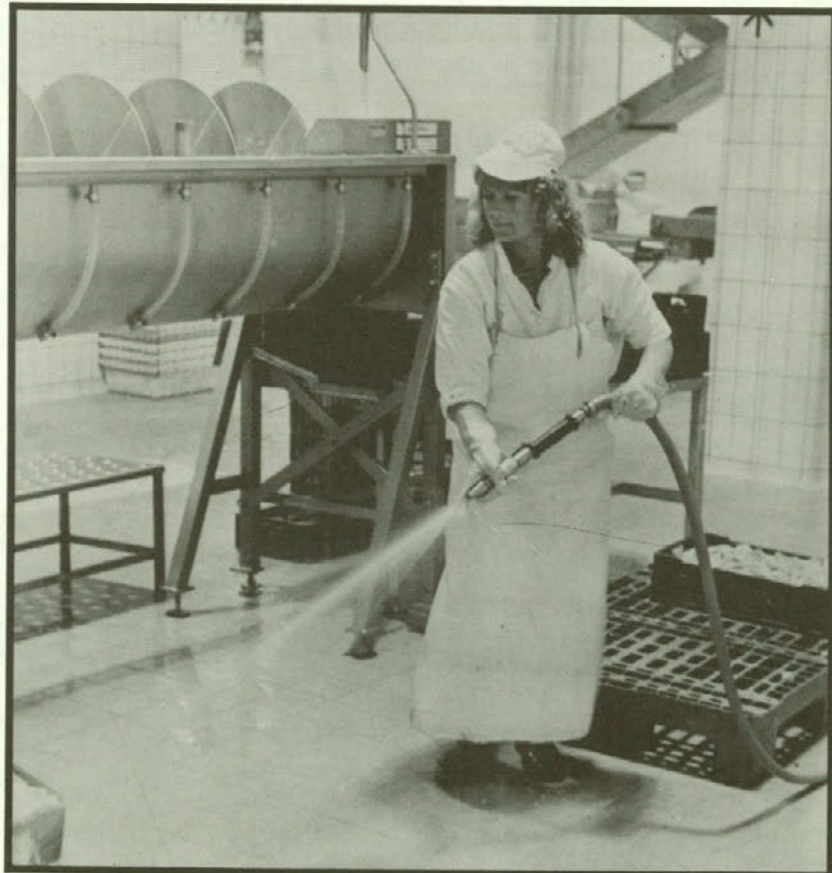
Ko bodo zadeve dogovorjene, bo potrebno pripraviti ustrezen akt o delovanju sindikata (recimo pravilnik). Končno bo treba skleniti še pogodbo med sindikatom in delavskim svetom o medsebojnih obveznostih.

Po predlogu predsedstva sindikata, bi imel sindikalni zaupnik za svoje delo na voljo sledeče število delovnih ur v letu:

– PE Promet	100 ur	111 zaposlenih
– PE Servis	100 ur	97 zaposlenih
– PE Trgovina	160 ur	248 zaposlenih
– PE Starši	150 ur	223 zaposlenih
– PE Stari starši	70 ur	48 zaposlenih
– PE Perut. klav.	350 ur	626 zaposlenih
– PE Predelava	200 ur	306 zaposlenih
– PE Tovar. krmil	80 ur	72 zaposlenih
– PE Brojlerji	70 ur	67 zaposlenih
– PE Ptujski tisk.	80 ur	82 zaposlenih
– Direkcija	120 ur	186 zaposlenih

Ostanek razpoložljivih delovnih ur je za delo predsednika konference.

Higiena vedno na prvem mestu



Letni občni zbor sindikata bo letos združen z letnim zborom delavcev Perutnine.

Zbor bo v soboto 26. januarja 1991 ob 16. uri v restavraciji v Kidričevem.

Za prevoz bo poskrbljeno.

Zabaval vas bo Ptujski instrumentalni ansambel.

Vabljeni!

Nikakor pa ne bi smeli ob tem pozabiti na določeno stopnjo sindikalnega aktivizma, torej tudi delo izven plačanih ur.

V nadaljevanju je bilo precej razprave o tem, da po strokovni liniji ni uspešnega pretoka informacij. Nujno potrebno bi bilo sklicevati sestanke strokovnih timov, vendar večina direktorjev to zanemarja. Posledica tega je širjenje neformalnih vesti, ki nudijo plodna tla širjenju neresnic in spodbujanju negotovost. Tako je bilo recimo, ko so se razširile govorice, da smo dobili piščance zato, ker ni denarja za plače. Plačo smo seveda vedno dobili. Podobnih izmišljotin je vedno dovolj.

Resnici na ljubo pa je treba priznati, da so nekateri s potrošniškimi krediti tako obremenili svojo plačo, da niso imeli kaj dosti pričakovati pri izplačilu, ker niso upoštevali dejstva, da je sedaj prejšnja stimulacija vračunana v redni osebni dohodek.

