

IZ VSEBINE

Razprava o zaključnem računu, str. 1 — Ob dnevu žena, str. 1 — Konferenca ZK, str. 2, 3 — Iz ekonomskih enot, str. 4 — Stroji za mehanografijo, str. 5 — 42 urni delovni teden, str. 6 — Pravilnik o izobraževanju, str. 7 — Odgovornost delavcev, str. 9 — Uspešno delo ZROP, str. 12 — Zakaj tako? str. 13 — Občni zbor TVD Partizan, str. 14.

Štórski ŽELEZAR

STORE

ŠT. 3 — LETO VI. 25. II. 1966

RAZPRAVA O ZAKLJUČNEM RAČUNU 1965

S SEJE UPRAVNEGA ODBORA PODJETJA

Upravni odbor podjetja je na svojem 22. rednem zasedanju 3. marca letos obravnaval več pomembnih gospodarskih vprašanj, pomembnih za gospodarski uspeh podjetja. Na tej seji je upravni odbor na predlog tehničnega direktorja sprejel predlog operativnega plana za mesec marec s tem, da se nadaljuje s prakso, da se

enote delavskemu svetu podjetja v potrditev.

Osrednja točka te seje je bilo poročilo komisije za gospodarska vprašanja o pregledu zaključnega računa za leto. Poročilo je bilo temeljito in je podano v razumljivi obliki tako, da dajo prikaz našega dela in uspehov gospodarjenja. Komisija je po naročilu

ravnavana je bila investicijska politika v podjetju kot celoti in v obratih posebej. Temeljita je bila razprava o nadaljevanju in načinu rekonstrukcije. Upravni odbor je obdelal vprašanje izvoza, ki v letu 1965 ni dosegel predvidenega plana in naročil, da se poiščejo vse možnosti, da se uveljavimo na zunanjem tržišču.



poroča o izvršitvi fizičnega in finančnega plana in da se prvi finančni plan tekom enega meseca predloži upravnemu odboru. V nadaljevanju je upravni odbor sprejel sklep, da se, dokler ne bo sprejet družbeni plan podjetja, izplačuje kot akontacija vrednost točke 3 N din, po tem pa da se napravi obračun po mesecih. Ko je upravni odbor obravnaval predlog pravilnika o izumih in tehničnih izboljšavah je sklenil, da se predlog sprejme, in da se ga da skupno s pripombami tako upravni odbor kot delavski svet

delavskega sveta podjetja temeljito pregledala zaključni račun in napravila predloge in priporočila za upravni odbor za bodoče še boljše poslovanje in gospodarjenje. Predlogi so bili s strani članov upravnega odbora temeljito obravnavani in seveda dopolnjeni tako, da so zajeli celotno dejavnost od proizvodnje, stroškov, HTV, družbene prehrane, skrbi za delavce tako glede stanovanja, rekreacije, vzgoje, izobraževanja in drugo skratka vse, s čemer se podjetje srečuje. Ob-

Upravni odbor je ugotovil, da je komisija dobro opravila naloge delavskega sveta podjetja in, da je iz zaključnega računa za leto 1965 razvidna celotna problematika poslovanja, ki ga lahko ocenimo kot uspešnega, zato je sklenil, da predloži vse predloge v zvezi zaključnega računa podjetja za leto 1965, ki jih je komisija za gospodarska vprašanja posredovala upravnemu odboru, predloži delavskemu svetu podjetja z vsemi pripombami v potrditev.

STORSKI ŽELEZAR, Glasilo delovnega kolektiva Železarne Štore — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Stane Ocvrk — Uredniški odbor: Janez Barborič, Dušan Burnik, Friderik Jernejšek, Anton Mackošek, Rajko Markovič, Stane Ocvrk, Stane Sotler, Niko Zakonjšek in Ivan Zmahar — Tiska GP »Celjski tisk« Celje.

OB DNEVU ŽENA

Tudi letos so žene v naši domovini lepo proslavile svoj praznik, mednarodni praznik DAN ŽENA, dan naprednih žena, borbenih žena.

Ob takih prilikah nam spomin seže daleč nazaj, ko so se žene borile za svoje pravice, predvsem za enakopravnost z moškimi, za volilno pravico, posebno pa se spominjamo izredne hrabrosti in požrtvovalnosti naprednih žena v borbi proti fašističnim zavojevalcem. V tej neenaki, nadčloveški borbi niso žene prav nič zaostajale za moškimi, mladinke ne za mladinci, neustrašeno so prenašale vse napore, vsa mučenja, neustrašeno so zrlle smrti v oči in po štiriletnih naporih enakovredno delile veselje ob zmagi nad mračnimi silami naci-fašizma.

Ko pa je bila izbojevana ta velika zmaga in so bile z zakoni nove oblasti priznane našim ženam enake pravice kot moškim, so se naše žene znašle pred novimi, odgovornimi nalogami, ki so se jih lotile z veliko prizadevanostjo in požrtvovanjem. Stopile so v vrste graditeljev nove Jugoslavije, obnavljale porušeno domovino, gradile ceste, proge, tovarne, šole, bolnišnice, gradile nove pogoje življenja, predvsem pa sodelovale v preobrazbi ljudi. Marsikje smo lahko ugotovili, da so žene postale gonilna sila našega gospodarstva, zavedajoč se, da sedaj nimajo več podrejene vloge, temveč so res enakopravne, in zato so hotele dokazati, da so tudi enakovredne, da znajo to dokazati s svojimi idejami. Toda to je zahtevalo od naših žena izredne napore, saj je žena ostala gospodinja, še bolj se je posvetila materinstvu, prevzemala pa je nove naloge v množičnih organizacijah in poleg tega še v gospodarstvu, v šolstvu, zdravstvu, v organih oblasti, zlasti pa v vzgojnih in v varstvenih ustanovah. Zlasti pa je mladi rod pričel spreminjati odnose, miselnost žensk se je začela spreminjati, saj so jo spreminjale nove razmere, nove naloge, težke in odgovorne.

(dalje na 4. strani)

Iz razprav na konferenci ZK

V prejšnji številki našega glasila je bilo objavljeno jedro referata, ki ga je prebral sekretar TK ZKS na delovni konferenci komunistov štorske železarne.

Po referatu se je razvila plodna razprava o problemih, ki so jih reševali in jim bodo morali komunisti tudi v bodoče posvečati veliko pozornosti.

Danes objavljamo povzetke iz najaktualnejših razprav, čeprav vsaka izmed njih zasluži temeljito analiziranje, ker predstavlja kritično ocenjevanje kompleksne problematike našega dela in stvarnosti.

PROBLEMATIKA PODJETJA

Predsednik delavskega sveta podjetja je razpravljal o nalogah pri izvajanju gospodarske reforme v podjetju, hitrejši realizaciji sklepov za odpravo posledic ukrepov po reformi, nujnosti aktivnega sodelovanja pri obravnavah osnutka pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih ter dopolnjevanju samoupravnih aktov.

V izvajanju je poudaril, da je mogoče doseči cilje gospodarske reforme le z doslednim uveljavljanjem zakonitosti, ki jih prinaša v vsakdanjo prakso. V vsaki delovni enoti so naredili program sistematičnega izboljševanja dela in notranje organizacije. Kljub temu pa kaže, da marsikje ne izvajajo v okviru programa sprejetih sklepov. V bodoče bomo morali v tem pogledu zelo napredovati, ker v nasprotnem primeru ne moremo pričakovati še večjih uspehov.

Spričo tega, da je na osnovi Temeljnega zakona o delovnih

razmerjih že izdelan osnutek pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih v železarni Štore, je dolžnost vseh članov delovnega kolektiva, predvsem pa članov ZK, da o njem razpravljajo, ga kritično ocenijo in dajo konstruktivne predloge, ki bodo osnova za dopolnjevanje in dokončno formulacijo.

Diskutant je govoril tudi o nujnosti dopolnjevanja samoupravnih aktov. Uzakonitev principa reelekcije, ki zahteva med drugim točno določitev vodilnih delovnih mest in vzporedno ter ustrezno dopolnjevanje statuta podjetja, bo polno zaposlilo večje število članov kolektiva, med katerimi bo gotovo veliko komunistov, ki si morajo prizadevati, da dopolnjeni samoupravni akti zagotovijo izbor ali ponovni izbor tistih vodilnih uslužbencev, ki s svojim strokovnim delom zaslužijo zaupanje kolektiva.

OPRAVIČITI VEČ KOT 5.000 UR

K razpravi se je priključil tudi predsednik upravnega odbora. Načel je več zanimivih vprašanj, ki zadevajo delo samoupravnih organov, osebno in kolektivno odgovornost, perspektivo podjetja ter koristnost za sestanke uporabljenega časa.

Ugotovitev, da je nadaljnji razvoj spričo nastalih situacij po gospodarski reformi nejasen, ni nova. Neprijetno preseneča le brezglednost, ki je ni bilo mogoče pričakovati ali predvideti v zvezi z nadaljevanjem začete rekonstrukcije. Vse pač kaže, da bomo morali »zamegljeno« perspektivo razjasnjevati postopoma, predvsem pa z lastnimi sredstvi.

V bodoče bo treba tudi natančneje določiti do kod sega osebna odgovornost in kje se pričene kolektivna. Nekatere dosedanje izkušnje, ki niso poceni, kažejo, da je pomanjkanje čuta za osebno odgovornost ali težnje po skrivanju za kolektivno odgovornostjo organa delavskega samoupravljanja, negativen pojav, ki

ga je treba v kali zatreti. Ker je to vprašanje v svojih obravnavah načelo več diskutantov, zasluži posebno pozornost vseh odgovornih činiteljev.

O času, uporabljenem za seje organov delavskega samoupravljanja, je predsednik UO dejal naslednje:

»Mislim, da smo komunisti dolžni iskati pota in načine, da bi bilo preko 5.000 ur, ki jih člani samoupravnih organov podjetja presedimo letno na sestankih in zasedanjih, porabljenih čim bolj koristno. Z improviziranimi in nestrokovnimi predlogi, načelno razpravo o konkretnih problemih, nesistematično in pomanjkljivo razpravo istočasno v raznih organizacijah in organih upravljanja pod parolo čim širše demokracije ter s sprejemanjem sklepov, ki imajo opravičilo zgolj v zaupanju do predlagatelja, moramo prenehati«.

Predsednik UO meni, da lahko s hitrim reševanjem takih problemov pripomoremo k razjasnitvi perspektive podjetja.

REKONSTRUKCIJA PODJETJA

O nadaljevanju rekonstrukcije železarne je razpravljalo več udeležencev konference. Kompletno problematiko so zajeli predsednik IO sindikalne podružnice ing. Janez Barborič, tehnični direktor podjetja ing. Nečemar Boris in šef uprave osnovnih sredstev ing. Plevnik Slavko.

Iz razprav je mogoče razbrati, da so se pogoji za dokončno izvedbo začete rekonstrukcije zelo spremenili. Čeprav inozemska oprema za nove obrate že redno prihaja, bomo zaradi posledic ukrepov po gospodarski reformi, izvajanja rekonstrukcije.

morali temeljito spremeniti načrt. Pred organi delavskega samoupravljanja in strokovnimi službami so velike naloge. Program izvajanja rekonstrukcije bo treba prilagoditi možnostim, ki jih da-

jejo razpoložljiva sredstva. V bodoče bo treba izvajati rekonstrukcijo postopoma. Zgraditi in usposobiti bomo morali najprej tisti obrat, ki bo lahko najhitreje začel vračati vložena sredstva. To pa pomeni, da se bo čas izvajanja rekonstrukcije precej podaljšal, v kolikor seveda med tem ne nastopijo ugodnejši pogoji.

Nadaljevanje začete investicijske izgradnje je naloga, o kateri bo do še velikokrat razpravljali člani kolektiva. Sedaj je dolžnost članov ZK, da nastalo situacijo pravilno tolmačijo in ustrezno soodločajo v organih, kjer delajo.

Zavedati se moramo, da je od uspešnosti izvedene rekonstrukcije odvisen nadaljnji razvoj podjetja in svetlejša perspektiva delovnega kolektiva.

DELITEV OD

O delitvi osebnih dohodkov je razpravljala predsednica komisije za gospodarska vprašanja pri TK ZKS, tajnik sindikalne podružnice in finančni direktor podjetja.

Čeprav je delitev osebnih dohodkov že dalj časa predmet diskusij na različnih sestankih in sejah, so temu vprašanju posvetili veliko pozornosti tudi na delovni konferenci ZK. Marsikaj kaže, da v kolektivu še vedno ni enotnega mnenja o tem, ali je prehod na plačevanje po ekonomskih enotah zadovoljiva rešitev tega aktualnega vprašanja. Nekateri menijo, da ni dovolj zanesljivih meril za enako in pravično vrednotenje delovnih uspehov. Seveda je tudi nekaj takih, ki zago-

vanjajo poprečne vrednosti točke za ves kolektiv.

V koliko hočemo zadostiti enemu izmed osnovnih principov, ki pravi, da mora biti vsak plačan po svoji storilnosti, potem je pri stanek na izplačevanju poprečne vrednosti točke manj sprejemljiva varianta.

Vse tri diskusije vsebujejo analize prednosti in pomanjkljivosti obravnavanih variant, navajanje vzrokov sedanjega načina delitve OD itd.

Posebno jasno je izražena želja po zakonitvi take delitve dohodka, ki zagotavlja nagrajevanje po učinku, ker je lahko le v tem primeru motivirana težnja po dvigavanju delovne storilnosti.

ZNAČILNOSTI KONFERENCE

Ena izmed osnovnih značilnosti delovne konference so bile prav gotovo izčrpane diskusije, v katerih so komunisti obravnavali notranje probleme in naloge komunistov pri njihovem reševanju. Osemnajst udeležencev diskusije je s temeljito analizo pomanjkljivosti in nakazanimi rešitvami dalo trdno osnovo za sprejetje ustreznih sklepov in zaključkov. Ti bodo temelj smernic bodočega dela štorskih komunistov. V ilustracijo obsežnosti obravnavane problematike naj navedemo, da so diskutanti, razen že omenjenega, obravnavali še delo komunistov v organih samoupravljanja, zadostnost naročil, ideološko izobraževanje, nekatera pereča vprašanja notranjega prometa, poslovanje podjetja, delo mladine, vrednotenje dela ter priprave na volitve v organe delavskega samoupravljanja.

Ne bo odveč, če povemo, da so navzlic uspešnosti konference in izbranosti diskusij nekateri načeli vprašanja, katerih rešitve sodijo v pristojnost delavskih svetov enot.

Uspešno delovno konferenco komunistov pa bo v nekaterih ozirih gotovo dopolnila tudi delovna konferenca sindikalne podružnice.

Komisija za sklepe

DOPISUJTE

v svoje glasilo!

Sklepi izredne konference komunistov

Dne 13. februarja 1966 je bila izredna delovna konferenca, ki je temeljito analizirala delo organizacije v preteklem letu. Na osnovi poročila sekretarja TK ZKS in razprav članov ZK je komisija za sklepe izdelala izvleček najpomembnejših ugotovitev na konferenci ter predlaga za program dela organizacije ZK naslednje sklepe:

Globoka politična vsebina obravnave na konferenci dokazuje prelomnico v delu članov zveze komunistov. Ocena o delu članov ZK in kolektiva je izrečena dokaj kritično, vendar nepristransko z željo, da se aktivno delo nadaljuje, istočasno pa naj v čim večji možni meri odpravi pomanjkljivosti.

Program dela organizacije ZK, ki je bil sprejet na redni letni konferenci 26. decembra 1964 je skoraj v celoti izvršen. Med tem so prišli do izraza novi momenti, ki terjajo novih naporov in rešitev s strani članov ZK in vsega kolektiva.

Program dela organizacije ZK se bistveno ne razlikuje od dosedanjega. Zajema predvsem tiste naloge, ki niso v celoti izvršene, ker je njihov značaj tak, da se nenehno prepletajo z novimi momenti in dejansko niso nikdar popolnoma izvršene. Istočasno nastopajo nekatere nove naloge organizacije v pogledu idejne vzgoje članstva, prilagoditve novim gospodarskim razmeram, sprejemanja interne zakonodaje, utrjevanja delovanja organov delavskega samoupravljanja, delitve sredstev, razvoja podjetja pri spremenjenih pogojih idr.

1. Vloga in naloge članov ZK naj se odražajo predvsem v utrjevanju vloge organov delavskega samoupravljanja, spoštovanju in izvajanju notranje zakonodaje, izvajanju nalog v zvezi z reformo, idejnim izobraževanjem članov kolektiva, predvsem članov ZK.

2. Organizacija ZK si mora skupno z ostalimi organizacijami kolektiva prizadevati, da bo proizvodni program za leto 1966 uspešno zaključen, da bomo razpoložljiva finančna sredstva smotno uporabili, da bo organizacija dela prilagojena sodobnim metodam delitve dela, da se bo proizvodnja razvijala na čvrsti podlagi in s tem omogočila vključitev v mednarodno delitev dela.

3. Organizacija ZK mora sodelovati pri pripravi in tolmačenju, predvsem pa izvajanju notranje zakonodaje, tj. pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih, dopolnitvi statuta podjetja na osnovi temeljnega zakona o delovnih razmerjih, pravilnika o delitvi sredstev za stimulacijo delovnih enot, pri izvrševanju sklepov organov delavskega samoupravljanja in drugih internih predpisov kolektiva.

4. Organizacija ZK mora tesneje sodelovati z obratnimi delavskimi sveti, sindikalnimi odbori delovnih enot pri reševanju konkretnih nalog, predvsem pa vplivati na strokovne službe v podjetju, da bodo dale potrebne analize, priporočila in tudi odgovore na vprašanja, ki jih zahtevajo delovne enote.

Gradivo za razprave na zasedanjih organov delavskega samoupravljanja mora biti pravočasno

pripravljeno in to v variantah. S tem naj bi se končno enkrat odstranilo mnenje, da so predstavniki kolektiva zaradi enostranskega poznavanja problemov postavljeni pred dejstvo glasovati za ali proti.

5. V kolektivu se pripravljamo na skrajšan delovni čas, istočasno pa ugotavljamo veliko izgubo ča-

in več učinkovitega dela pri skrajšanem delovnem času.

