

Gradisov vestnik

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

V toku družbenih dogajanj

Komunisti Gradisa po 21. seji predsedstva ZKJ in pred drugo sejo konference zveze komunistov Jugoslavije

Po 21. seji predsedstva ZKJ vsestranska kritična razprava. Aktivnost komunistov Gradisa usmerjena v podporo in ustvarjanje pogojev za stabilizacijo — boj proti socialnim razlikam in raznim privilegijem — Ni razloga za uvedbo statusa enote z lastnostjo pravne osebe — Nove možnosti samoupravnega dogovarjanja na področju delitve ter koncentracije sredstev v podjetju.

določene uspehe in priznanja, ko se člani upravljanja zavedajo tudi svoje velike odgovornosti.

Vse to je v skladu z ustavnimi spremembami, zato ni razloga za uvedbo statusa enot z lastnostjo pravne osebe. Zato mora podjetje

(Nadaljevanje na 2. strani)

V torek 11. januarja 1972 je bil v Ljubljani sestanek članov stalne konference ZK GIP Gradisa. Sestanek so se udeležili tudi sekretarji ZK poslovnih enot (razen Celja) ter glavni direktor ing. Hugo Keržan. Uvodno besedo je imel predsednik stalne konference ZK Gradis Rajko Zupančič. Iz uvodne besede in kasnejše razprave objavljamo le nekaj, za nadaljnje delo pomembnih misli.

Kako bomo v Gradisu izpeljali določila ustavnih sprememb

Naš temeljni družbeno gospodarski odnos in vse naše delo je zasnovano na samoupravljanju in to na takšnem samoupravljanju, ki sta mu poglobljeni element delavski razred in delovni človek. To pa je tudi osnovno načelo konkretnih ustavnih sprememb v zvezi z ustanavljanjem temeljnih organizacij združenega dela.

Ustava nima namena razbijati podjetja na dele, ki ne bi mogli samostojno delovati, čeprav se v praksi lahko kaj hitro sprevrže tudi v to in pride kasneje do zelo hudih posledic, ko se zaradi vneme po demokratičnosti organizira poslovanje tako, da začne podjetje propadati in

se s tem dela velika škoda kolektivu in družbi.

Na zunaj bi bilo videti vse zelo napredno, manjkala pa bi strokovna obdelava na podlagi teoretičnih dognanj določene organizacije poslovanja. Vedno pa moramo gledati na to, da bo mogoče doseči udeležbo pri upravljanju slehernemu članu kolektiva, da se bo spreminjala miselnost v zvezi z pravicami, ki jih imamo kot samoupravljavci podjetja. Pravilna ureditev notranjih odnosov in notranje delitve so temelj za dobro organizacijo poslovanja.

Kot člani ZK se moramo čvrsto boriti proti centralističnim težnjam pri upravljanju in vodenju podjetja, stremeti pa moramo, da uvedemo koncentracijo sredstev. Pri ločenju pa uredimo s samoupravnimi dogovori med kolektivi naših enot. Le tako lahko pričakujemo, da bomo finančno močni in lahko kljubovali vsem tržnim odnosom in konkurenci, ki postaja zlasti v zadnjem času v gradbeništvu zopet bolj občutna.

Naša organizacija sedaj temelji na organizaciji poslovnih enot, ki predstavljajo kot deli podjetja zaključen proces proizvodnje in katerih rezultati se dajo planirati in meriti ter je ustvarjanje dohodka priznano neposredno na trgu in po tržno priznanih cenah. V takšni organizaciji poslovanja ustvarjajo in delijo dohodek kolektivni enot po vnaprej določenih delitvenih razmerjih. Takšen način organizacije zagotavlja tudi ustrezno materialno bazo za razvijanje samoupravljanja, ki je doseglo pri nas že

Delavski svet je razpravljaj

Ob zaključku leta je imel delavski svet 23. decembra še eno sejo z obsežnim dnevnim redom. Potrebno je bilo urediti vprašanje terenskega dodatka, dnevnica, dodatka za ločeno življenje ter za vožnje na delo in z dela. Dalje ni bil še rešen način plačevanja nagrad organizatorjem proizvodnje, urediti je bilo treba še štipendije in vprašanja, ki se tičejo priprav za narodno obrambo.

Posebno pozornost je posvečeno delavski svet podjetja predosnutku pravilnika o terenskih dodatkih. Izdelan je bil v smislu določil samoupravnega sporazuma o osnovnih merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v gradbeništvu, ki je pričel veljati po verifikaciji dne 22. septembra 1971. Bistvena sprememba je namreč v tem, da bo odslej terenski dodatek na dan in ne več na uro. Dalje pa bo višina prvenstveno odvisna od težavnosti terena glede stroškov za prebivanje delavca, ko mora delati na terenu. Prepričano je organom upravljanja v enotah, da bodo določali za vsako gradbišče, kolikšna bo višina terenskega dodatka, medtem ko določa pravilnik samo najnižji in najvišji znesek tega dodatka.