Nezadovoljni so v sindikatu tudi, ker nimajo ustreznega stika s socialno službo. Sploh ne poznajo socialne problematike, razen tistega, kar je opazno na delavcu med delom.

Veliko je bilo pripomb na neobjektivno delo pri razporejanju na letovanje. Tu pa je treba poudariti, da je veliko težav zaradi odpovedovanja in dodatnih prijav, na kar strokovna služba ne more vplivati.

Končno je bil na vrsti občni zbor.

Seveda je to zbor delavcev v organizaciji sindikata. Srečanje velja za vse delavce, ne le za člane sindikata, čeravno se bo obravnavala zlasti problematika sindikata.

Večina je bila mnenja, da je takšno srečanje potrebno, saj ima dan perutninarjev povsem drug značaj.

Občni zbor bo. Kot že nekaj let bo v dvorani v Kidričevem za vse zaposlene v soboto 26. januarja z začetkom ob 16. uri.

Kot prejšnja leta, bo tudi tokrat poskrbljeno za prevoze, tja in nazaj, za tiste, ki bi to želeli. Avtobus bo vozil po potrebi od 15.30 dalje izpred poslovnega centra PP.

Zabaval vas bo Ptujski instrumentalni ansambel.

Urednik

Na podlagi 22. in 26. člena Pravilnika o reševanju stanovanjskih potreb delavcev, objavljamo

RAZPIS

za dodelitev stanovanjskih posojil za novogradnjo, adaptacijo, nakup stanovanjske hiše ali stanovanja v etažni lastnini

I.

Na razpis se lahko prijavi tisti delavec Perutnine Ptuj, ki izpolnjuje pogoje Pravilnika o reševanju stanovanjskih potreb delavcev.

Ti pogoji so:

a) Za novogradnjo

- da ima v času obravnavanja vloge gradbeno dovoljenje,
- da ima v času ogleda novogradnje dokončano II. fazo, t.j. klet s ploščo.

b) Za adaptacijo

- da gre za povečanje stanovanjske površine v okviru stanovanjskih standardov, določenih v 19. členu pravilnika,
- obnovo oziroma zamenjavo gradbenih konstrukcij,
- zamenjavo kritine in žlebov,
- uvedbo sanitarij,
- uvedbo vodovodne napeljave,
- uvedbo centralnega ogrevanja,
- da ima prosilec za določena zgoraj navedena dela potrdilo o prigalsitvi adaptacije,
- da je že preteko 15 let od vselitve v novozgrajeno hišo oziroma dodelitev stanovanjskega kredita za novogradnjo.

c) Za nakup stanovanjske hiše ali stanovanja v etažni lastnini

- da imajo za nakup stanovanjske hiše ali stanovanja v etažni lastnini predkupno ali kupno pogodbo.

Vsi prosilci pod a), b) ali c) morajo izpolnjevati še naslednje pogoje:

- da so kreditno sposobni,
- da že dodeljeni valorizirani znesek stanovanjskega posojila še ni presešel zneska, ki je določen s Pravilnikom o reševanju stanovanjskih potreb delavcev,
- da gradijo, adaptirajo oziroma kupujejo stanovanjsko hišo ali stanovanje na območju občine Ptuj, izven območja pa le, če imajo omogočen vsakodnevni prihod na delo.

II.

Dokumenti, katere je potrebno priložiti k vlogi za stanovanjsko posojilo, so navedeni v prilogi vloge.

Izpolnjeno vlogo za stanovanjsko posojilo in vso potrebno dokumentacijo, je treba oddati najkasneje do 10. 2. 1991 v tajništvo PE ali na sedežu Direkcije, Potrčeva 10, soba 43/pritličje.

III.

Vloga za stanovanjsko posojilo bo zavržena, v kolikor ne bo popolno izpolnjena in pravočasno oddana oziroma ji ne bodo priloženi vsi potrebni dokumenti.