6. V delovanju organov delavskega samoupravljanja še vedno zasledimo pomanjkljivosti, ki se v večji meri odraz nepoznavanja razmer v kolektivu in znatno manjši meri odraz nezainteresiranosti. Pri izbiri kandidatov za predstavnike v organih delavskega samoupravljanja morajo vse politične organizacije v pravi luči prikazati vlogo in odgovornost teh organov, da bo kolektiv premišljeno izbral svoje predstavnike, ki bodo lahko odločali tudi o novih gospodarskih razmerah o gospodarjenju v svoji mandatni dobi, predvsem pa pravilno odločali o usodi — perspektivi podjetja.

Organizacija ZK bo sodelovala pri vzgoji predstavnikov kolektiva v organih delavskega samoupravljanja v okviru danih možnosti.

Organizacija ZK se bo aktivno zavzemala za čim popolnejšo delitev dela, za postopno uvajanje sistema merjenja dela povsod tam, kjer so dani pogoji za neposredno stimulacijo.

Interni akti naj bodo vsklajeni z dejanskimi možnostmi za decentralizacijo sredstev po delovnih enotah. Pravilnik je premalo, zato mora biti izvršena temeljita analiza o pogojih in kriterijih posamezne delovne enote za samo-

seznanjanja članov kolektiva.

9. Na področju varstva, zaštite je storjenega veliko premalo, čeprav nenehno poudarjamo, da je delovni človek najvažnejši člen proizvodnje. Možnosti za idealno zaščito v danih razmerah resda ni veliko, vendar ne smemo zane-mariti dejstva, da se izdatki zaradi slabe preventive iz leta v leto večajo v najrazličnejših oblikah. Politične organizacije morajo biti pobudnik za rešitev tega težkega vprašanja.

10. Mladinska organizacija združuje najboljši kader, nosilce proizvodnje, naše bodoče predstavnike v organih delavskega samoupravljanja, nima pa pogojev za razvoj in svoje osnovne vloge v taki meri kot želimo. Organizacija ZK mora v bodoče sodelovati z mladinsko organizacijo, ne samo v pogledu dobrih odnosov, ampak konkretnih oblikah sodelovanja tako v proizvodnji, pri vzgoji, v društvi in organizacijah, predvsem pa v organih delavskega samoupravljanja.

11. Delitev dela med komunisti se že odvija po principu sposobnosti in smislu za konkretne naloge, vendar je še vedno premalo članov, ki bi svoje naloge tudi vestno opravili. Čut osebne odgovornosti v političnih organizacijah, organih delavskega samoupravljanja in na delovnih mestih je v veliko primerih pomanjkljiv, posledice tega pa so nezadovoljivi rezultati. Organizacija ZK bo take člane na primeren način opozorila na osnovno nalogo komunistov, če pa to ne bo zaleglo, pa tudi izločila iz svoje srede.

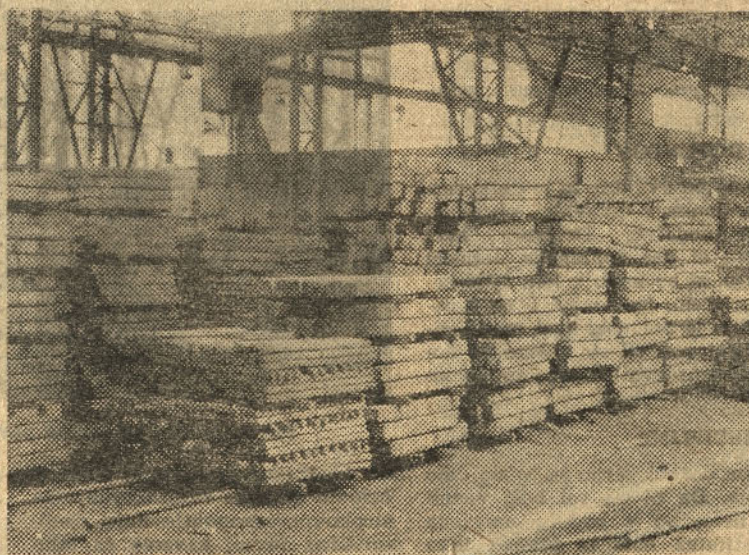
12. Odnosi med člani ZK so bistveno drugačni kot v preteklem obdobju. Organizacija ZK mora tudi v bodoče skrbeti za pravilne odnose med komunisti, predvsem pa za odnose komunistov do ostalih članov kolektiva. Škodljive ostanke miselnosti posameznih komunistov in ostalih, da lahko uveljavljajo svojo lastno voljo izven danih pravic, moramo dosledno preprečevati na vseh področjih, tj. v organizacijah in na delovnih mestih.

13. Organizacija ZK bo skrbela za pomladitev vrst članov ZK, pri tem pa dosledno upoštevala statut ZKJ.

14. Organizacija ZK posebno poudarja v svojem programu dela ideološko vzgojo članov. Ta naloga je ena najvažnejših zato bo po programu dana široka možnost za izobraževanje vsem članom in tudi mladim članom kolektiva, ki bodo vstopili v organizacijo ZK.

Store, dne 10. marca 1966.

Komisija za sklepe



sa iz najrazličnejših razlogov in ne v mali meri tudi zaradi sestankov v delovnem času. Organizacija ZK bo koordinirala delo z drugimi organizacijami in organi delavskega samoupravljanja ter službami, da se zniža število izgubljenih ur zaradi sestankov, sej in konferenc. Skratka, cilj vseh članov kolektiva mora biti, čimmanj nepotrebnih razgovorov

stojno ustvarjanje in razpolaganje s sredstvi. Pri tem ne sme biti zanemaren dolgoročni program razvoja podjetja.

8. Organizacija ZK bo tudi v bodoče pomagala pri izpopolnjevanju načinov informiranja kolektiva. Vsa prizadevanja doslej niso dosegla zelenih ciljev, čeprav so komunisti tisti, ki odgovarjajo za to pomembno obliko

I Z E K O N O M S K I H E N O T

Razgovor o izvajanju akcijskega programa

Na 7. rednem zasedanju delavskega sveta enote livarne sive litine, ki je bilo v mesecu februarju, je bila osrednja točka dnevnega reda ocenitev izvajanja akcijskega programa v tej enoti. Člani delavskega sveta enote so ugotovili, da se že poznajo rezultati izvajanja programa, kateri pa še ne zadovoljujejo posebno zaradi tega, ker se vsi ne držijo programa. Tako so izmeček livarji sicer znižali, povečal se je pa v čistilnici, ker se tam odlitki zaradi nepravilnega dela često polomijo. Posebno se to pozna v zadnjem času. Potrebno bo več pozornosti pri delu, da ne bo več škode. Tudi OTK služba mora biti bolj dosledna pri razpisu na-

logov, da ne bo nepotrebnih izmečkov. Delavski svet enote je zapazil še to, da delovna disciplina močno pada, tu je mišljeno predčasno zapuščanje delovnega mesta, tudi po pol ure pred koncem. Delavski svet enote bo skupno z obratovodstvom podvzel korake, da se uvede tudi v tem pogledu določen red.

Na tem zasedanju je delavski svet enote sprejel še osnutek pravilnika o tehničnih izboljšavah in izumih. Na koncu pa še operativni plan za naslednji mesec z vsemi priporočili za njegovo izpolnitev in pri tem poudaril zahtevo po doslednem upoštevanju akcijskega programa.

ZA PRAVIČNO NAGRAJEVANJE

Delavski svet enote obdelovalnice valjev je na svoji razširjeni seji postavil vprašanje izplačila akontacij za mesec januar letos. Z razlago o načinu izplačila višine po enotah, prisotni niso bili v celoti zadovoljni in so postavili zahtevo, da se akontacija po

vrednosti točke enako izplačuje za vse enote vse dokler se ne najde točnih meril delitve. Dokler pa niso popolnoma znani rezultati letošnjega leta se naj izplačuje povprečje, ker je to kljub vsemu bolj pravično.

PROIZVODNI PLAN PREKORAČEN

V ekonomski enoti je delavski svet enote na svoji 10. redni seji obravnaval poročilo obratovodje o delu enote v januarju. Iz poročila je razvidno, da je že štart v letošnjem letu uspeh, saj so jeklarji proizvedli 20.860 kg jekla več kot to predvideva plan.

Uspeh je toliko večji, ker se je proizvodnja razvijala brez tekočega vložka in čestimi izpadi TH plina. Tudi v kvalitetskem pogledu je bil zabeležen velik uspeh, saj je bilo izdelanih 27 izven programskih kvalitetnih šaržev s pod

0,042 % žvepla in 33 šaržev z manj kot 0,35 % žvepla.

Na osnovi poročila so člani delavskega sveta enote razpravljali o potrebnih ukrepih v enoti in pri organizaciji dela, da bi se ta uspeh obdržal tudi v bodoče. Tu so posebno mislili na znižanje izmečkov zaradi še boljšega čiščenja ingotov, znižanja stroškov proizvodnje in končno še na varnost pri delu, saj v mesecu januarju niso imeli nobene nezgode.

PRAVIČNA DELITEV DOPUSTOV

Delavski svet enote valjarne je za leto 1966 razdelil dodatni dopust po kriteriju C pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih tako, da je upošteval izmensko delo, prizadevnost in uspeh pri delu in težke pogoje dela. Pri delitvi dodatnih dopustov so dobili zaposleni, ki delajo v izmenah po tri dni dodatnega dopusta, osta-

lim pa po dva dni, to je delavcem zaposlenim v delavnici, obratu in obratovodstvu. Delavski svet enote ni dal dodatnega dopusta tistim, ki so imeli v letu 1965 neupravičene izostanke. S tako delitvijo, je delavski svet enote stimuliral vse, ki so vestno in dobro izpolnjevali naloge proizvodnje.

VEČ TEHNOLOŠKE DISCIPLINE

Promet zahteva dosledno upoštevanje tehnološke discipline, takšna je bila zahteva delavskega sveta enote promet, ki je bila 26. II. 1966. Obratovodstvo in delavski svet enote sta že nekaj časa spremljala tehnološko in delovno disciplino voznega osebja, katera ni bila najboljša, kar lahko ima težke posledice ne samo za varnost pri delu, temveč tudi za nemoteno proizvodnjo. Delavski svet enote je sprejel stališče, da bo kršitev tehnološke in delovne discipline smatral kot težko kršitev delovne dolžnosti in bo v težjih primerih zahteval razrešitev. Delavski svet enote hoče

s tem doseči varno in točno delo enote. Da bi pa vsi bolj vedeli za delo, bo v bodoče narejena prioriteta lista za premik tako na normalnem kot ozkotimem prometu. S tem bo odpadlo mnogo nepotrebne vroče krvi, saj bodo vsi vedeli, kaj se mora in kako. S tem ukrepom bo delo na prometu lažje in boljše.

V nadaljevanju je delavski svet enote obravnaval in sprejel predlog pravilnika o tehničnih izboljšavah in izumih. Na koncu je delavski svet enote imenoval komisijo, ki bo razdelila dodatni dopust po kriteriju C.

ZA NOV PRAVILNIK O DELOVNIH ODNOSIH

Osrednja točka dnevnega reda delavskega sveta enote energetskega obrata dne 8. marca je bila posvečena osnutku novega pravilnika o medsebojnih delovnih odnosih. Člani delavskega sveta enote so pazljivo in z vso resnostjo obravnavali posamezna poglavja osnutka, kateri vnaša v dosedanje delo novosti. Člani delavskega sveta enote so osnutek v celoti sprejeli s predlogom po centralni komisiji, ki naj obravnava kršitev delovnih dolžnosti. Prav tako so se izjasnili za

enotno komisijo za sprejem na delo, s tem, da naj bi še nadalje obstojale v enotah komisije, ki bi imele nalogo novo sprejete v poizkusni dobi spremljati in dati oceno, na osnovi katere bi se potem ali sklenilo ali pa tudi ne sklenilo delovno razmerje.

V nadaljevanju je delavski svet enote razdelil dodatni dopust po kriteriju C na zaposlene v enoti in obravnaval znižanje odstotka od polne analitične ocene za nekatere delavce.

OB DNEVU ŽENA

(Nadaljevanje s 1. strani)

Pri vsem tem pa se je pokazalo, da od pisane, pravne enakopravnosti do dejanske le ni tako lahka in kratka pot. Preobremenjenost žena se kaže v vedno bolj zaskrbljujoči obliki. Šolanje, pripravljanje, učenje za poklice, za boljše uspehe v šoli in v proizvodnji ter v raznih službah ustanov, zavodov in v raznih poklicih, ki jih nekoč žene niso opravljale, obenem pa skrb za družino, za vzgojo in vzrejo otrok, vse to prinaša nove napore, ki jih lahko premagujejo le z največjo voljo in požrtvovalnostjo.

je za večje uveljavljanje in boljše ocenjevanje, oziroma nagrajevanje, za boljše napredovanje.

Ne motimo pa se verjetno, če povemo, da se žene in mladinke same premalo zavzemajo, ali če hočete, borijo za svoje uveljavljanje, oziroma za reševanje vprašanj in problemov, ki bi pomenilo pravilno uveljavljanje resnične enakopravnosti žena in mladink v naši družbi. Tu so premalo zavzete, premalo vztrajne. Premalo izkoriščajo sindikalne sestanke, sestanke v obratih in oddelkih podjetij, v ustanovah in zavodih, da bi se načrtneje in odgovornejše pristopilo k reševa-



Na prireditvi so ženam pevci zapeli nekaj pesmi

Opažamo pa, da se žene ne brigajo dosti za izobraževanje, za strokovno izpopolnjevanje, osebnost niso dovolj zavzete za tako vrsto uveljavljanja, ki je edino pravilna. Treba bo ugotoviti, kje so vzroki, če smo ženam omogočili, da bi bile za nove naloge, predvsem pa za strokovno izpopolnjevanje in šolanje osebno dovolj zavzete. Res je, da so žene razpete med domom in službo, zato jim primanjkuje časa, za udejstvovanje v društvi, organizacijah, v oblastvenih forumih, če pa se tam udeležujejo, skoro ne morejo najti časa za strokovno izpopolnjevanje in šolanje, to

nju vprašanj, ki bi razbremenilo zaposlene žene, oziroma nezaposlenim omogočilo primerno zaposlitev. Zdaj, ko absolutenke raznih šol ne najdejo zaposlitve, se ta vprašanja pojavljajo še v bolj zaskrbljujoči obliki. Brez naštevavanja problemov, ki nastajajo zlasti po zmanjševanju zaposlovanja novih ljudi, zlasti pa žensk, nam je vsem razumljivo, da bo treba pri reševanju prejšnjih in novih problemov in vprašanj še veliko skupnih naporov, razumevanja in dobre volje. Tako bomo tudi v bodoče lahko lepo in zadovoljno praznovali dan žena.

R. U.

Že letos stroji za obdelavo podatkov

Zgleda, da bomo v Celju končno dobili in to v letošnjem letu toliko pričakovane stroje za strojno obdelavo podatkov. Center za mehanografijo v Celju, ki sedaj deluje v okviru »Instituta EMO, je že sklenil pogodbo za nabavo

delom, ker je v primerjavi s strojno obdelavo zelo počasen. Protislovja med sodobno proizvodnjo in zastalim načinom obdelave podatkov pa je vedno večja. Rešitev je v načelih, ki veljajo za samo proizvodnjo in se mo-

prenos obstoječe organizacije dela (v primeru, da le ta ne odgovarja zahtevam strojnega načina obdelave podatkov) ne bo rešil vprašanja, ki ga hočemo doseči ravno s strojno obdelavo podatkov. Delo mora teči po postavljenih tehnoloških procesih, s standardizirano dokumentacijo, ki je vir podatkov za obdelavo, z enotnim načinom zbiranja podatkov, da predvidimo določene tehnološke postopke na napravah po posameznih operacijah in tehnološko prilagodimo pravočasno dobavo obdelanih podatkov z rezultati.

Osnova sistema luknjanih kart je kartica, standardne oblike 187×82 in debeline 0,18 in ima 80 polj in dvanajst kolon. Luknjice pomenijo vnesene podatke, ki jih stroji mehanično otipajo in nato opravijo določene operacije kot sortiranje — razvrščanje, računanje, izpisovanje ipd. Luknjana kartica predstavlja le pomožno sredstvo pri obdelavi podatkov, lahko pa je tudi izvorni dokument, če na samo kartico tudi narišemo obrazec. Kartico z vnesenimi podatki lahko nato večkratno obdelujemo na strojih ne da bi se poškodovala in to hitro in zanesljivo.

Sami stroji so razvrščeni tako, da se medsebojno dopolnjujejo. Po funkciji razdelimo stroje po naslednjem vrstnem redu:

Stroji za luknjanje vnašajo v kartico podatke. Stroji so lahko numerični za vnašanje številčnih

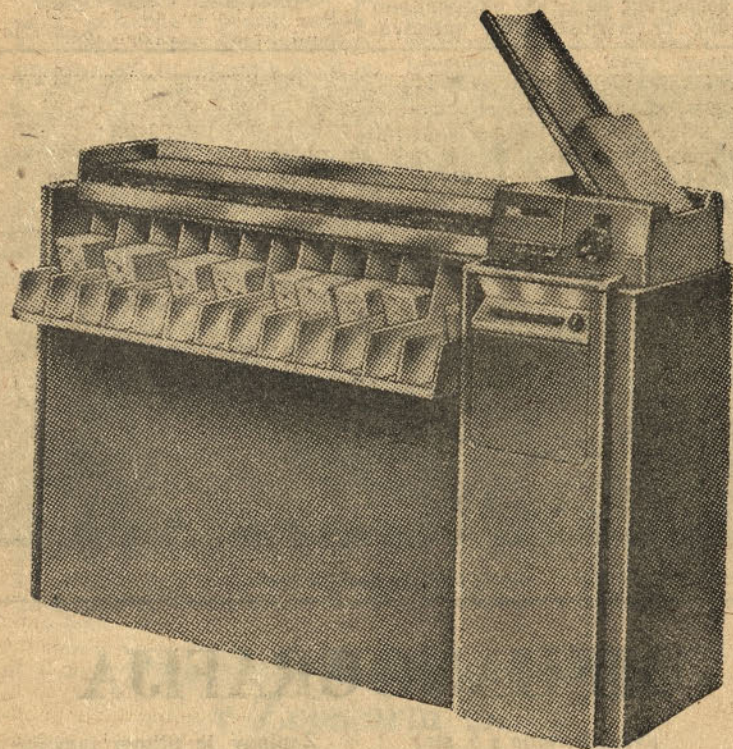
luknjic in alfanumerični za vnašanje črk ali števil.