Drugi predosnutek pravilnika določa način in pogoje za izplačevanje dnevnice za službena potovanja in znižanih dnevnice za delavce obratov, ko morajo opravljati delo izven obrata v oddaljenosti nad 12 km in imajo zaradi tega večje stroške za prehrano in stanovanje. Dalje so v tem pravilniku določila o prevozu na delo in z dela delavcem v obratih, upravitelj pri centrali, kar je delavski svet že sprejel na prejšnji seji kot popravek dosedanjega pravilnika. Vsebuje pa še nova določila o višini dodatka za ločeno življenje.

Opombe je vredno, da predpisuje samoupravni sporazum o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v gradbeništvu, da ne more dobiti dodatka za ločeno življenje tisti poročeni delavec, ki dol-

biva sicer terenski dodatek zaradi dela na terenu. Tako prej ni bilo in je zaradi tega v osnutku našega pravilnika za poročene z družino, ki morajo delati na terenu, določen višji terenski dodatek. Drugi, ki terenskih dodatkov ne morejo dobiti, ker ne delajo na terenu, tj. pretežno na gradbiščih, temveč v stalnih obratih ali na upravitelj enot, pa kljub temu zaradi stanovanjskih razmer živijo ločeno od svoje družine, bodo prejeli dodatek za ločeno življenje.

Oba omenjena predosnutka je delavski svet z določeni popravki sprejel kot osnutka in ju predložil v obravnavo delovnemu kolektivu rok za razpravo pa določil najmanj 15 dni.

Precej časa se je zadržal delavski svet pri osnutku spremembe pravilnika o nagrajevanju organizatorjev proizvodnje. Osutek je namreč predvidel spremembo lestvice, po kateri se odmerja nagrada organizatorjev proizvodnje glede na doseženi dohodek.

Odbor za načrtovanje je namreč predlagal delavskemu svetu, naj veljavno lestvico za leto 1971 popravi tako, da bi se priznal najvišji odstotek za izračun ustrezne mase, 35 % od startnih osnov upravičencev in bi vse enote morale sorazmerno znižati doseženi odstotek po veljavni lestvici. Kdor je pa doslej že več dobil, kot pa bi znašal obračun po omenjenem izračunu, mu ne bi bilo treba vrniti. Delavski svet se s predlogom ni strinjal. Sprejel je novi pravilnik o nagrajevanju organizatorjev proizvodnje tako, da bo veljal šele od 1. 1. 1972 dalje, lestvico za odmero višine sredstev za izplačilo pa bo delavski svet sprejel ob gospodarskem načrtu.

V nadaljevanju se je delavski svet dokončno potrdil prvo prioriteto akcijskega programa stabilizacije pri Gradisu, kar je bilo že obravnavano na prejšnji seji in so bile dane na določene ukrepe pripombe in so bila potrebna polasnila. Delavski svet je namreč program stabilizacije na prejšnji seji sprejel, ko je prejel gradivo neposredno na seji in se z vsebino ni mogel dovolj seznaniti. Tako popravljen program naj se sedaj v celoti izvaja ker bodo s tem doseženi tudi določeni uspehi.

V zadnjem času so izšli predloži o revalorizaciji vrednosti osnovnih sredstev. Delavski svet je sprejel stopnje amortizacije za posamezne skupine osnovnih sredstev in se je pri tem poslužil možnosti, ki jo ima, da je določil najnižje stopnje, ki so dovoljene. Kljub temu bodo stroški v obliki amortizacije, ki bremenijo poslovne stroške podjetja, narasli, na drugi strani pa bomo seveda imeli več sredstev za nadomestitev.

Upravni odbor centra za izobraževanje je predložil spremembo pravilnika o višini štipendij, ki jih daje (Nadaljevanje na strani 9)



Organizacijo letosnjih zimskih športnih iger Gradisa je prevzela I. L. Ravne na Koroškem. Tekme bodo pa v Mežici

Sreča v nesreči

(Na cesto se je zrušil 20 ton težak zaščitni oder)

Na gradbišču nove avtomobilske ceste Vrhnika—Postojna, kjer gradimo viadukt Ravbarkomanda, se je 4. januarja okrog 10. ure nenadoma zrušil na cesto zaščitni oder, dolg 40 m, širok 10 m in 7 metrov visok. Težak pa je bil okrog 20 ton. Zaščitni oder je padel na cesto na mostu, kjer nova cesta prečka staro. Kljub velikemu prometu, ki se stalno odvija po cesti proti Postojni, na srečo v usodnem trenutku ni bilo na stari cesti nobenega vozila ali pešca, čeprav je nekaj minut pred tem peljal po cesti poln avtobus ljudi. — Kaj bi se zgodilo, če bi zaščitni oder padel na avtobus?

Zaščitni oder je bil postavljen lani novembra. Bil je iz železne konstrukcije, na katero je bil položen leseni pod.