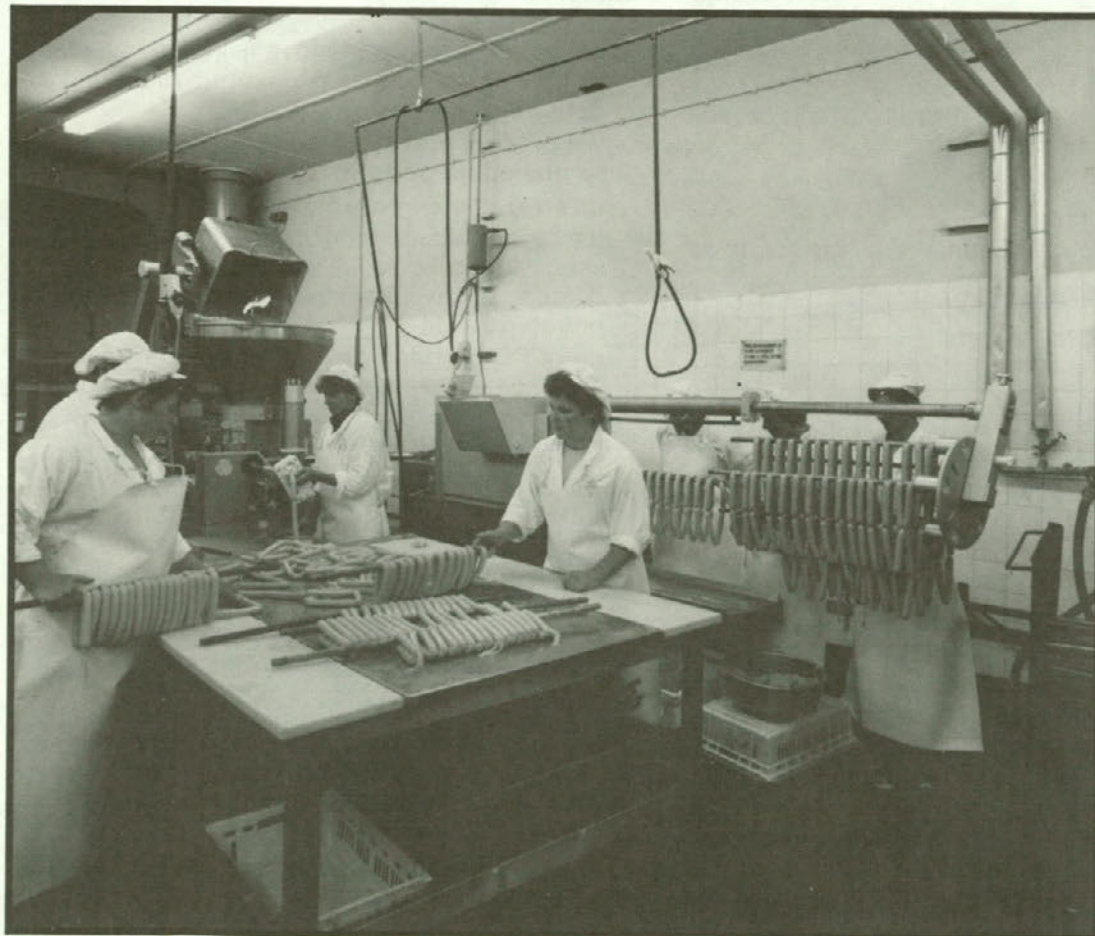
Direkcija – Kadrovsko socialni oddelek

Krvodajalstvo v Perutnini

Letošnja prva krvodajalska akcija v podjetju je bila v torek 15. januarja.

Na odvzem so prišli:

1. PERNEK Janez	Perutnin. klavnica	21. CAFUTA Veronika	Perutnin. klavnica
2. KUŠENIČ Ivan	Perutnin. klavnica	22. BRATUŠEK Marija	Perutnin. klavnica
3. LACKO Boris	Servis	23. OGRIZEK Mira	Starši
4. KUKOVIČ Simona	Predelava	24. SKUHALA Erika	Perutnin. klavnica
5. SPINDLER Boris	Perutnin. klavnica	25. VRBNJAK Alojz	Perutnin. klavnica
6. VODUŠEK Marija	Starši	26. KUŠAR Jožica	Perutnin. klavnica
7. ZAMUDA Zvonko	Predelava	27. BRODNJAK Stanislav	Tovarna krmil
8. SOK Zdravko	Predelava	28. VIDOVIČ Ivanka	Perutnin. klavnica
9. KRAMBERGER Miran	Perutnin. klavnica	29. PETEK Kristina	Direkcija
10. BEDRAČ Danica	Perutnin. klavnica	30. ROJKO Marija	Direkcija
11. HOJNIK Zlatko	Stari starši	31. KOS Branko	Ptujska tiskarna
12. KOROŠEC Stanko	Direkcija	32. VARGA Ciril	Direkcija
13. PUKŠIČ Mriko	Predelava	33. KROŠEL Jerica	Starši
14. ARNUŠ MARJAN	Predelava		
15. KRAJNC Bruno	Tovarna krmil	Klicani na odvzem:	
16. MOHORKO Marjan	Tovarna krmil	1. KRAJNC Milan	Perutnin. klavnica
17. JANŽEKOVIČ Adolf	Predelava	2. ŠOŠTARIČ Alojz	Perutnin. klavnica
18. GAVEZ Ivan	Tovarna krmil	3. ČEH Jože	Servis
19. OZMEC Franc	Predelava	4. TREPINJAK Mirko	Servis
20. KOCUVAN Marija	Perutnin. klavnica	5. CAJNKO Lojze	Direkcija



Delo v
klobasičarni