Stroji za ponovno luknjanje prenašajo podatke iz ene kartice v drugo ali na več drugih kartic. Omeniti moramo stroje za kontrolo — verificiranje, ki kontrolirajo pravilnost vnesenih podatkov na kartico pri luknjanju.

Stroji za previjanje (interpreterji) služijo za odčitavanje luknjic in jih nato prevedejo v črke in številke in jih napišejo na sami kartici.

Stroji za razvrščanje. Prvi je stroj za sortiranje, ki lahko kartico razvrsti po posameznih poljih in kolonah. Na teh strojih lahko tudi izločimo posamezne kartice od ostalih. Lahko pa tudi sortiramo kartice po abecednem redu. Drugi stroj za prevajanje je stroj za primerjanje ali mešanje — mešalec (Collater). Ta stroj lahko spaja kartice, pari dve vrsti kartic v zaporedje pri čemer se kartice, ki nimajo para izločijo, prav tako lahko kontroliramo pravilnost zaporedja. S temi stroji je mogoče še opravljati raznovrstne operacije.

Računski stroji. V sestavi sistema luknjanih kartic se danes uporabljajo razni elektromehanski, elektronski in tranzistorski računalniki. S pomočjo teh računskih strojev lahko izračunamo najbolj komplicirane računske operacije. Podatki se avtomatično kontrolirajo v samem računalniku. Dobljeni rezultati se takoj luknjajo v isto ali drugo (dalje na 6. strani)



STROJ ZA SORTIRANJE — SORTIRKA

strojev — starejše IBM garniture, ki je sedaj v NB Beograd in katere sofinanser je tudi naše podjetje. Ker se posamezni ljudje zanimajo za to področje, bi na tem mestu v globali prikazal, zakaj uvajamo mehanografska sredstva v podjetja, kaj lahko pričakujemo od njih in še kratek opis strojev, ki naj bi nekako sestavljale to našo bodočo garnituro.

Poleg umskega dela moramo opravljati še celo vrsto ročnih del, ki so z rastočim obsegom podatkov vse bolj obširni. Čim večja je proizvodnja tem večji je tudi obseg podatkov, ki jih je treba po določenih tehnoloških operacijah v celoti obvladati. Delovne operacije postanejo rutinske, delež umskega dela relativno pada, istočasno pa narašča kvaliteta dela.

Danes je že nujno potrebno, da dobimo vse podatke pravočasno, kajti zakasneli podatki so že zgodovinskega značaja. Iz teh lahko kvečjemu dobimo le določene ugotovitve za statično opazovanje zadnjih nekaj let in nam pokažejo neko zakonitost gibanja. Pri tekočem zasledovanju dognanj pa že preventivno opravljamo napake in morebitne nastale škode. Vseh podatkov oziroma vso količino podatkov pa ni mogoče pravočasno obdelati z manualnim

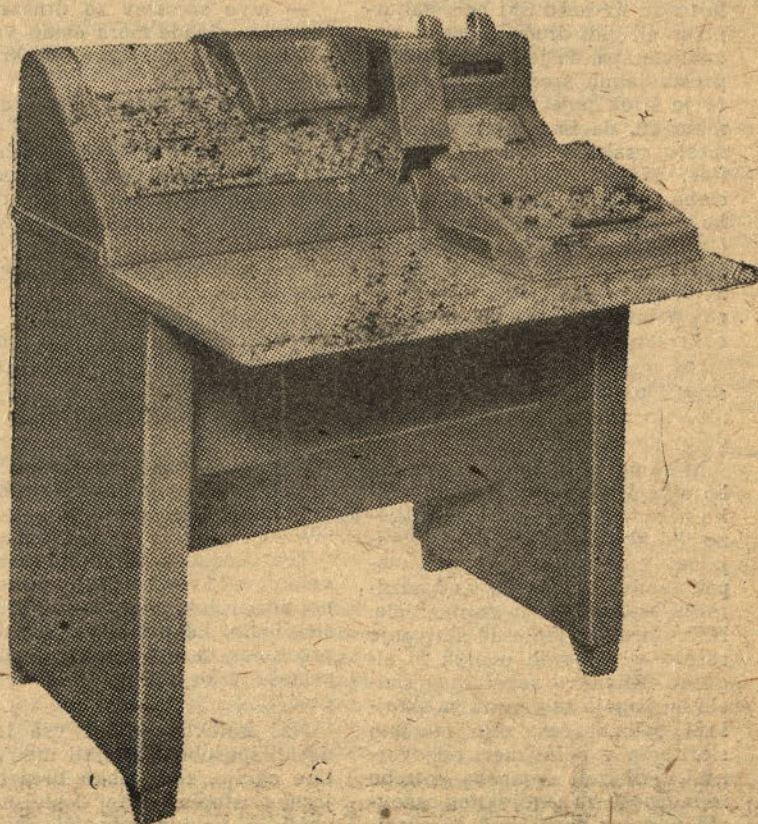
rejo uporabiti tudi pri obdelavi podatkov:

- z racionalno organizacijo dela;
- nadomeščanjem manualnega dela z mehanizirano in avtomatizirano obdelavo podatkov;
- uporabo standardizacije;
- uporabo sodobnih tehnoloških prijemov.

Uporaba gornjih načel prenaša vsa rutinska dela na stroje in naprave, umsko delo pa še obstaja v pisarnah, saj človeško delo postaja vse bolj umsko delo, to pa zahteva tudi ljudi z umskimi sposobnostmi.

Za samo uvajanje mehanografskih sredstev ni dovolj, da le te nabavimo, ampak da izvršimo določene uvodne priprave. Le dobre predpriprave nam bodo omogočile ekonomičen način izkoriščanja. Treba je poiskati pravi in enakomeren dotok podatkov. Vse podatke je potrebno standardizirati, klasificirati in istočasno tudi ugotoviti pravilno izkoriščanje dobljenih rezultatov.

Pred samim uvajanjem mehanografskih sredstev je potrebno najprej posneti obstoječe stanje, ki ga želimo mehanizirati. Na osnovi obstoječega stanja šele lahko ugotovimo pomanjkljivosti, ki bi jih bilo potrebno odpraviti, saj



LUKNJAC

42-urni delovni teden

V eni prejšnjih številkih je bil kolektiv na kratko seznanjen o izvolitvi in nalogah komisije za izdelavo predloga za prehod na skrajšan delovni čas. Do 8. aprila t. l. moramo po zakonskih predpisih predložiti Občinski skupščini elaborat, pred tem pa ga mora obravnavati in dopolniti kolektiv.

Delo je izredno obsežno in komisija išče vse možnosti, da bi predlog predložila pravočasno kolektivu in občinski skupščini.

S kratkim opisom dela in deloma znanih rezultatov, želi komisija seznaniti kolektiv in ga tako pripraviti na razpravo po predlogu. Čas za obravnavo bo razmeroma kratek, zato bodo člani komisije na zahtevo obratnih delavskih svetov, sindikalnih odborov in organizacije ZK na razpolago za tolmačenje oz. pojasnjevanje obvez, ki jih zajema predlog za prehod na skrajšan delovni čas, prav tako pa bodo tudi pojasnili različne variante prehoda, ki bodo v predlogu predvidene.

V razpravi moramo enotno izhajati iz dejstva, da skrajšan delovni čas v naši družbeni ureditvi ni pravica našega delovnega človeka, ampak je to njegova naloga. S tem je povedano tudi to, da si skrajšan čas prav tako moramo priboriti, seveda le z lastnimi proizvodnimi silami.

Pri nas pogosto slišimo, da so kapacitete že do skrajnosti izkoriščene, pri tem pa največkrat mislimo zelo ozko — konkretno kot npr. na našo SM peč, valjarne ali tudi druge naprave, pozabljamo pa, da je to le del naših proizvodnih sredstev. Kapaciteta je širok pojem in ga moramo razumeti, da ima vsako delovno mesto, vsak človek svoje kapacitete. Neracionalen način dela, slaba notranja organizacija, nizka delovna storilnost in še drugi činitelji povzročajo slabo izkoriščanje kapacitet v celoti. Akcija za prehod na skrajšan delovni čas naj pomeni začetne spodbude za odkrivanje teh notranjih rezerv.

Na osnovi analiz moramo postaviti programe za boljšo organizacijo proizvodnega procesa in delovnih sredstev.

Moramo se pripraviti na to, da bo akcija zahtevala izredno veliko naporov, pri tem pa ni mišljeno le fizičnih naporov proizvajalcev v direktni proizvodnji, ampak predvsem naporov v organiziranju proizvodnje in delitve dela. Načrtno ustvarjanje ali skrivanje rezerv v delovnih enotah bi sigurno vplivalo v negativnem smislu na pogoje za prehod na skrajšani delovni čas, zato moramo složno in v polni meri odgovornosti prikazati dejanske potrebe in možnosti za zagotovitev osnovnih pogojev za prehod na skrajšan delovni čas. Pri tem gre za

izredno široko akcijo kolektiva, zato so porajajoče se tendence posameznikov ali delovnih enot, ko želijo tudi po prehodu ustvariti le za sebe ugodnejše pogoje, zelo škodljiva. Iz razpoložljivih podatkov, ki še niso popolni, že lahko ugotovimo, da bomo znatne rezerve odkrili tudi v neproizvodnih enotah in administrativnih službah, predvsem z boljšo organizacijo dela.

Bilo bi preuranjeno govoriti o obliki skrajšanega delovnega časa, čeravno v kolektivu krožijo različni predlogi. Značaj naše proizvodnje je tako pester — različen, da za vse službe v kolektivu verjetno ne bo mogoče vpeti enakega delovnega časa. Proizvodni obrati z 24-urnim obratovanjem imajo drugačne pogoje kot obrati in službe z dvema ali eno izmenjskim delovnim časom. Razumljivo je, da se bomo kasneje odločili za tisto varianto, ki bo najbolj ustrezala organizaciji celega podjetja in ne želji posameznim službam. To navajamo zaradi tega, da ne bi v razpravi prvenstveno govorili, kdaj in koliko časa bo katera enota delala, istočasno pa zanemarili najpomembnejši faktor, tj. kako bomo ustvarili pogoje za prehod na skrajšan delovni čas.

Osnovni pogoji so naslednji:

— obseg proizvodnje se mora povečati za kvoto normalnega letnega povečanja;

— nivo osebnih dohodkov se ne sme zmanjšati;

— nivo sredstev za družbene in lastne sklade mora ostati vsaj tak kot pred prehodom na skrajšan delovni čas;

— obseg nadurnega dela se mora zmanjšati.

Vsaki član kolektiva si lahko predstavlja prednosti, ki jih bomo pod navedenimi pogoji ustvarili. V osnovi gre za naslednje prednosti:

— Delovni napor bo manjši (krajši čas).

— Počitka bo znatno več;

— Manj časa se bomo, predvsem pa direktni proizvajalci, gibali v nezdruženem okolju.

— Psihofizične sposobnosti se bodo večale.

— Več možnosti za pridobivanje intelektualnih sposobnosti (strokovno izpopolnjevanje — tečajji idr.).

Teh prednosti bi lahko naštel veliko več, vendar to ni potrebno, ker si itak vsak zase že predstavljamo, kako bomo izkoristili prosti čas, in kake prednosti nam prinaša taka delitev delovnega časa.

Naš kolektiv je bil vsa leta doslej sposoben izpeljati tudi velike akcije, zato lahko brez boljše pristopimo k tej doslej največji in najpomembnejši akciji. Čas sicer ni najprimernejši, ker

smo kot panoga v novih gospodarskih ukrepih dolžni iskati nove poti, istočasno pa primorani vlagati lastna sredstva v veliki meri za razvoj podjetja, vendar bodo pogoji za prehod na skrajšan delovni čas v naslednjih letih še težje ustvarljivi kot zdaj, zato moramo brez omahovanja pričeti z izpolnjevanjem osnovnih zahtev — pogojev.

Kolektiv je bil v našem glasilu seznanjen, da je UO na redni seji dne 17. avgusta 1965 imenoval

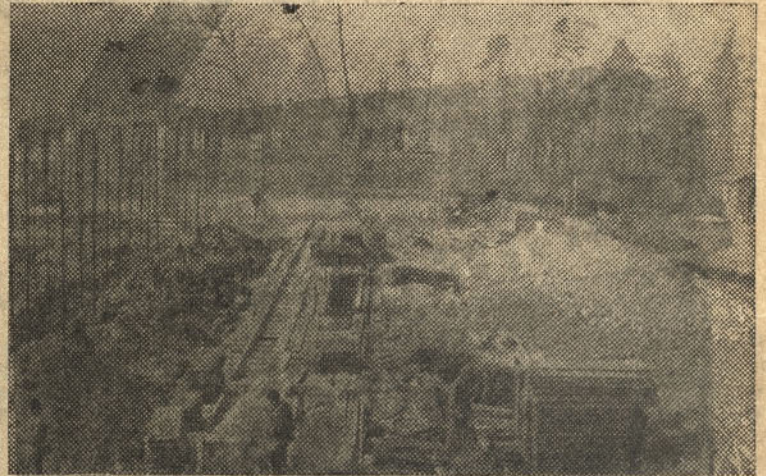
komisijo, ni pa seznanjen, kdo so člani, zato jih navajamo, da bodo organizacije delovnih enot lahko iskale pojasnilo v času razprav predloga od komisije ali posameznih članov.

Člani: Markovič Rajko, ing. Knez Peter, Gorjanc Franc, Magajna Vlado, ing. Urbančič Jože, Stor Angela, Lončarič Jože.

Sekretar: Valdman Štefka.

Predsednik: Viktor Opaka

Komisija



Nova šola na Lipi raste

MEHANOGRAFIJA

(Nadaljevanje s 5. str.)

kartico, če pa so vezani z tabelirko se pa takoj izpisujejo v tabele.

Stroji za izpisovanje — tabelirke. Tabelirke avtomatično čitajo podatke iz kartic. Istočasno lahko seštevajo, odštevajo, saldirajo, vsklajujejo potrebne podatke in jih izpisujejo na potrebne obrazce. Če govorimo o listanju, potem tabelirka izpiše vsako kartico posebej, kadar se pa izpisujejo samo grupni podatki, takrat pa govorimo o tabeliranju, od tod tudi ime za stroj tabelirka. Seštevki teh grup pa se zopet lahko luknjajo v sumarne kartice, če je tabelirka zvezana s strojem za sumarno luknjanje. Stroj dela s hitrostjo 6000 do 9000 kartic na uro.

Sedaj si še pa oglejmo slabe in dobre strani strojev luknjanjih kartic. Slabe strani strojne obdelave z luknjanimi karticami so predvsem zaradi stalnega prevajanja podatkov v luknjano kartico, proces dela se mora prilagoditi zahtevam sistemu luknjanjih kartic. Uporaba teh sredstev je ekonomska samo v velikih količinah obdelave podatkov. Z ekonomskega stališča so za naše razmere veliko bolj primerni servisi.

Dobre oziroma pozitivne strani strojev luknjanjih kartic so: enkratno vnašanje podatkov, kontrola pravilnosti vnešenih podatkov, obdelava s stroji izključuje napake, je hitra, točna, sorazmerno elastična in prilagodljiva.

Zanimiv je primer (navaja ga dipl. eoc. Janko Kralj v knjigi »Sredstva in naprave za mehanizirano in avtomatizirano obdelavo podatkov«) iz meritev, ki so jo napravili v zavodu za produktivnost v Beogradu na vzorčnem primeru:

Ročno delo	56,41	indeks 100
sr. meh.	36,07	indeks 64
str. LK	10,66	indeks 19

stroški 6013	indeks 100
stroški 5732	indeks 95
stroški 4668	indeks 77

V industrijskih podjetjih je možnost za uporabo sistema luknjanjih kartic vsestranska. Z njo lahko vršimo nadzor nad OS, (osnovnimi sredstvi) materialom ter drobnim inventarjem, proizvodnji, prodaji, pri finančnem poslovanju, za razne statistične preglede in podobno. Takšno uvajanje pa zahteva ogromne predpriprave. Postaviti je treba sistem simbolov in klasifikacij. Nujna je standardizacija dokumentov na katerih moramo točno določiti polja za podatke, ki se bodo obdelovali pri strojni obdelavi. Pri vsem tem pa je potrebno nujno predpisati organizacijske postopke, ki točno določajo kdo izda dokumentacijo, določiti krogotok vse dokumentacije in kako se le ta izpolnjuje itd.

K. K.

Pravilnik o izobraževanju

Po dolgem času smo tudi v Železarni uzakonili interna merila, ki določajo kompleksno politiko izobraževanja v podjetju. Do sedaj smo imeli le pravilnik o štipendiranju, med tem ko so bile druge oblike izobraževanja le delno določene s pravili izobraževalnega centra. Oba navedena predpisa sta že zastarela in ju je bilo treba nadomestiti z novim kompleksnim pravilnikom, ki bo vseboval materijo izobraževanja v podjetju. Osnutek pravilnika sta pripravila: organizacijski oddelk in kadrovskega sektorja. K izpopolnitvi prvotnega osnutka in formuliranju končnega pravilnika je veliko pripomogla razprava v delovnih enotah in predvsem na kadrovske komisiji pri DSP.

Vsebina pravilnika je kakor običajno, razdeljena v poglavja. Splošne določbe predvsem določa status izobraževalnega centra v sestavi kadrovskega sektorja v podjetju in obenem odgovornost izobraževalnega centra na področju izobraževanja. Drugo poglavje govori o oblikah izobraževanja od predavanj, tečajev pa do šolanja na visoki šoli. V tret-

jem poglavju so opisane naloge centra za izobraževanje, v četrtem pa pravice in dolžnosti tistih, ki se izobražujejo in način izbora kandidatov, ki naj se izobražujejo skladno s potrebami našega podjetja. Peto poglavje vsebuje določila o pravicah in dolžnostih predavateljev pri internem izobraževanju ter obliki nagrajevanja predavateljev, oz. strokovnih sodelavcev na področju izobraževanja. Šesto poglavje govori o gospodarjenju s sredstvi namenjenimi za izobraževalno dejavnost in v sedmem poglavju so navedene običajne končne določbe.

O določanju politike izobraževanja, ukrepanju v posameznih važnejših odločitvah in nadzoru izvajanja kadrovske politike, daje pravilnik nemajhne pristojnosti organom upravljanja, predvsem pa kadrovske komisiji pri delavskem svetu podjetja, ki poleg kadrovske službe lahko veliko pripomore, da se bodo določila pravilnika dosledno izvajala. Da bo vsak član delovne skupnosti dobro spoznan z vsebino pravilnika, ga kot prilogo »Železarju« objavljamo v celoti.

Pravilnik o izobraževanju v Železarni Štore

Na osnovi določil Statuta Železarne Štore je DSP na svoji seji dne 17. 1. 1966 sprejel naslednji Pravilnik o izobraževanju kadrov za potrebe Železarne Štore:

I. Splošne določbe

1. člen

Ta Pravilnik podrobneje določa oblike izobraževanja kadrov za potrebe železarne, kakor tudi naloge in način poslovanja centra za izobraževanje.

2. člen

Center za izobraževanje (v nadaljnjem besedilu: center), ki je nosilec organizacije izobraževanja, je oddelk v sestavi kadrovskega sektorja. Za pravilno poslovanje centra odgovarja njegov vodja, ki je neposredno podrejen direktorju kadrovskega sektorja.

Za nemoteno odvijanje izobraževalnega programa centra, sklepe Železarna s ŠIKC Store pogodbo, katere določila morajo omogočati centru čim racionalnejše uporabo kapacitet ŠIKC (učilnice, delavnice, učni kader, itd.).

3. člen

Poslovanje centra za izobraževanje mora biti v skladu s smernicami DSP, ki določajo politiko izobraževanja.

4. člen

Cilji izobraževalne politike, ki jim je center za izobraževanje pri svojem delu dolžan slediti, so predvsem:

- pravočasno usposabljanje in izpopolnjevanje delavcev delovne skupnosti, da bodo vzporedno z izpopolnjevanjem tehnološkega procesa in organizacije dela sposobni za nemoteno in kvalitetno izvrševanje proizvodnih nalog;

- pravočasna priprava kadrov za izvrševanje delovnih nalog, ki jih bo zahteval razvoj podjetja;
- omogočanje pridobivanja strokovne izobrazbe v strokovnih šolah in drugih ustanovah za strokovno izobraževanje;

- razvijanje družbeno-ekonomskega in političnega izobraževanja za funkcije upravljanja;
- skrb za to, da se strokovni kader aktivno vključi v proces izobraževanja;

- organizacija izobraževanja s pomočjo sodobnih izobraževalnih metod, ki slone na sodobni ravni znanosti in izsledkih psihologije, pedagogike in ondiagogike.

II. Oblike izobraževanja

5. člen

Center se pri organiziranju izobraževanja poslužuje naslednjih oblik izobraževanja:

- vse oblike rednega šolanja;
- oblike izrednega šolanja;
- dopolnilno izobraževanje ali

specializacija izven delovne organizacije in

- izobraževanje v delovni organizaciji.

6. člen

Redno in izredno šolanje se odvija na:

- poklicnih šolah;
- srednjih strokovnih šolah;
- višjih in
- visokih šolah ter
- podiplomski študij.

7. člen

Za izobraževanje članov delovne skupnosti se poslužuje center naslednjih oblik:

- specializacija za določena delovna mesta;
- izučevanje tistih poklicev, za katere ne izobražujejo redne šole;
- usposabljanje za določena delovna mesta;
- družbeno-ekonomsko in politično izobraževanje.

Izobraževanje se izvaja s pomočjo:

- šol, tečajev in seminarjev v delovni organizaciji s teoretičnim in praktičnim delom;
- izobraževanje na delovnem mestu.

8. člen

Za izobraževanje članov delovne skupnosti se lahko center poslužuje tudi:

- seminarjev, tečajev, šol in podobnih oblik v drugih delovnih organizacijah;
- praksa v tu- in inozemstvu.

9. člen

Za planiranje potreb kadrov z določeno teoretično in praktično izobrazbo, so odgovorni:

- a) za potrebe redne — ne spremenjene proizvodnje: služba planiranja, strokovna vodstva organizacijskih enot in kadrovskega sektorja;
- b) za potrebe razširjene reprodukcije: služba planiranja investicijske dejavnosti — UOS.

10. člen

Na osnovi podatkov, odnosno planov, sestavljenih po določilu čl. 9. tega pravilnika, izdelata kadrovskega sektorja skupen plan potreb po kadrih, ki mora vsebovati predvsem število, stopnjo strokovne usposobljenosti potrebnih kadrov ter časovne termine, v katerih je te kadre potrebno zagotoviti.

11. člen

Center za izobraževanje je dolžan, da na temelju perspektivnega in letnega plana potreb po kadrih izdelata plan izobraževanja ter dolgoročne in akcijske programe izobraževanja, finančni plan izobraževanja in predračun izdatkov.

12. člen

O programu izobraževanja in predračuna izdatkov razpravlja

kadrovska komisija DSP, nato predloži program v odobritev DSP. Program in predračun izdatkov morata biti v okviru družbenega plana.

13. člen

V okviru plana izobraževanja izdelata center tudi plan sprejemanja v poklicne šole in plan sredstev, ki so potrebna za štipendiranje učencev v poklicnih šolah. Program sprejemanja in štipendiranja — ki mora biti v okviru družbenega plana — sprejema in potrjuje za vsako koledarsko leto posebej kadrovska komisija pri DSP.

III. Naloge centra za izobraževanje

14. člen

Na osnovi potrjenih akcijskih in razvojnih programih šolanja je center dolžan, da:

- oskrbi razpise štipendij in razpise za sprejem kandidatov v poklicne, srednje, višje in visoke šole;

- sklepa pogodbe z izbranimi kandidati;

- oskrbi zdravniški pregled in psihofizični test kandidatov;

- planira poobitniške prakse in izdelata programe zanje;

- vodi kartotečne evidence o štipendistih in učencih o gospodarstvu;

- spremlja in nadzira upehe, ki jih dosegajo posamezniki pri šolanju;

- nadzira izvajanje določenih pogodb ter poroča kadrovske komisiji pri DSP o izpolnjevanju pogodbenih obveznosti;

15. člen

- skrbi za nagrade praktikan-tom.

Pri izvajanju internega izobraževanja mora center:

- izdelovati programe za priučevanje, usposabljanje, izučevanje, specializacijo za določena delovna mesta ali področja in družbeno-ekonomsko izobraževanje;

- izdelati učne načrte za praktično poučevanje za določena delovna mesta, poklic ali specializacijo;

- izdelati profile za delovna mesta oz. poklice za katere je predvideno izobraževanje ali usposabljanje;

- izdelati programe stažiranja po posameznih strokah in stopnji strokovnosti;

- izdelati programe za uvajanje na delovnem mestu;

- organizirati in izvesti seminarje, tečaje in predavanja ter s pomočjo testov in drugih sodobnih metod izbrati kandidate;

- skrbeti za usposabljanje inštruktorjev za praktično poučevanje na delovnih mestih;

- poskrbeti predavatelje in inštruktorje — metodike;

- zagotoviti prostore za poučevanje;
- izbrati ustrezno metodo poučevanja;
- priskrbeti učne pripomočke;
- spremljati uspehe.

16. člen

Izdelati profile in učne programe za poklice, za katere organizira center interno izobraževanje, verificira kadrovska komisija, ki pritegne kot poročevalca strokovnjaka iz zadevnega področja. Istočasno komisija določi stopnjo strokovnosti, ki jo pridobi kandidat po uspešno opravljenem izobraževanju. Odločbe o doseženi stopnji strokovnosti podpisuje kadrovski direktor.

17. člen

Za usposabljanje in izpolnjevanje izven podjetja skrbi center v primerih:

- ko gre za posameznike in manjše skupine;
 - načine izučevanja ali izpopolnjevanja, ki jih center ne more organizirati doma.
- Za tovrstno izobraževanje, izučevanje in spopolnjevanje mora center:
- izdelati plan udeležbe na raznih strokovnih in družbeno-ekonomskih ter političnih seminarjih in tečajih izven podjetja;
 - planirati prakse v tu- in inozemstvu;
 - planirati udeležbo na tečajih;
 - planirati stroške za te oblike izpopolnjevanja in izobraževanja;
 - spremljati in voditi evidenco o uspehih.

18. člen

Za čimbolj uspešno odvijanje vseh vrst izobraževanja skrbi center s:

- stalnimi stiki z vsemi šolami, kjer se šolajo štipendisti;
- sodelovanjem z delavskimi univerzami, dopisnimi šolami, zavodi za napredek proizvodnje, zavodi za produktivnost dela, poslovnim združenjem, zavodom za strokovno šolstvo, zavodom za strokovno izobraževanje odraslih, zavodom za poučevanje tujih jezikov, zavodom za rehabilitacijo invalidov, UJŽ ter raznimi drugimi institucijami, društvi in organizacijami.

19. člen

Center je dolžan sodelovati pri izdelavi vseh normativnih aktov podjetja, ki zajemajo izobraževanje.

IV. Pravice in dolžnosti tistih, ki se izobražujejo

20. člen

Pravico do izobraževanja imajo vsi člani kolektiva, vendar nudi pri tem podjetje posebne ugodnosti le tistim članom, ki se izobražujejo v okviru potreb podjetja. Razen tega so se člani kolektiva dolžni vključiti v izobraževanje po programu centra, če to narekujejo potrebe podjetja.

21. člen

Štipendisti podjetja, ki so na rednem šolanju, morajo izpolnjevati pogoje pogodb s podjetjem.

22. člen

Pri izbiri štipendistov imajo pri enakih pogojih prednosti:

- otroci borcev NOV in žrtev fašističnega nasilja;
- otroci delavcev železarne;
- člani kolektiva, če to ni v škodo rednega poslovanja podjetja;
- dijaki in študenti, ki imajo že več let šolanja;
- dijaki in študenti, ki živijo v slabih socialnih razmerah.

Izbira štipendistov izvrši v okviru potreb kadrovska komisija. O tem, kateri člani kolektiva ne morejo konkurirati pri izboru štipendistov, odloča kadrovska komisija na osnovi dokumentiranega predloga kadrovskega sektorja.

23. člen

Obveznosti štipendistov so predvsem:

- da izpolnjuje vse obveznosti, ki jih vsebuje učni program in opravljajo izpite v določenih terminih;
- da uspešno zaključijo študij do roka, navedenega v pogodbi;
- da po zaključku študija vstopijo v redno delovno razmerje v Železarno Štore in v njej ostanejo najmanj toliko časa, kolikor časa so prejeli štipendijo;
- da v času letnih šolskih počitnic opravljajo prakso v podjetju po programu, ki ga izdela center.

24. člen

Štipendisti, ki kršijo pogodbeno obveznost, so dolžni vračati izplačane štipendije in eventualno posojila na način in ob pogojih, ki jih določa pogodba.

25. člen

Podjetje štipendira tudi učence poklicnih šol. Pravice in obveznosti, ki jih imajo štipendisti poklicnih šol in učenci v gospodarstvu, se določajo s pogodbo delovne organizacije, učencem in zakonitim zastopnikom učenca.

26. člen

Štipendisti iz člena 25. se morajo pogodbeno obvezati, da se bodo najkasneje mesec dni po opravljenem zaključnem izpitu vključili v delovno razmerje v razmerje v Železarni in ostali v delovnem razmerju najmanj toliko časa, kolikor časa jim je podjetje izplačevalo štipendije.

27. člen

V primeru kršitve določil pogodbe je podjetje upravičeno zahtevati povračilo štipendije pod pogoji, ki jih določa pogodba.

28. člen

Višino štipendij določa vsako leto DSP na predlog kadrovske komisije.

29. člen

Štipendisti Železarne Štore lahko najamejo v vsakem šolskem letu pri železarni brezobrestno posojilo v višini, ki jo odobri za vsako leto posebej DSP na predlog kadrovske komisije in v okviru razpoložljivih sredstev.

30. člen

Posojilo lahko najamejo v okviru razpoložljivih sredstev vsi štipendisti železarne, razen štipendistov iz delovnega razmerja in štipendistov, ki neredno izpolnjujejo obveznosti iz pogodbe.

Štipendisti prvih letnikov lahko zaprosijo za posojilo šele po uspešno zaključenem prvem semestru, oziroma prvem polletju.

31. člen

Posojilo mora posojilodajalec obvezno vrniti podjetju v celoti. Obveznost vračanja nastopi, ko štipendistu poteče eno leto delovne dobe. V kolikor štipendist po lastni krivdi ne stopi v delovno razmerje v Železarno Štore, je obvezen vrniti celotno posojilo s 6 % obresti, ko se kjerkoli zaposli. Prav tako mora vrniti celotno vsoto prejetega posojila s 6 % obresti, ki po lastni krivdi ne zaključi šolanja v rednem roku. Obresti se računajo od dneva izplačila posojila dalje.

32. člen

Štipendist lahko najame posojilo le na podlagi pogodbe, v kateri morajo biti navedeni vsi medsebojni odnosi in obveznosti.

33. člen

V izjemnih primerih, po preizkusu utemeljenosti prošnje štipendista, lahko Kadrovska komisija odobri tudi enkratno pomoč za nabavo šolskih knjig ali za udeležbo na posebnih strokovnih ekskurzijah, ki jih organizira vodstvo šole.

34. člen

Člani kolektiva se lahko vključijo v izredno šolanje s pomočjo podjetja, če izpolnjujejo naslednje pogoje:

- da je šolanje v okviru vnaprej določenih potreb podjetja;
- da imajo pred tem v Železarni naslednji delovni staž:

a) za študij na višjih in visokih šolah najmanj 5 let;

b) za srednje in poklicne šole najmanj 3 leta;

— da je ocena njihove strokovnosti, uspehov in sposobnosti na delovnem mestu dobra in

— da se pogodbeno obvežejo, da bodo po šolanju ostali v podjetju najmanj enako dobo, kot je trajalo šolanje.

35. člen

Enaki pogoji, kot so naštet v predhodnem členu, veljajo tudi za opravljanje prakse ali specializacije v drugih podjetjih ali v inozemstvu. Izjema je le v obveznostih po zaključni praksi ali spe-

cializaciji, ki so v takih primerih naslednji:

a) Za prakso ali specializacijo v inozemstvu:

za 1 mesec — 1 leto delovne obveznosti v podjetju;

za 2 do 3 mesece — 2 leti delovne obveznosti v podjetju;

za 4 do 6 mesecev — 4 leta delovne obveznosti v podjetju;

za več kot 6 mesecev — 6 let delovne obveznosti v podjetju.

b) Za prakso ali specializacijo v tuzemstvu:

za 1 do 3 mesece — 1 leto delovne obveznosti v podjetju;

za 4 do 6 mesece — 2 leti delovne obveznosti v podjetju;

za 6 do 12 mesecev — 3 leta delovne obveznosti v podjetju;

za primere nad 1 leto pa določi delovne obveznosti za vsak primer posebej kadrovska komisija pri DSP.

36. člen

O kandidatih za prakso ali specializacijo v inozemstvu, ki imajo pogoje po členu 34, razpravlja kadrovska komisija, ki posreduje svoje predloge UO v odobritev.

Odobritev prakse v tu- ali inozemstvu pred izpolnitvijo pogojev iz člena 34, pa lahko odobri UO na predlog kadrovske komisije, če to zahtevajo izjemne prilike, kot so to npr.: potrebe razširjene reprodukcije ipd.

37. člen

Vsi člani kolektiva, ki se vključijo v izredno šolanje, obiskujejo seminarje in tečaje, ki jih organizira center ali gredo na prakso ali specializacijo, so dolžni, da si z vsemi svojimi sposobnostmi prizadevajo doseči čimboljše uspehe v šolanju ali pridobivanju strokovnosti.

38. člen

V pogodbah, katere sklenejo tudi tisti, ki se izredno šolajo, mora biti vsebovano tudi določilo pod takšnimi pogoji in za koliko časa se lahko kandidatu odobri odsotnost z dela z nadomestilom OD in skrajšan delovni čas. Vse te pogodbe odobrava individualno kadrovska komisija, ki naj upošteva tudi mnenje vodstva enote v kateri je kandidat zaposlen.

39. člen

Izredni študijski dopust delavcem, ki so vključeni v izredno šolanje z odobrenjem kadrovske komisije, odobrava kadrovski sektor v okviru določil Pravilnika o delovnih razmerjih.

40. člen

Kdor ne izpolnjuje svojih obveznosti in dolžnosti v pogledu šolanja in izobraževanja, izgubi ugodnosti do izobraževanja, oziroma ugodnosti, ki mu jih nudi podjetje.

41. člen

Delavci, ki se zaposlijo v podjetju po končanem rednem šolanju, morajo obvezno opraviti stažiranje po programu, ki ga za vsako stroko in stopnjo šole posebej izdela center za izobraževanje.

Pripravniki staž traja:

a) za pripravnike, ki se po šolanju prvič zaposlijo v podjetju: — je obvezen 12-mesečni pripravniški staž za visoke, višje, srednje in poklicne šole, ki nimajo praktičnega pouka proizvodnega značaja.

b) za pripravnike, ki so šli na šolanje iz delovnega razmerja:

— če so se izšolali v drugi stroki 12 mesecev (enako kot pod a);

— če so se izšolali v isti stroki pa 6 mesecev.

42. člen

Usposobljenost stažistov za delovno mesto, preizkusi po opravljenem stažiranju posebna komisija, ki jo ad hoc imenuje kadrovska komisija pri DSP. Člani komisije za preizkus usposobljenosti morajo biti iste stroke z najmanj enako stopnjo usposobljenosti kot kandidat, ki ga preizkušajo.

Metodo preizkušanja določi vnaprej in posreduje komisiji center za izobraževanje.

V primeru, da kandidat preizkušajo ne prestane zadovoljivo, predlaga komisija podaljšanje stažiranja, vendar največ za 6 mesecev. Če tudi po podaljšanem stažiranju kandidat ne pokaže uspeha, da komisija predlog, da preneha stažistu delo v delovnem kolektivu. Če je to štipendist, je dolžan za preostali del delovne obveznosti podjetju povrniti štipendijo.

43. člen

Usposobljenost se preizkuša tudi pri kandidatih za vodilna in ključna delovna mesta, ki jih določa vodstvo posamezne enote, oziroma službe, oziroma vodja kadrovskega sektorja. Preizkusi se vrše s pomočjo testov znanja in usposobljenosti. Teste pripravi center ob sodelovanju strokovnjakov, preizkuša pa 3-članska ad hoc imenovana komisija, ki jo imenujejo kadrovska komisija pri DSP. Člani komisije morajo biti iste stroke z najmanj enako stopnjo usposobljenosti kot se zahteva od kandidata.

44. člen

Center za izobraževanje je dolžan skrbeti za kontrolo uspehov na delovnih mestih po usposobitvi na seminarjih in tečajih. Za izvajanje kontrole izdela center, po konsultaciji z nadrejenimi, metodo preizkušanja usposobljenosti in ocenjevanja.

45. člen

Za seminarje, tečaje in predavanja, ki jih organizira center, oskrbi tudi predavateljski kader. Pri izbiri predavateljev je paziti na to, da imajo predavatelji potrebno strokovno izobrazbo in

dajejo s svojim delom in moralnimi lastnostmi poročstvo, da bodo uresničevali smoter vzgoje in izobraževanja.

V. Pravice in dolžnosti predavateljev pri internem izobraževanju

46. člen

Predavatelje izbira center iz vrst tehničnega in drugega strokovnega kadra v in izven podjetja.

47. člen

Za vsak seminar, tečaj ali predavanje izdela center program in posreduje predavateljem metodo poučevanja. Predavatelji pa so dolžni, da izdelajo skripta, uporabljajo pa centru posredovano metodo poučevanja in skrbje, da posredujejo slušateljem celotno učno snov v dojemljivi obliki.

48. člen

Na predlog centra odobri kadrovska komisija pri DSP vsako leto posebej višino nagrade za naslednja dela:

— nagrado za dodeljevanje pri izdelavi profilov za poklice;

— za sodelovanje ali izdelavo programov za teoretično in praktično poučevanje;

— za izdelavo skript in učnih pripomočkov;

— za prepisovanje učnega materiala;

— za predavanja ter

— za praktično poučevanje na delovnih mestih.

VI. Določbe o gospodarjenju s sredstvi

49. člen

Sredstva, namenjena za izobraževanje se določajo z vsakoletnim družbenim planom podjetja. Pri izdelavi plana je vsekakor treba upoštevati, da je investicija v izobraževanju kadrov enakovredna ostalim investicijskim naložbam.

50. člen

S sredstvi, namenjenimi za izobraževanje, gospodari kadrovska komisija pri DSP, ki odobrava centru njihovo koriščenje v okviru plana izobraževanja in na osnovi finančnih predračunov, ki jih izdela center.

51. člen

Plačila za dela, navedena v členu 41. tega pravilnika izplačuje podjetje na podlagi obračunov, ki jih pripravi center. Center obračunava plačila v višini, ki jih za vsako leto posebej odobri kadrovska komisija pri DSP.

Z overitvijo dokumentov za izplačilo prevzema center odgovornost za pravilnost izstavljenih dokumentov in za to, da so bila dela v redu in dobro izvršena.

Plačila za dela, navedena v 48. členu izplačuje podjetje preko SIKC Štore, na podlagi obračunov, ki jih pripravi center za izobraževanje.

52. člen

Center sme iz sredstev za izobraževanje nabavljati tudi učila, vendar le do višine, ki mu jo odobri kadrovska komisija.

53. člen

V primerih, ko vrši center usluge v izobraževanju drugim podjetjem, predstavlja plačilo teh uslug povečanje sredstev za izobraževanje in se lahko koristi le v okviru potreb izobraževanja.

54. člen

Center vodi evidenco o koriščenju sredstev in analizira njih porabo po posameznih vrstah izobraževanja ter o tem poroča kadrovske komisiji.

55. člen

Kadrovska komisija seznanja DSP o gospodarjenju s sredstvi za izobraževanje vsaj dvakrat letno, po potrebi, pa tudi pogostejše.

VII. Končne določbe

56. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo, ko ga sprejme DS podjetja.

57. člen

Spremembe in dopolnitve tega pravilnika sprejme DSP na osnovi predlogov centra, kadrovske komisije ali UO podjetja.

58. člen

Z uveljavitvijo tega pravilnika prenehajo veljati določbe »Pravil centra za izobraževanje Železarne Štore«. Pravilnika o štipendiranju in določbe drugih sklepov organov upravljanja, ki so bili sprejeti v zvezi izobraževanja v času pred sprejetjem tega pravilnika.

59. člen

Določila tega pravilnika tolmači Kadrovska komisija pri delavskemu svetu podjetja. Štore, dne 17. 1. 1966

Predsednik DSP
Franc Ocvirk l. r.

ODGOVORNOST DELAVCEV za kršitev delovne dolžnosti

S tem, ko je 8. aprila 1965 začel veljati nov Temeljni zakon o delovnih razmerjih, se je bistveno spremenilo disciplinsko kaznovanje. Tej instituciji je TZDR skušal dati novo vsebino, ki naj temelji na enakopravnosti oziroma enakosti vseh delavcev in ne na subordinaciji. O izrekanju ukrepov za kršitve delovne dolžnosti sklepa kolegijalni organ, ki ga sestavljajo delavci v obratu oziroma enoti. Nič več ni nadrejeni delavec tisti, ki »tuži i sudi«.

Prejšnji zakon o delovnih razmerjih je urejal to materijo kot disciplinsko odgovornost, ki se je obravnavala v disciplinskem postopku po disciplinskih organih. Ti so lahko izrekli: opomin, ukor, strogi javni ukor, denarno kazen (ki se je lahko vlekla v nedogled), odstranitev s položaja in odpust iz gospodarske organizacije. Če je bila kršitev delovne discipline manjšega značaja, so disciplinske kazni izrekli tudi obratovodje oziroma šefi oddelkov, sicer pa obratna disciplinska komisija oziroma disciplinska komisija podjetja. Disciplinski organ je bilo tudi disciplinsko sodišče pri občinski skupščini kot disciplinski organ II. stopnje.

Z uveljavitvijo načela, da delovni ljudje na podlagi svobodno združenega dela, z delovnimi sredstvi, ki so družbena last, uresničujot samoupravljanje, vzpostavljajo v delovnih organizacijah kot člani delovne skupnosti medsebojna razmerja in samostojno določajo medsebojne dolžnosti in pravice iz združenega dela, je odpadel tudi vzrok in

smisel disciplinskega postopanja in kaznovanja.

Nimamo več izrazov kot npr. disciplina, disciplinska odgovornost in disciplinske kazni. Izhajamo iz stališča, da mora delavec izpolnjevati dolžnosti, kot je določeno v Pravilniku o delovnih razmerjih. Za svoje delo je odgovoren delovni skupnosti.

Vse ukrepe zaradi kršitve delovne dolžnosti smejo izrekati samo kolegijalni organi. Obratovodje oziroma šefi oddelkov so pooblašteni samo za začetek postopka in v nobenem primeru ne morejo ne obratovodje, niti šefi oddelkov ali direktorji sektorjev oziroma glavni direktor — izrekat nobenih ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti. Niti po sklepu delavskega sveta podjetja ne more biti direktor, kot organ upravljanja, pooblaščen za izrekanje takih ukrepov.

TZDR nima nobenih določb, analognih staremu zakonu, po katerih je za vodenje postopka in izrekanje disciplinskih kazni direktorju in članom delavskega sveta ali upravnega odbora, pristojno ali disciplinsko sodišče pri občinski skupščini. Nasprotno, vsak delavec — torej tudi direktor in člani organov upravljanja — odgovarjajo za kršitev delovne dolžnosti delovni skupnosti svoje delovne organizacije in delovna organizacija sama ima pravico sprožiti postopek proti vsakemu delavcu in izrekat ukrepe zaradi kršitve delovne dolžnosti, ne pa, da njeni delavci v tem pogledu odgovarjajo nekim organom izven delovne organizacije, kot je bilo poprej — posebnemu

disciplinskemu sodišču občinske skupščine. Tudi kakršnakoli poslanska imuniteta v ničemer ne izključuje odgovornosti delavca za kršitev delovne dolžnosti. Oseba, ki uživa poslansko imuniteto in je član delovne skupnosti, se mora, enako kot vsak drug delavec, pokoravati internim predpisom delovne organizacije in uživa imuniteto samo v primeru, če stori kaznivo dejanje, zato je lahko kot vsak drug občan, razen disciplinsko, tudi upravno-kazensko kaznovan, kadar stori npr. prometni prekršek.

V tej zvezi se večkrat pojavlja vprašanje, ali se vodilnim uslužbencem prizna imuniteta, kadar gre za vprašanje odgovornosti za kršitev delovne dolžnosti? Imuniteto v sistemu delavskega samoupravljanja ni mogoče sprejeti, ker bi pomenila kršitev tega načela. Položaj, ki je samo podoben imuniteti, velja le za člane organov delavskega samoupravljanja, ki jim ni treba odgovarjati za svoja stališča in mišljenja, izražena na zasedanjih organov samoupravljanja. V nobenem primeru pa ni mogoče oprostiti katerikoli člana delovne skupnosti odgovornosti za njegovo delo, saj so po načelih odškodninskega prava celo tisti delavci, ki so člani organov upravljanja, odgovorni za škodo, ki so jo podjetju povzročili s sprejetjem škodljivega sklepa (iz prakse za prakso št. 4 — 25. 1. 1966, stran 8).

Še danes, skoraj leto dni po uveljavitvi novih predpisov o odgovornosti delavcev delovni skupnosti, se v Železarni opazuje, da mnogi ne poznajo niti z zakonom predvidenih ukrepov za kršitev delovne dolžnosti. Še vedno nekateri delavci ne vedo, da denarnih kazni ni več, po drugi strani pa nekateri vse prelahko upoštevajo moralne kazni. Pri izrekanju opomina, si kršitelji navadno oddahnejo, pa tudi javen opomin ne jemljejo dovolj resno, ker je za njih še vedno opomin. Šele, če je izrečen ukrep zadnji javni opomin, se navadno kršitelji zresne in pozanima, kakšen ukrep sledi zadnjemu javnemu opominu. Če je tak delavec nagnjen h kršitvi delovne dolžnosti in pogosto krši delovno dolžnost, lahko delovna skupnost kaj kmalu izreče izključitev, zato ni vzdržna trditve nekaterih, da je nov sistem moralnih ukrepov neučinkovit in da s samimi moralnimi ukrepi ni mogoče vzdrževati reda in discipline v podjetju, ker pač ne prizadenejo delavca na tisti njegovi najboljše točki osebnemu dohodku.

Ker pa je izključitev iz delovne skupnosti ukrep zaradi težje kršitve delovne dolžnosti, ga lahko izreče samo delovna skupnost oziroma njen predstavniški organ delavski svet, če glasuje za izključitev nadpolovična večina vseh članov delavskega sveta. V tem primeru preneha delovno razmerje s tistim dnevom, ko prejme

delavec dokončen sklep o izključitvi. Čeprav je delavski svet izrekel ukrep izključitve kot prvo-stopni organ, je tak sklep dokončen in ga lahko delavec spodbija samo s tem, da sproži delovni spor na sodišču splošne pristojnosti. V primeru izključitve delavec seveda nima pravice ostati na delovnem mestu še toliko časa kot je v statutu predvideno v primerih prenehanja delovnega razmerja in tudi nima pravice do eventualne odpravnine.

Delavci, ki zaradi teh ali ohih razlogov ne pristopijo k razpisnim obravnavam, kjer se ugotavlja kršitev delovne dolžnosti, največkrat pozabljajo, da se v primeru, ko se delavec neopravičeno ne odzove pozivu za obravnavo, opravi obravnavo brez kršiteljeve navzočnosti. V takih primerih izvede komisija dokaze, s katerimi razpolaga in pri izrekanju ukrepa ne more upoštevati event. olajševalnih okoliščin, ki bi jih kršitelj verjetno navajal in bi te okoliščine prav gotovo vplivale na vrsto ukrepa.

Pravico, ki jo ima vsak delavec, namreč, da si lahko postavi zagovornika, ki je lahko odvetnik ali kdorkoli, pa v praksi skoraj noben delavec ne izkoristi, čeprav mu je ta pravica dana z zakonom in mu jo ne more nihče omejiti.

Slišati je bilo pripombe, da je zaradi komisijskega odločanja o kršitvi delovne dolžnosti postopek razvlečen in zapleten in da ukrep, ki je izrečen šele po preteku določenega časa, izgubi svoj učinek in preventivo. V novem Pravilniku o delovnih razmerjih bo ta postopek detajlno urejen, kajti stvar delovne organizacije same je, kako ta postopek uredi in kako prožno in učinkovito ga vodi, pri tem pa so seveda razne odločitve in prekinitve obravnav včasih nujno potrebne, da se ugotovi materialna resnica. **Ekonomičnost postopka** narekuje, da se ne vodi obravnav za vsak posamezen primer, temveč vsaj za dve ali tri kršitve v enem obratu. Da pa se je včasih postopek res zavlekel, so bile krive težave pri sklicevanju komisij, katere člani delajo v največ primerih v različnih izmenah, ali so na bolniškem oziroma rednem dopustu. Vse to pa velja seveda tudi za kršitelje in priče.

Posledica teh novih, strožjih predpisov o odgovornosti delavcev delovni skupnosti se je v preteklem letu pokazala s tem, da se je število kršitev delovne dolžnosti v odnosu na leto 1964 zmanjšalo za 12 %. Še vedno pa so neopravičeni izostanki z dela tiste kršitve, ki prednjačijo v evidenci kršitev delovne dolžnosti. V preteklem letu je bilo kar 166 neopravičenih izostankov ali 64 % vseh kršitev delovne dolžnosti. V to število pa so vključeni tudi tisti izostanki z dela, ko je delavec sicer prišel na delo, vendar v vinjenem stanju in ga

je delovodja zaradi tega odstranil z dela.

Na drugem mestu je malomarnost pri delu, zaradi katere je bilo izrečenih 25 ukrepov. Sledijo še: netovariški odnosi (14), neupravičena pridobitev materialne koristi (10), vinjenost pri delu (6), kršitve HTV predpisov in ostale kršitve delovne dolžnosti (37). Skupaj je bilo v letu 1965 izrečenih 259 ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti, med

njimi je največ opominov, najstrožjih kazni, tj. izključitev iz delovne skupnosti, pa je bilo izrečenih 18.

Število izrečenih ukrepov je sicer še vedno veliko, toda, če se ne spoštujejo dolžnosti in če ni odgovornosti pri delu, tudi ne more delovna skupnost zagotoviti delovnih in poslovnih nalog delovne organizacije.

Marjan Marinšek, dipl. iur.

R A Z P I S

ZA REŠITEV VPRAŠANJA ODVOZA BUČ IZ ŽELEZARNE

Na osnovi sklepa tehničnega sektorja objavljamo opis naloge oziroma problema odvoza buč iz naše jeklarne.

Do nedavnega, ko je bil odvoz odpadnega materiala v zasip na Lipi, smo tja odvažali z ozkotirnimi vagoni tudi buče ter jih izsipavali na tamkajšnja odlagališča. Ko je odlagališče na Lipi bilo v celoti izkoriščeno, smo pričeli zasipavati staro strugo Voglajne v Štorah II, kjer so se takoj pričeli pojavljati problemi zaradi premajhnih nasipnih kotov in smo buče le s težavo razložili z vagonov. Pričelo je tudi primanjlkovati prostora za nasipavanje in smo bili tako primorani pričeti z odvozom črnobnega materiala na razna druga mesta in sicer tako, da smo uvedli privizorično prekladalno postajo na ta način, da se odpadki iz vagončkov izsujejo, z nakladačem pa jih naložimo na kamion, ki jih odpelje kamorkoli. Na ta način je bila sorazmerno ugodno rešena problematika odvoza vseh odpadkov, z izjemo lažjih zlasti pa še težjih buč.

Nakladač namreč ne more spričo oblike, velikosti in teže buč le-te nakladati, ter smo jih primorani začasno odlagati še na razna mesta v Štorah II, od časa do časa pa uporabiti buldozer, ki jih odrine pač tja kjer je še možnost ali kakšna kotanja. Ker nam je pričelo tudi teh kotanj primanjlkovati, smo primorani iskati novo rešitev, s katero bi buče odvažali na kakšno izsipališče izven železarne.

Ostane pa odprt problem, kako najbolj racionalno in z obstoječimi osnovnimi sredstvi Železarne to nalogo rešiti. Obstojata sicer vrsta predlogov, ki pa žal nobeden povsem ne ustreza, ter smo se zato odločili za razpis racionalizatorske teme, ki bi tako vključila še širši krog pri reševanju tega problema, in bi mogoče tako le našli vsestransko najbolj zadovoljujočo rešitev.

Pri reševanju naloge je nujno upoštevati naslednje:

1. Način odvoza buč iz jeklarne — sedanji odvoz z ozkotirnimi plato vagoneti ni najbolj primeren.
 2. Način nakladanja v jeklarni na odgovarjajoča prevozna sredstva, ali prekladanje kjerkoli, če bi se uporabljal še sedanji način prevoza s plato vagoneti.
 3. Določiti najcenejše prevozno sredstvo za odvoz buč iz tovarne na odlagališča izven tovarne.
 4. Način razkladanja buč na odlagališču in eventualno planiranje terena.
 5. Predlagati mesto odlaganja buč izven tovarne, kjer že obstoja potrebno cestišče in kjer bi lahko odpadlo planiranje, spričo velikih jam ali dolin.
 6. Pri vsem tem je treba predvideti v čim večji meri obstoječo mehanizacijo Železarne.
 7. Upoštevati ekonomiko transporta in vremenske prilike.
 8. Jeklarske buče so včasih tudi delno zalite z jeklom in imajo maksimalno težo ca. 5 ton.
 9. Dnevno je odvoziti 6 do 10 buč iz jeklarne, manjše pa tudi iz livarne in elektroplavža.
- Predlogi naj bodo čim bolj konkretni in po možnosti ekonomsko utemeljeni.
- Rok za oddajo naloge je 1. maj 1966 komisiji za izume in tehn. izboljšave pri DSP — Železarne Štore.
- Najboljša naloga, ki bo dobljena na razpis, bo nagrajena po Pravilniku o izumih in tehničnih izboljšavah Železarne Štore.



ODNOS DO DELA ZENA

Splošne gospodarske rasti si danes ne moremo več predstavljati brez močne sodelave žensk v proizvodnih procesih. Mnenja, ali so ženske bolj ali manj produktivne so deljena. Nekateri strokovnjaki pa trde, da ženske v umskih in ročnih sposobnostih ne zaostajajo za moškimi.

Z gospodarskim razvojem tudi hitro narašča povpraševanje po delavkah. V prvem obdobju gospodarskega razvoja so žene delale predvsem v tipično ženskih strokah, kot je tekstilna, tobačna in živilska industrija. V drugi fazi razvoja pa so se ženskam odprla vrata tudi v vse druge panoge, kjer so prej delali le moški.

V povojnem razdobju smo podobnega razvoja doživeli tudi v Sloveniji. Potrebe po ženski delovni

sili iz leta v leto rastejo. Leta 1953 je bilo v Sloveniji zaposlenih ca. 31 % delavk, odstotki so stalno naraščali in danes dela v industriji že nad 37 % žena. Z naraščanjem potreb po udeležbi žensk v industriji pa moramo istočasno spreminjati tudi pogoje dela, ki so nujno potrebni za uspešno in normalno udejstvovanje žensk.

Zaposlenim ženskam delamo mnogokrat krivico z neutemeljenim mnenjem, da ženske več boleajo kot moški, da so manj storilne in manj stalne. Če gledamo na splošno zdravstveno odpornost, ugotovljamo da je tako imenovani »šibki« spol odpornejši od moških. Našli so se taki, ki trdijo, da je to zato, ker moški več delajo. V povprečju pa to prav gotovo ne drži, vsaj vemo, da nosi zaposlena ženska dvojno breme, delovno mesto in dom. Prav tako pa tudi statistični podatki socialnega zavarovanja kažejo, da ženske manj boleajo kot moški (brez upoštevanja porodniških dopustov). Da pa bomo do njih bolj objektivni, moramo priznati, da ženske zaradi boleznih večkrat izostajajo, to se pravi, da so bolane manj dal in večkrat v letu, medtem ko so moški dalj bolani toda manjkrat. Težave so tudi v tem, da žensk ne smemo zaposlovati v tretji izmeni, to je v nočni delovni izmeni, kar pride pri nas v železarni le v nekaterih obratih v poštev.

Analize tistih del, ki ne zahtevajo večje fizične moči, kažejo da so ženske celo bolj storilne kot moški. Te prednosti jim omogočajo nekatere sposobnosti oziroma lastnosti. Ženske so v povprečju pri ročnih delih mnogo spretnostnejše kot moški, osnova temu so drobni in gibki prsti. Pri lažjih delih so pa ženske tudi mnogo bolj urne, navsezadnje so pri delu tudi vztrajnejše, in se bolj koncentrirajo predvsem pri ponavljajočem se delu. Mnogo lažje kot moški prenašajo delovno enoličnost. Zanimive razlike v storilnosti obstajajo tudi znotraj ženskih skupin. Analize kažejo, da dosegajo ženske, ki imajo otroke ne glede na to, če so poročene ali ne, višjo storilnost. Tudi v kvaliteti dela v povprečju ženske ne zaostajajo, to zavisi od odnosa, ki ga ima ženska do dela in do svojega znanja. Posebna ženska lastnost, po katerih se zelo razlikujejo od moških se kaže v njihovem kritičnem ocenjevanju tega kar zmorejo oziroma znajo. Ženske svoje delo mnogo kritičneje ocenjujejo kot moški.

Kot sem že omenil je prav, da ženskam njihovo delo na fizično manj zahtevnih delovnih mestih enako vrednotimo in jih priznamo vsaj kot enakovredne proizvajalce, če jim že nočemo vsega priznati kar zaslužijo. Stane Plazar

BOLNI IN PONESREČENI

OTROCI POTREBUJEJO VAŠO KRI

Krvodajalci v Štorah so darovali kri

Kot vsako leto je bila letos 26. februarja krvodajalska akcija, z drugo besedo odvzem krvi. Lahko si štejemo v čast, da imamo v našem kolektivu lepo število krvodajalcev, kateri so v vsakem primeru klica celjske transfuzijske postaje takoj pripravljeni darovati kri. Že v tem letu sta bila dva primera, ko je bolnica klicala na pomoč naš kolektiv in v 30 minutah so bili krvodajalci že na transfuzijski postaji v Celju. V tem primeru smo rešili bolnika, da ni umrl, obenem pa rešili skrbi tudi osebe transfuzijske postaje. Nekateri sprašujejo ali je dajanje krvi škodljivo? Mnenje zdravnikov je nasprotno. Zmerno dajanje krvi je celo koristno in daje darovalcu moralno zadoščenje in prijetno zavest, da je pomagal trpečemu in mu rešil življenje. Zdravniški pregled pred odvzgom pa pogosto odkrije pri navidez zdravemu prijavljencu kakšno obolenje, ki je, če ga pravočasno odkrijejo, še ozdravljivo. Nekateri imajo zopet strah pred bolečinami, ki jih povzroča igla, vendar pa pri današnjem načinu dela ne predstavlja odvzem krvi za konserviranje nič hujšega posega kot običajen odvzem krvi za preiskavo.

Da pa bi dobil vsak bolnik, ki potrebuje pomoč, zadostno količino krvi odgovarjajoče skupine, potrebuje celjska bolnišnica ca. 13.500 litrov krvi letno, čemur odgovarja nekako 6000 krvodajalcev na leto. V našem kolektivu pa pa letno daruje ca. 300 krvodajalcev, krvi pa dobijo ca. 70 litrov, kar je le delček k zgoraj navedeni količini. Za naš kolektiv pa je to kar lep uspeh, saj smo s to količino rešili mnogim življenje, drugače pa bi moral umreti.

Še vedno misli marsikdo, da je transfuzija krvi potrebna samo pri raznih nesrečah, ko izgubijo ponesrečenci mnogo krvi.

Pa ni takol

Tudi marsikatero notranjo bolezen dandanes z uspehom zdravijo vedno s pomočjo krvi. Dostikrat šele transfuzija krvi bolniku reši življenje.

Največkrat zdravijo s transfuzijo krvi razne krvne bolezni in obolenja krvotvorne organe. Za malokrvnost so razna zdravila, vendar dosežejo največji uspeh z dajanjem krvi. Šele po transfuziji se bolnikom naglo vrača zdravje.

Za nekatere krvne bolezni je značilno, da zbolijo pravomi organi, v katerih se stvarja kri. To so levkemija ali belokrvnost, rak na žlezah in še nekatere druge. Takemu bolniku je večkrat treba svojo kri nadomestiti z drugo, zdravo krvjo. Zato je pa treba svojih 10 litrov krvi in tudi več za enega bolnika.

Mnogo notranjih bolezni spremlja huda krvavitve ali pa se bolniku kri ne strjuje, tako, da krvavitve zlepa ne preneha. Tudi v

takem primeru je transfuzija krvi nujno potrebna.

Prav tako je za šok, razne infekcije, za splošno oslabelost in za mnoge druge bolezni najuspešnejše zdravilo spet — transfuzijska kri.

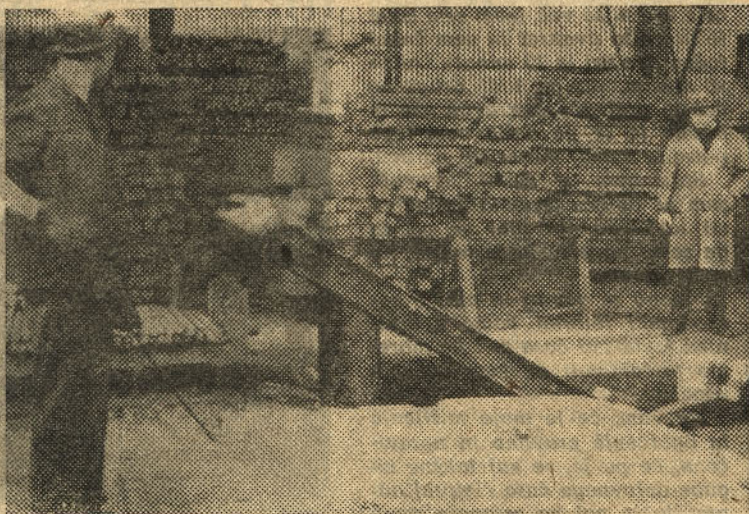
Od operacije izčrpane bolnike zdravijo na vse ustrezne načine, toda obenem tudi s transfuzijo krvi. Kri bolniku krepi odpornost in mu znatno skrajša čas zdravljenja.

Kri je zdravilo!

Z njo dobi bolnik v telo tiste snovi, ki jih ne more izdelati nobena tovarna na svetu. Te snovi spodbujajo krvotvorne organe, da začno spet sami proizvajati dobro in zdravo kri.

S krvjo, ki jo darujemo, dajemo zdravnikom v roke dragoceno zdravilo, brez katerega ne sme biti nobena bolnišnica.

Morda bo kri, ki jo daruješ danes, že jutri rešila tudi tebe.



Mehanizacija je prodrla tudi v našo zastarelo valjarno. Z izgradnjo valjnic v tleh je odpravljen dosti fizičnega dela. Na sliki je naprava za transport gredic.

Uspešno delo

**KRAJEVNA ORGANIZACIJA ZVEZE REZERVNIH OFICIRJEV
IN PODOFICIRJEV V ŠTORAH MED NAJUSPEŠNEJŠIMI V
CELJSKI OBČINI**

Že vrsto let spada krajevna organizacija ZROP v Štorah med najprizadenejše v celjski občini. Tudi v lanskem letu je bila med najuspešnejšimi in je za svojo prizadevnost prejela od občinske zveze ZROP 20.000 dinarjev nagrade. Organizacija šteje 120 članov, vodil jo je zelo delaven odbor pod predsedstvom tov. Adolfa Mljača. Na letnem občnem zboru so pregledali delo odbora in sodelovanje članov in kritično ocenili vse napore, uspehe in neuspehe.

Če je bil odbor res vsestransko prizadeven pa ne moremo tega trditi za članstvo, ki je lani v začetku leta, to je spomladi še v lepem številu sodelovalo pri strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju, pozneje pa se ni udeleževalo vseh akcij in nalog. Prvi seminar je potekal ob številni udeležbi članov v prijetnem in plodnem sodelovanju s predavateljem in instruktorjem, ob zaključku so udeleženci seminarja izdelali in obdelali 32 nalog (32 članov je izdelalo in obdelalo zadano nalogo). Pri orientacijsko-patrolnem pohodu je bila udeležba že slabša; čeprav je bil pohod organizacijsko brezhibno izveden pa zaradi slabe udeležbe ni bil dosežen zaželen uspeh. Zato pa je ekipa štorske krajevene organizacije častno zastopala svojo organizacijo na občinskem orientacijsko-patrolnem pohodu sredi oktobra, saj se je tričlanska ekipa povzpela pod sam vrh tekmovalne lestvice. Zato so bili člani te ekipe tov. Leskošek Ivan, ing. Černak Feliks in Cajhen Joško na občnem zboru organizacije pohvaljeni. Testiranja se je udeležilo pa le 23 članov organizacije in tudi ocene so bile skromne. V poročilu je bilo povedano, da se mlajši komandni kader ne zaveda dovolj odgovornih nalog, ki čakajo rezervne oficirje in podoficirje. Zlasti šepa individualni študij. To je sicer opaziti tudi pri drugih organizacijah na celjskem terenu, toda prav to kaže na pomanjkljivo zavest članstva. Člani bi morali snov, podano v »Informatorju« in članke v »TV-15« dobro predelati in priti že pripravljeni na seminarje, kjer bi se dokončno pomenili o nejasnostih s predavateljem, oziroma instruktorjem. Napram slabo zavednim in slabo discipliniranim članom organizacije bi bilo treba podvzeti ostrejša ukrepe.

Novoizvoljeni odbor, ki ga vodi dipl. ing. Černak Feliks, člani pa so: Kavka Franc, Leban Jože, Cajhen Jože, Zapušek Roman, Mljač Adolf, Srebot Filip, Jazbec Jože in Jazbec Alojz, si je zadal odgovorno nalogo, izvesti dobro

zastavljen program, ki naj bi še bolj razgibal članstvo in ga navezal na nenehno delo, to je zlasti na stalen študij posameznika, kot tudi vsega članstva skupaj, da bi se tako stalno strokovno izpopolnjevali in izobraževali, kot to zahtevajo zahtevne naloge komandnega kadra v naši armadi. Organizacija je bila tudi lani deležna znatne finančne podpore kolektiva železarne, saj je večina članov te organizacije iz vrst kolektiva tega podjetja, to je naše železarne. Da bi se povečala aktivnost članstva in delo odbora, si je odbor zahteval nalogo, da poleg rednih predavanj izvede še svoj program, to je akcijski program, v katerega bodo skušali zajeti kar največ članov organizacije. Predvideni sta tudi dve strokovni ekskurziji, ena verjetno v Ptuj, druga pa v eno izmed kasarn v Sloveniji (ogled tehniške opreme), ali pa ogled partizanskih bolnišnic, oziroma znanih partizanskih krajev. R. U.

Pišejo nam

DIETNA MALICA

Da je dietna malica potrebna in zelo koristna vedo najbolj vsi tisti člani našega kolektiva, kateri jo morajo dobivati, čeprav bi bil vsak med njimi vesel, če bi šlo tudi brez nje. Ker sem tudi sam med njimi, bi želel nekaj pojasniti okoli tega in to:

Vemo, da moramo imeti posebno potrdilo od zdravnika, za kar smatram, da je še kar prav, pa čeprav plačamo to malico isto kot vsi drugi člani kolektiva. Ne gre mi pa v glavo, da je potrebno čakati za takšno potrdilo po celo uro in še več, (sam sem iskal to potrdilo dvakrat in sem čakal točno dve uri in 15 minut). Lahko si mislim, da ga tudi drugi ne dobijo prej. No in zraven vse te brzine je še pa veljavnost tega potrdila komaj mesec ali pa dva.

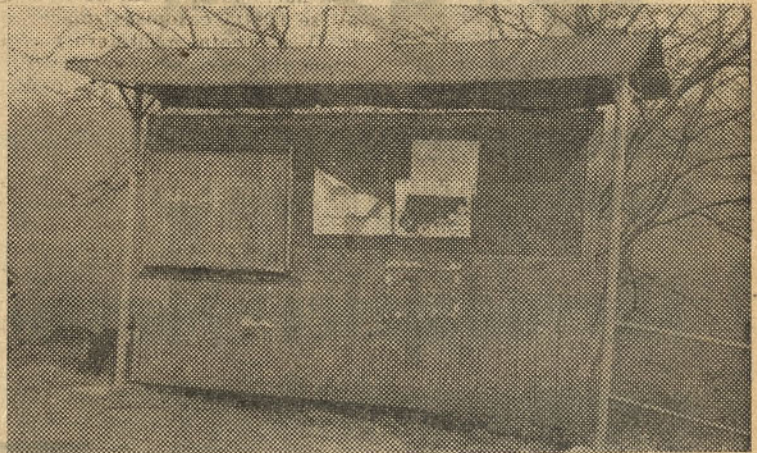
Sprašujem se zakaj zdravnik sam ne določa termina veljavnosti takšnega potrdila, ne pa da ga samo podpiše in to takrat, ko je še prazen.

Mnogo se govori in piše o gospodarski reformi, samo s takšnimi izgubami časa pač ne moremo pričakovati ne vem kakšnih uspehov.

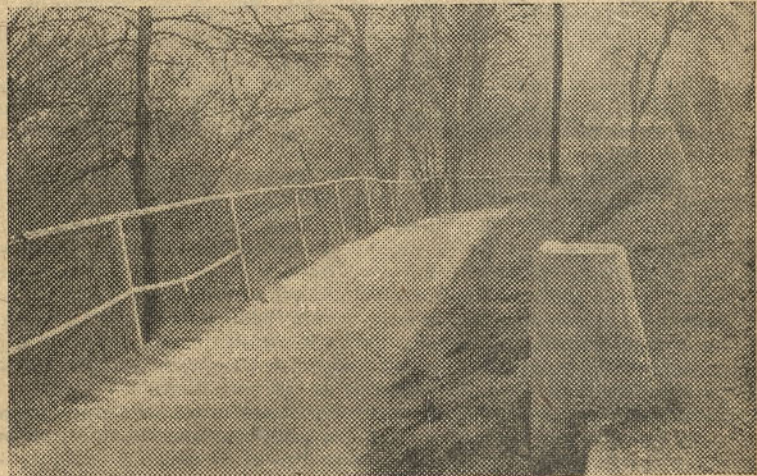
Ne vem, če je moje mišljenje in ogorčenje pravilno in upravičeno, če pa je, se naj takšne izgube delovnega časa čimprej odpravijo in naj ne ostanejo samo na papirju kot so že marsikateri.

Jože Kovačič
modelna mizarna

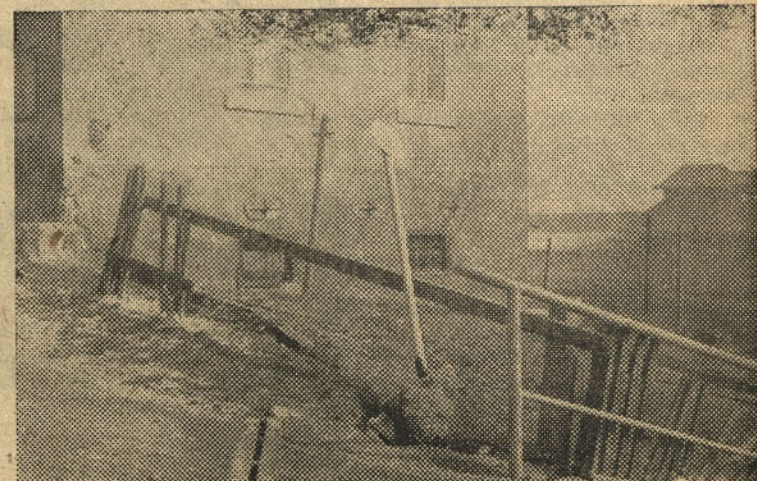
ZAKAJ TAKO?



Tale tabla naj bi služila obveščanju prebivalcev. Služi pa tihemu tekmovanju kdo bo prej raztrgal plakate. Manjša oglasna deska je bila še nedavno tega zasteklena. Tako je Lipa ostala brez objav o filmih. Svoboda pa nima in ne more imeti toliko denarja, da bi vsak mesec namestila novo.



Le komu je ta ograja služila za izkazovanje fizične moči. Postopoma so izginjale srednje prečke ena za drugo. Začelo se je pa v noveletni noči. Kaj botruje takšnim dejanjem? Kratka pamet, objestnost, alkohol?



Tudi ta prometni znak je bil nekomu na poti. Tisti na zgornjem koncu že leži v sredini brega. Res je treba biti močan (pa neumen tudi), ker ni enostavno izdreti takšnega droga skupno s temeljem.

PIŠEJO NAM — PIŠEJO NAM

MOJA MIŠLJENJA IN PRIPOMBE!

V kolikor sem lahko sam prečnil, naše podjetje vsak mesec ali letno precej izda za Štorskega železarja. V njega dopisujejo skoraj vedno isti ljudje. Zanima me, kje so tisti, ki bi lahko pisali in nas seznanjali o raznih nepravilnostih in napakah, ki se nedvomno tudi pri nas porajajo. Tega v našem časopisu ni zaslediti. Prepričan sem, da bi o tem lahko spregovorili v železarni naši komunisti, ki gotovo poznajo jedro naše organizacije in razne nepravilnosti. Zalostno pa je, da dosti teh ljudi napake kritizira na mestih, kjer ni v bližini onih višjih, medtem ko se v večini strinjajo z vsem, kar je bilo kje sklenjeno; na sejah, sestankih in na raznih oblikah odločanja. Verjetno pa je tudi že kdo poizkušal s kritiko v našem časopisu? Bojim pa se, da so ta pisma romala v koš urednika. Kajti ni mogoče, da bi bilo pri nas vse tako v redu. Recimo odnosi predpostavljenih do podrejenih in obratno, organizacija dela in drugo.

Nisem se hotel zdržati pri tej temi. Opažam namreč nekaj drugega. Naši delavci nimajo pravega zanimanja za Štorskega železarja. Prepričan sem, da jih 70 do 80 % zanima samo zadnja stran časopisa. Kakor sem že uvodoma rekel, nas tisk železarja stane lepe denarce in bojim se, da nima pri delavcih tistega efekta, kot bi ga sicer naj imel. Moje mišljenje oziroma predlog je, da

se po vseh obratih izvede anketa, koliko kdo prečita in kaj? Le s tem načinom bi si bili na jasnem ali se izdaja časopisa izplača ali ne. V nasprotnem primeru naj bi popestrili oziroma povečali izdajo našega informatorja. To je moje mišljenje.

Zvone Močnik, OTK

Pripomba uredništva!

Skoraj v vsaki številki se pojavi v našem glasilu tudi napis: »Dopisujte v svoje glasilo«. To je poziv vsem članom našega kolektiva. Pri dopisovanju kot smo že večkrat poudarili ni nobenih omejitev. Pisem, ki bi zaradi svoje ostre kritike romale v koš, do sedaj ni bilo. Razumljivo pa je, da dopisov s »kritiko«, ki že prehaja v osebne napade ter preide meje dostojnosti ne moremo objavljati. Naša praksa je takšna, da pisma, ki konkretno opozarjajo na določene napake pokažemo tistim (če je čas za to) pri katerih se te napake pojavijo, da damo s tem možnost takojšnjega odgovora. V kolikor to zaradi časovne stiske ni mogoče, pismo objavimo takšno kot je ter po izidu številke izstavimo odgovor za naslednjo številko.

Glede vsebine lista pa lahko rečemo le-to, da skušamo zasledovati glavni njegov cilj in to je čimboljše informiranje članov kolektiva z vsemi dogodki v podjetju. Pri urejanju imamo večkrat dosti težav, ker prispevkov ni. Verjetno se bo tovariš dopisnik strinjal z menoj, da ne moremo zahtevati od urednika, da bi celo številko napisal sam, kar bi bil

včasih prisiljen storiti, če bi hotel da Železar sploh izide.

Na mnogih sestankih tako ZK, kot sindikalnih je bilo že večkrat kritizirano, da informiranje pri nas ni uspešno. Predlagam, da bi vsak tisti namesto, da kritizira raje napisal članek (gotovo ne bi porabil več časa za to) ter s tem popestril vsebino našega časopisa. Na žalost je kritika dostikrat nepopolna, zaradi tega, ker samo ugotavljamo in posplošujemo, kot npr.: Železar je za nič, beremo itak samo zadnjo stran, vsebinsko je nezanimiv, piše samo o gasilcih in podobno. Nihče od teh kritikov pa do sedaj še ni dal

konkretnega predloga, kaj storiti ter kako zainteresirati tiste, ki bi v list lahko pisali ter kako drugače popestriti naš list. Tako so pa podvržena kritiki še tista redka prizadevanja peščice ljudi, ki sedaj dopisujejo. Mislim, da bi morala kritika leteti predvsem na tiste, ki ne pišejo. Uredniški odbor pa žal nima te moči, da bi koga prisilil da napiše članek za časopis.

Pozdravljamo iniciativo tovariša Močnika ter se mu zahvaljujemo za vzpodbudo v tej smeri ter tudi za konkretni predlog.

Urednik

MOGOČE SE MLADINA PREBUJA

Mladina se je prebudila — prebudila šele sedaj, seveda samo za tiste, ki jo k temu spodbujajo, ne vedo pa, ali nočejo vedeti, da ta deluje že vrsto let. Sem so vključena tudi leta, ko so še tisti, ki danes mladino kritizirajo bili zelo aktivni mladinci.

Za kaj pravzaprav gre?

Odgovarjamo na članek iz »Štorskega železarja«, z dne 2. 2. 1966 pod naslovom »Mladinci obiskali EMO«. Sprašujemo se, če je tov. Uloga Tone, ta je članek tudi napisal, sploh pravilno seznanjen o delovanju mladine, njihovimi problemi v našem podjetju. V kolikor je eventualno seznanjen le z ekskurzijo v tovarni EMO, z raznimi izlety »internega« značaja, kot to omenja on in z obvestilom o prispevku za mla-

dinski klub v Celju, medtem, ko o izletih ni bil obveščen, mu, kakor vsem ostalim, ki delijo z njim enaka mnenja, posredujemo naslednje:

Najprej naj odgovorimo, zakaj mladinski aktiv ne prireja kljub širokemu izboru tem kakšno predavanje. Prepričani smo, da predavanje ne bi uspelo, zaradi premajhne udeležbe, to se pravi, naši mladinci so vse premalo zainteresirani, da sedijo uro, morda dve in poslušajo predavanja. Takšen primer se je pokazal na konferenci, kjer je bil majhen odziv mladine. Kako pomembna je konferenca, kaj vse se na njej obravnava, vse v interesu mladine, ne bomo govorili. Zato bi bi-

(dalje na 15. strani)

Ljudska tehnika v Štorah

O dejavnosti društva »Ljudske tehnike« v Štorah je vse premalo slišati. Sekcije marljivo delajo in so bile doslej že kar uspešne, predvsem elektrostrojna in avtomoto sekcija. Z ustvarjenimi sredstvi kupujejo novo opremo in tako širijo svojo dejavnost tudi na druge sekcije, ki do sedaj še niso mogle začeti z delom. Tako vztrajno izpolnjujejo vedno večji del poslanstva, ki ga društva »Ljudske tehnike« lahko dosežejo pri dvigu tehnične kulture ravni prebivalstva.

Pri pregledu dela v preteklem letu je opazamo napredek kljub mnogim težavam, ki so jih ovirale pri izpolnjevanju postavljenih nalog.

Najuspešnejša je bila elektrostrojna sekcija, ki je z opravljanjem raznih uslug in nekaterih

večjih del zagotovila društvu finančni obstoj. Med drugim so prevzeli v izdelavo in gradnjo smučarsko vlečnico na Svetini, ki je bila že to zimo izgotovljena in je že pričela služiti svojemu namenu. Za to vlečnico je društvo »Ljudske tehnike« prispevalo TVD Partizanu tudi lepo vsoto 500.000 S din svojih sredstev ter tako s prepričljivo gesto pokazala solidarnost do tega društva.

Avtomoto sekcija je tudi dobro delovala. V lanskem letu so organizirali 2 tečaja za voznike amaterje, kategorije A in B. Teoretični del tečaja opravljajo v svojem kabinetu, ki je lepo opremljen s shematskimi slikami posameznih delov avtomobila. Tam imajo tudi postavljen svoj prvi avtomobil znamke Opel, ki je lepo prirejen za ogled, saj je ne-

kaj njegovih najvažnejših delov v prerezu, da je mogoče videti njegovih najvažnejših delov v prerezu, da je mogoče videti notranjost stroja. Za praktične vožnje imajo 2 avtomobila, ki jih zelo gospodarno izkoriščajo. Začetne vožnje vozijo tečajniki v starem avtomobilu, zadnji del tečaja in praktični izpit pa opravljajo z novim.

V domu Ljudske tehnike imajo tudi servisno delavnico, kjer vzdržujejo svoja avtomobila, obenem pa lahko tudi člani društva opravijo tam manjša popravila na svojih vozilih.

Foto sekcija, radio in modelarska sekcija niso mogle pričeti z delom, ker do sedaj niso imele svojih prostorov. Le-te so z novim domom sedaj pridobile, za foto in radio sekcijo, imajo že tudi kupljeno opremo in bodo tako lahko te sekcije pričele delati. Vključili bodo veliko mladine in predvidevajo, da bi že v tem letu organizirali samostojno razstavo umetniške in dokumentarne fotografije.

Aktivnost društva se kaže še v drugih oblikah dela. Sodelujejo na raznih prireditvah, proslavah in pd. Prirejajo poljudnoznanstvena predavanja in predvajanje poučno vzgojnih filmov. V osnovnih šolah Štore, Teharje, Kompile in Svetina sodelujejo v kroških Ljudske tehnike in jim pomagajo pri tehnični izobrazbi pionirjev, ter jih že tudi pripravljajo za svoje bodoče člane, ker jim bodo pravočasno vzbudili zanimanje za tehniko. Lani so si kolektivno ogledali jesenski velesejem v Zagrebu in sklenili, da bodo takšne poučne ekskurzije še priredili.

V prihodnosti se obeta društvu »Ljudske tehnike« v Štorah lep razcvet. Doslej so pokazali, da so trden kolektiv saj so veliko ovir uspešno premagali. Zgrajen imajo lep dom v katerem je dovolj prostora za delo vseh sekcij. Z aktivnim vključevanjem v svoje delo vseh zainteresiranih, bodo na območju Štor zavzeli svoje pravo mesto v družbeno vzgojnem delu.

-B. L.-

Obračun dela TVD Partizan-Kovinar

Občni zbor društva, ki je bil dne 5. marca je podal pregled enoletnega dela vseh sekcij. Ob ravnanjih je bilo vrsto vprašanj ki so tekom leta vplivala na izpolnitev akcijskega programa. Predvajali so tudi film o večjih prireditvah ter izvlečke iz dela posameznih sekcij.

Eden največjih problemov s katerim se je društvo borilo je bila težka finančna situacija, ki je nastopila po sklepu samoupravnih

stop skupine naših pionirjev na prireditvi Dneva mladosti v Beogradu, sodelovanje v Tiltovi štafeti, tekmovalje na metalurških tekmah v Ravnah na Koroškem, udeležba na pohodu ob žici okupirane Ljubljane in še vrsto drugih nastopov.

Tov. predsednik Kavka Franc je v svojem poročilu med drugim dejal:

Mi smo v zadnjih letih dosegli velik napredek, kateri pa je bil dosežen bolj kampanjsko, kot pa načrtno. Nadaljnja krepitev in razvoj kvalitete in kvantitete pa je možna, in pri nas je to že nujnost, v perspektivnem razvoju, ki naj predvidi ta razvoj za nekaj let vnaprej. Telesna vzgoja postaja vedno bolj rekreativnega značaja, s katerim hoče povezati in pritegniti v svoje vrste ne le mladino, temveč tudi delovnega človeka. S tem sem načel vprašanje, o katerem že precej časa govorimo, to je o ustanovitvi rekreacijskega centra v Štorah. V tem centru bi še naše društvo odigralo poleg drugih organizacij, ki bi bile vključene, pomembno, če ne glavno vlogo pri rekreaciji delovnega človeka. Upajmo, da bodo merodajni forumi o tem še razpravljali in se o tem nekoč tudi odločili.

Veliko vlogo za perspektivni razvoj društva pa bo odigral strokovni izpit, v katerem pa še precej šepamo, čeprav smo tudi tu napredovali. Zavedajoč se tega pomebnega činitelja, smo se odločili za načrtno šolanje dopisnega študija trenerjev in vodnikov, članov, ki so pripravljeni po opravljenem študiju, ki ga financira društvo aktivno sodelovati pri krepitevi telesne vzgoje.

V referatu je nakazal tudi naloge bodočega upravnega odbora:

1. aktivirati vse odbornike v sekcijah k temeljitejšemu opravljanju svojih dolžnosti;
2. izdelati statut društva, v katerem bodo jasno določene naloge članov društva, sekcij, trenerjev in vodnikov ter celotne politike telesne vzgoje;
3. štemeti za strokovno usposabljanje vodnikov in trenerjev in od njih zahtevati dosledno izvajanje programa vadbeneh ur;
4. izdelati perspektivni plan telesne vzgoje v društvu;
5. podpreti prizadevanja posameznih sekcij, kadar se v njih vidi perspektivnost;
6. tesno sodelovanje med ostalimi organizacijami in šolami v Štorah nadaljevati in še poglobljati;
7. pripraviti program za praznovanje 10-letnice ustanovitve »Partizana« v Štorah v letu 1967.

- S. O. -



Predsednik društva bo še vnaprej tov. Kavka Franc

organov v Železarni, da naj v bodoče društvo financirajo iz sredstev občinske zveze za telesno kulturo. Tako je bilo društvo postavljeno pred dejstvo, ker teh sredstev ni bilo, da ob določenih trenutkih popolnoma preneha s svojo dejavnostjo. Šele v jeseni je občinska zveza nakazala en milijon starih dinarjev ter kasneje tudi dotacija železarne. Kljub tako resnim finančnim težavam je bilo tekom leta vrsto nastopov in prireditev od katerih nekaj pomembnejših, kot so: smučarska šola na Svetini, katere se udeleži vsako leto čez 60 članov našega društva; športna prireditve »35 let športa v Štorah« s tekmovanji v nogometu, rokometu, kegljanju in namiznem tenisu; na-



V prostem času so udeleženci smučarskega tečaja na Svetini tudi takole uživali lepo vreme



Republiški pionirski prvak Bojan Klinar



Vse premalo je bilo letos snega da bi vlečnica res bila polno zasedena

SPREMEMBE STATUTA

POJASNILA K OSNUTKU SPREMEMB IN DOPOLNITEV STATUTA ŽELEZARNE ŠTORE

Glede na določila Temelnjega zakona o podjetjih in Temelnjega zakona o delovnih razmerjih, po katerih morajo delovne organizacije prilagoditi notranjo zakonodajo novim delovno-pravnim predpisom, je s tem spremembam in dopolnitvam tudi naš statut vsklajen z novimi predpisi in določa predvsem:

- notranjo organizacijo
- delovne enote
- organe upravljanja
- samoupravne akte
- delovna razmerja
- vodilna delovna mesta
- pogoje za imenovanje direktorja
- določila o reelekciji
- določila o referendumu
- delitev dohodka
- sklade ter
- določila o notranji in mešani arbitraži.

Pri izdelavi sprememb in dopolnitev statuta so bili uporabljeni naslednji zakoniti predpisi:

— **TEMELJNI ZAKON O PODJETJIH** (objavljen v Ur. l. SFRJ, 17/65) v pojasnilih skrajšano: TZP). Kot literatura je služila knjiga dr. B. Zabela: Temeljni zakon o podjetjih s pojasnili.

— **TEMELJNI ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH** (objavljen v Ur. l. SFRJ, 17/65; v pojasnilih skrajšano: TZDR). Kot literatura je služil Informatorjev priručnik: Propisi o radnim odnosima, objašnjenja i primeri općih akata v redakciji Marjana Krleža.

— **TEMELJNI ZAKON O VOLITVAH DELAVSKIH SVETOV IN DRUGIH ORGANOV UPRAVLJANJA V DELOVNIH ORGANIZACIJAH** (objavljen v Ur. l. SFRJ, 15/64; v pojasnilih skrajšano: TZ o vol. DS).

— **TEMELJNI ZAKON O VARSTVU PRI DELU** (objavljen v Ur. l. SFRJ, 15/65) in še drugi, manj pomembni zvezni in republiški predpisi.

Da bodo DSE lažje obravnavali ta osnutek smo skoraj za vsakim členom dodali ustrezno pojasnilo: od kod sprememba in zakaj. Iz pojasnil k posameznim členom sprememb je razvidno ali

je spremembo narekoval zakon in mora biti zaradi tega obvezno v statutu, ali pa je do spremembe prišlo po lastni presoji podjetja, seveda v zakonitih mejah. Tam, kjer je sprememba vnešena zaradi zakonskega določila ni potrebno kaj več razpravljati, ker se določbe ne dajo drugače preurediti. Tam pa, kjer je povedano, da mora DELOVNA SKUPNOST v statutu sama nekaj določiti, se je pa treba poglobiti, zadevo prediskutirati in konkretno navesti določene primere.

V spremembah in dopolnitvah statuta so nekateri popravki starih izrazov kot n. pr.: besede: »delovni kolektivi«, ki so nadomeščene z besedami: »delovna skupnost«. Da se ne bi pri obravnavanju predloženih sprememb izgubljali v malenkostih, opozarjamo DSE predvsem na tiste določbe, ki bi jih naj delovna skupnost sama, po svoji presoji in sklepu rešila. Te zadeve so za delovno skupnost najaktualnejše in so vsebovane v naslednjih členih sprememb in dopolnitev statuta, ki bi jih zlasti bilo potrebno obdelati, in sicer:

CL. 10 sprememb in dopolnitev statuta, ki govori o medsebojnih del. razmerjih je gotovo eden najpomembnejših, čeprav je bila ta materija obravnavana že v osnutku pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih. V statutu je to poglavje samo načelno obravnavano, tako da tvori statut podlago za izdelavo ustreznih pravilnikov. Posebej je treba opozoriti na 12. f, 12. j in 12. n člen.

CL. 14 našteva vodilne strokovne delavce podjetja. Po prejšnjem statutu so bili vodilni strok. delavci tudi obratovodje. Vodilne delavce zadene namreč reelekcija. Vsaka štiri leta se morajo delovna mesta vodilnih delavcev znova razpisati. Ponekod gre reelekcija v širino in zajame tudi obratovodje in ostale vodje strokovnih služb. Razmisliti je treba o tem, ali prinaša taka reelekcija v širino določene poslovne rezultate podjetja in kaj se v takih primerih od nje še lahko pričakuje. Pri tem se postavlja vprašanje zaposlitve novih ljudi, ki imajo tudi predpisano izobrazbo, vendar večkrat nimajo določene specializacije, ki je lahko svojstvena za določeno del. organizacijo.

CL. 16, ki govori o pravicah in dolžnostih delovnih enot, precizira v ustreznih skupinah njihove pravice in dolž-

nosti. V zvezi z decentralizacijo delavskega samoupravljanja se skušajo dati enotam določene samostojnosti. Razmejitev teh pristojnosti med DSP in DSE mora biti upoštevana le v takem obsegu, da pozitivno vpliva na enotno poslovno politiko podjetja in na poslovne rezultate. Zato so določene stvari še pridržane v pristojnosti DSP kot najvišjega organa upravljanja, DSE pa lahko v okviru tega določila popolnoma samostojno odločajo, predlagajo DSP ali mu dajejo mnenje.

CL. 24 govori v katerih primerih mora DS obvezno razpisati referendum. Razen teh primerov pa lahko delovna skupnost po prosti presoji določi še druge primere, v katerih se mora razpisati referendum, ki pa morajo biti v statutu navedeni.

CL. 49 govori o notranji arbitraži. Ta nova institucija je delno urejena z zakonom, postopek pred arbitražo pa določa statut.

CL. 53 govori o pogojih za imenovanje direktorja.

CL. 55 določa, kdo nadomešča direktorja v njegovi odsotnosti.

CL. 59 govori o delitvi dohodka med delovne enote. Po prejšnjem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov so bili kriteriji za ugotavljanje OD:

- fiksna vrednost točke,
- obseg proizvodnje x cenik,
- finančni uspeh.

S fiksno vrednostjo točke je imel vsak delavec zajamčen OD v višini vrednosti točke, četudi delovna enota ni ničesar proizvedla. Po kriterijih, ki so navedeni v tem členu pa je za osebne dohodke pomembna:

- obračunska osnova del. mesta,
- posamezni ali skupinski učinek opravljenega dela in
- uspeh delovne enote.

Če delovna enota ničesar ne proizvede, tudi ne more razpolagati s sredstvi za OD. V takih primerih bi dobili delavci samo z zakonom zajamčen minimalni osebni dohodek.

CL. 75 določa postopek za sprejemanje in spremembo statuta ter drugih splošnih aktov podjetja. Ta postopek določa namreč samostojno delovna skupnost.

CL. 77 določa v 183. b. čl. dan, od kdaj začne teči 4 letni rok za ponoven razpis vodilnih delovnih mest. Delovni skupnosti je dano pooblastilo, da v statutu določi datum, od katerega začne teči ta rok. Tako je lahko v statutu določeno, da začne ta rok teči z dnem, ko začne veljati statut ali pa s kakšnim drugim dnem, vendar ne pozneje kot 1. januarja 1967.

Delavski sveti enot naj o teh načelno važnih vprašanjih podajo svoje pripombe, glede ostalih določb, pa se naj izjasnijo, kje so nerazumljive ali nejasno napisane.

Mogoče se mladina prebuja

(Nadaljevanje s 13. strani)

lo na predavanju le majhno, pre-majhno število mladink in mladincev. Tudi mi kličemo »mladinke, mladinci prebudite se« pokazuje večje zanimanje in interes do mladinske organizacije.

Glede izletov pa samo nekaj besed. Lanskoletni izlet je bil za vse mladince. Mar ne? Že pred pričetkom del, kjer je mladina obljubila pomoč s prostovoljnimi delom so bili vsi mladinci seznanjeni, da bo na koncu delovne akcije izlet za tiste, kateri bodo izpolnili število ur prostovoljnega dela oz. kateri bodo imeli največ ur. Število je bilo omejeno le na 40 mladincev in izbrani so bili po vseh obratih. Tako se je iz livarne sive litine zbralo 5 mladincev, mehanične 5, obdelovalnice valjev 3 itd. To se pravi ta izlet ni bil internega značaja, temveč za vse tiste mladince, ki so pokazali največ dobre volje, se potili v znoju, ko so vihteli krampe, vzeli samokolnice in s

svojim delom doprinesli veliko za izgradnjo nove tovarne. Vsi izletniki pa so tudi prispevali svoj delež — finančni, iz lastnih sredstev. To pa bi bilo isto, kot prispevati svoj pol ali celodnevni zaslužek, kot to omenja član- kar, za izgradnjo kluba. In na znanje še to, da so mladinci člani TK, kateri so imeli dovoljno število ur in bi se lahko udeležili izleta, odstopili svoj prostor mladincem iz obrata. Tako tudi aktiv TK ni bil na izletu v polnem številu.

Mar smo sicer pozabili, da je mladina že marsikaj pozitivnega vnesla v naš kolektiv?

Mnenja smo vsi enotnega, da je kritika, postavljena na pravo mesto vedno sprejemljiva in umesna. Vendar smatramo, da kritiko lahko izreka le tisti, ki tudi sam aktivno dela. Morda, ravno zaradi takih pozitivnih mladincev navidezno naša mladinska organizacija peša.

TK ZMS Železarne Štore

FILMI V ŠTORAH

2.—3. 4. 1966

»MALI RIBIČ«

japonski CS film

9.—10. 4. 1966

»PROFESOR HANIBAL«

madžarski film

16.—17. 4. 1966

»POTNICA«

poljski film

23.—24. 4. 1966

»MORILEC IN GOSPODIČNA«

poljski film

NOV UPRAVNI ODBOR

TVD PARTIZAN — KOVINAR ŠTORE

Kavka Franc predsednik; Marković Rajko, podpredsednik; Veber Tine, tehnični sekretar; Kljaković Ratimir, blagajnik; Salic Tomo, gospodar; Ocvirk Stane, propaganda; Dr. Doplihar Alekzander, zdravstvo; Zelič Franc, Mackošek Anton, Seme Franc, Žumer Ivan, Mlač Branko, Ožek

Franc, Sivka Jože, Hiti Martin, člani.

NADZORNI ODBOR

Klinar Anton, predsednik; Lončarič Jože, Miljač Adolf

ČASTNO RAZSODIŠČE

Kranjc Srečko, predsednik; Zelič Franc, Trahtnik Zoran, dipl. met. ing.

OBVESTILO

Člane kolektiva obveščamo, da je Trgovsko podjetje BAZEN Velenje odprlo v Celju prodajalno premoga v Gledališki ulici 9 (poleg Turške mačke). Premoga je sedaj dovolj na zalogi, dostavljajo ga s kamioni na dom. Poleg tega prodajajo tudi razni gradbeni material kot vse vrste opeke, cement, betonsko železo, salonit, okna, vrata, parket, keramične plošče, vinaz plošče in drugo.

V februarju 1966

Novosprejeti člani kolektiva

Košec Ludvika Franciška iz Sentjurja, NS uslužbenka, splošni sektor.

Hergan Franca Angela iz Stražgojnice pri Pragerskem, je bila naša štipendistka na VEKS v Mariboru, sedaj diplomirala in je zaposlena kot pripravnik v komercialnem sektorju.

Križnik Martina Martin, doma iz Jezerc pri Planini, NK delavec, zaposlen v valjarni.

Kampoš Antona Konrad iz Celja, NK delavec, ekspedit.

Stante Mirka Hermina iz Prožnske vasi, NK delavka, zaposlena v komunalnem oddelku — kegljišču.

Muha Martina Friderek iz Loke pri Žusmu, NK delavec, valjarna.

Koren Karla Karl iz Štor, NK delavec, zaposlen v mehanični delavnici.

Odšli iz podjetja

Mirnik Bogdan, star 52 let, v tem podjetju je zaposlen 4 leta in to kot referent v organizacijskem biroju — direkciji, sedaj je redno upokojen.

Stante Hermina, zaposlena v komunalnem oddelku — kegljišču je odšla iz podjetja po izteku delovne pogodbe.

Johan Jože, star 60 let, v tem podjetju zaposlen preko 19 let, nazadnje kot vratar v valjarni, sedaj je invalidsko upokojen.

Poročili so se:

Zaberl Franc iz laboratorija; Kokol Anton iz ekspedita; Križnik Martin iz valjarne; Štarkl Franc iz valjarne; Solinc Jakob iz jeklarne; Verdinek Alojz iz valjarne; Vidic Anton iz livarne sive litine; Petek Edvard iz mehanične delavnice; ter Jager Jakob iz energetskega obrata.

Naraščaj v družini so dobili:

Lubej Ivan iz valjarne; Lešek Stanko iz jeklarne; Čujež Franc iz OTK; Planko Blaž iz livarne sive litine; Zohar Franc iz mehanične delavnice; Makuc Vili iz obdelovalnice valjev; Gračner Ivan iz jeklarne; Počivavšek Anton iz samotarne; Lörger Franc iz valjarne.

Izostanki v mesecu januarju

Zaradi boleznj je bilo izgubljenih 2.262 delovnih dni, zaradi rednih letnih dopustov 1.902, zaradi izredno plačanega dopusta 165, zaradi opravičenih izostankov 8, zaradi neopravičenih izostankov

13 in zaradi ostalih izostankov 567 delovnih dni, torej skupaj 4.917 delovnih dni.

KRŠITVE DELOVNE DOLŽNOSTI

V mesecu februarju 1966 je bilo zaradi kršitev delovne dolžnosti razpisanih šest obravnav, na katerih so komisije izrekle skupno osem ukrepov, med katerimi je bilo šest opominov in dva javna opomina. V dveh primerih so komisije oprostile delavce odgovornosti zaradi kršitve delovne dolžnosti.

Ukrep javnega opomina je bil izrečen:

ZMAHAR Karlu iz mehanične delavnice zaradi netovariškega izpada proti mlajšemu sodelavcu, ROZMAN Milanu iz jeklarne zaradi netovariškega izpada proti svojemu sodelavcu.

NEZGODE

ELEKTROPLAVŽ:

VLADUŠIČ Djuro je med razlivanjem grodlja držal z roko za ročico razlivnega vozička. Ko je ponovca zanihala, ga je pritisnila za kazalec leve roke ob ročico.

ŽLENDER Jože. Pri razlivanju grodlja v kokile mu je železo brizgnilo za usnjene dokolerke in ga opeklo po desni nogi.

VOĐEB Vinko. Med polnjenjem vsipne posode je z drogom bezal ostružke iz bunkerja. Nena doma se je nekaj ostružkov zrušilo na drog in ga je drog udaril v desno ramo.

JEKLARNA

LEŠEK Jakob. Pri zapenjanju kokilne kape na nosilno pripravo mu je slabo zapeta kapa padla na palec desne noge.

PAŠČINSKI ALOJZ je z žerjavom postavil prekucnik na tla ob zidu. Ko se je prekucnik dotaknil tal, se je nagnil proti zidu in mu stisnil roko ob zid, ker je neprevidno držal za okvir prekucnika.

VALJARNA

JAZBEC Avgust. Med transportiranjem izvaljanega ingota proti škarjam ga je naslednji ingot udaril v gleženj leve noge.

ZAPUŠEK Hinko. Razvezoval je sklad gredic na vozu, ki so bile zvezane z žico. Med razvezovanjem mu je padla gredica na nart leve noge, ker je stal preblizu.

LIVARNA VALJEV

BRILEJ Jože. Pri postavljanju forme na podstavek je dobil palec leve roke med spodnji del forme in ga stisnilo.

LIVARNA SIVE LITINE

KOLŠEK Martin je na stabilnem brusilnem stroju brusil odlitek, ki je imel velik rob od vlijanja. Rob se je med brušenjem nenadoma odlomil, sunek pa mu je zbil odlitek iz rok ter mu ob enem snel rokavico z desne roke, da se je ob odlitku vrezal v dlan.

LIPOVŠEK Ludvik. Pri izvlačenju jedernjaka iz kokile je z levo roko potegnil po ostrem robu in se vrezal na podlahti.

KAČIČNIK Jurij. Med brušenjem na stabilnem stroju mu je priletelo v oko več prašnih delcev.

GALUF Ivan. Pri sestavljanju kalupa ga je veriga stisnila za mezinco leve roke, ker je žerjavovodja prehitro dvignil.

TOVORNIK STANKO. Pri obesaanju jedra na kavelj žerjava ga je stisnilo za sredinec desne roke.

SAMOTARNA

GOBEC Ervin. Pri zlaganju opeke ga je stisnilo med opekami za tretji in četrti prst na levi roki.

OBDELOVALNICA VALJEV

KRANJC Franc. Pri brušenju polokrogline na čepu valja mu je brusni kamen spodrsnil in je z desno roko udaril po ostrem robu valja ter se vrezal na kazalec. Pred brušenjem bi moral posneti rob na trupu valja in do nezgode ne bi prišlo.

MEHANIČNA DELAVNICA

TURK Franc. Med pihanjem utora se je pripognil, da bi opazoval iztek noža spodaj. Pri tem se je nehotel prijel z roko za zgornji del obdelovanca in ga je glava za pritrdjevanje noža stisnila ob obdelovanec za tretji in četrti prst desne roke, ko je dosegla spodnjo mrtvo točko.

VRHOVŠEK Ivan. Pri dvigavanju vratičnega okvirja z ročnim dvigalom BKS mu je spodrsnilo, zakrilil je z rokami, da bi se ujel ter je udaril z levo roko ob vratični okvir in si poškodoval podlaket.

ENERGETSKI OBRAT

VRABEC Jože. Med brušenjem segmentov mu je zašel oster drobec v rokavico in se mu zapil v sredinec desne roke. Ker na poškodbo ni bil pozoren, ni šel pravočasno v ambulantno za prvo pomoč, je prišlo do zastrupitve.

PROMET IN AVTOODDELEK

BELCER Alojz. Pri trčenju z osebnim avtom v tovornjak ga je vrglo ob volan in se je udaril v prsni koš. Trčenje je povzročil šofer tovornjaka, ker je premočno zavrl in ga je na ledeni cesti zaneslo počez.

EKSPEDIT

BOVHA Vili. Pri ročnem nakladanju vzmetnega jekla v vagon mu je na mokrih tleh spodrsnilo, ko je nesel težko breme. Padel je med vagon in rampo in se udaril na stegno leve noge. Z rampe na vagon bi morala biti položena močna in dovolj široka deska, ker s težkim bremenom ni mogoče varno prestopati večje vrzeli med rampo in vagonom. Najbolje pa bi bilo, da bi težja bremena vedno nakladali z žerjavom.

KOMUNALNI ODDELEK

OROŽIM Rozalija. Med čiščenjem oken je padla s stola in si poškodovala levo roko v zapestju.

NOVOSTI

V STROKOVNI TEHNIČNI KNJIŽNICI

1. Elektroinštitut: Energetska bilanca SR Slovenije za leto 1964, Inštitut za elektro-gospodarstvo, Ljubljana 1965. s. 3181
2. Stahleisen-Kalender 1966. Verlag Stahleisen MBH, Düsseldorf 1965
3. Prešeren A.: Vpliv dezoksidantov na kvaliteto jekla. Poročilo metalurškega inštituta v Ljubljani 1965. s. 3182
4. Automatizacija — Mjerenje, regulacija, računalna. Izd. »Tehnička knjiga« Zagreb, 1965 s. 3183
5. Issledovanie električeskogo spektra elektronov v metallah. Izd. Akad. nauk ukraj. SSR, Kiev 1965. s. 592
6. Informator 1966. Izd. Zavod za varjenje SRS. s. 1593
7. JUS katalog jugoslovenskih standarda 1965. Izd. Jugosl. zavod za standardizacijo, Beograd 1966. s. 1596
8. Porudominski V. V.: Transformatori s preključenjem pod nagruzkajo. Izd. »Energija« Moskva 1965. s. 1594
9. Kosteckij B. I.: Iznosostojkos i antifrikazionsost detalei mašin, Kiev 1965. s. 1595
10. Sanacija poslovanja transportnega podjetja, Ljubljana 1966.
11. Konceptije perspektivnog razvoja livničke industrije SFRJ, IV. deo. Izd. UJL, Beograd 1965. s. 3131/IV
12. Konceptije perspektivnog razvoja livničke industrije SFRJ, XI deo. Izd. UJL, Beograd 1965. s. 3131/XI
13. Konceptije perspektivnog razvoja livničke industrije SFRJ, XII deo. Izd. UJL, Beograd 1965. s. 3131/XII
14. Solodihin A. G.: Tehničke i ekonomičeske osnovi termičeskoj obrabotki metallov. »Mašinostrojenje« Moskva 1965. s. 1597
15. Taschenbuch für Metallurgen, VEB-Verlag, Leipzig 1964. s. 1598