In kaj je ugotovila komisija?

Komisija, ki jo je imenoval tehnični direktor podjetja Alfred Petelen, dipl. gr. inženir, je odšla na kraj nesreče ter ugotovila, da je do nesreče prišlo zaradi preobremenitve prečnega nosilca. Vplivali pa so tudi zunanji faktorji, t. j. povečava obtežbe zaradi novo zapadlega snega, zaledenitve celotne konstrukcije in ležišča, kot tudi zaradi vpliva zračnih sunkov ob prevozu večjih in hitrejših vozil pod konstrukcijo.

Promet pod mostom se že odvija normalno, naši strokovnjaki na pripravljajo nov projekt zaščitnega odra.

V času, ko to pišemo komisija nadaljuje z delom.



Tudi tale blok v Novih Jaršah bo kmalu vseljiv

DOSLEDNO IZVAJANJE POSTOPKA ZA UGOTAVLJANJE IN IZREKANJE UKREPOV ZARADI KRŠITVE DELOVNE DOLŽNOSTI

Ceprav je bilo že v našem časopisu veliko napisanega ravno v zvezi z izvedbo disciplinskega postopka in so bila izdana tudi natančna navodila, se pogosto dogaja, da se delavci obračajo za nasvete v disciplinskih zadevah. Zlasti so za disciplinska vprašanja zainteresirani predsedniki disciplinskih komisij, ki se pri vodenju postopka najdejo čisto v težavah.

Pravilnik o izrekanju ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti taksativno našteva, katere kršitve delovne dolžnosti so lažje in katere hujše. Med lažje delovne dolžnosti uvršča pravilnik naslednje:

1. nevestno opravljanje dela,
2. manjše zamujanje, predčasni odhod z dela in neopravičeno zapuščanje delovnega mesta, neopravičeni izostanek z dela do treh dni v enem letu,
3. samovoljna zamenjava delovnega mesta ali dajanje dovoljenja za takšno zamenjavo brez odobritve pooblaščenice osebe,
4. nepravilen odnos do sodelavcev,
5. neprijavljanje nastalih sprememb glede bivališča, družinskega stanja, če to zahtevajo splošni akti podjetja in navodila ustreznih strokovnih služb,
6. oviranje drugih pri delu,
7. nezadostna skrb za pravilen pouk in delo učencev ter praktikantov, ki so na strokovnem usposabljanju,
8. odklonitev izpolnitve nalog na delovnem mestu.

Hujše kršitve pa so naslednje:

1. ponarejanje osebnih listin in dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se na neopravičen način pridobile pravice z dela ali v zvezi z delom;
2. zloraba položaja ali prekoračitev pooblastití;
3. slabo in nekvalitetno opravljanje dela, opustitev prijave napak pri gradnji, proizvodnji, materialnih in delovnih sredstvih;
4. prinašanje alkoholnih pijač na delo, prihod na delo v vinjenem stanju in pijanost pri delu;
5. neopravičen izostanek z dela, ki traja več kot tri dni v enem letu;
6. pogosti neopravičeni izostanki z dela, ki povzročajo motnje v delovnem procesu zlasti na tistih delovnih mestih, kjer opravljajo skupinsko delo, ali zamujanja na delo;
7. neopravičena odklonitev razporeditve na delo z enega delovišča na drugo delovišče v istem ali drugem kraju;
8. samovoljno podaljšanje rednega, izrednega letnega dopusta ali drugih odsotnosti z dela;
9. povzročitev premoženjske škode na družbenem premoženju, s katerim upravlja podjetje ali druga delovna organizacija, z nemarnim ali nevestnim opravljanjem delovne dolžnosti;
10. prisvajanje ali neopravičeno izkoriščanje sredstev družbenega premoženja, s katerim upravlja podjetje, ali omogočanje tretjim osebam neopravičeno uporabljanje sredstev družbenega premoženja;
11. pridobivanje gmotnih koristi, sprejemanje daril in ugodnosti v zvezi z delom v podjetju in v njegovo škodo;
12. povzročitev škode podjetju zaradi sklenitve neugodnih pogodb ali poslov, dajanje nasvetov za sklepanje takšnih pogodb in lahkomišelnost sklepanje pogodb, ki se ne morejo realizirati oziroma katerih realizacija je škodljiva za podjetje;
13. nagovarjanje sodelavcev h kršitvi delovne dolžnosti ali nagovarjanje k storitvi kaznivih dejanj, nemoralnemu življenju ali netovariški odnosi do sodelavcev;
14. neupoštevanje vseh predpisov za varstvo pri delu in nepravilno in nepravilno prijavljanje delovnih nezgod;
15. kršitev predpisov pravilnika o varovanju poslovne tajnosti podjetja;
16. neupoštevanje in kršitev določb pravilnikov in organizacijskih predpisov oziroma vseh splošnih aktov samoupravnih organov podjetja;
17. opravljanje zasebnih opravil v delovnem času;
18. kajenje v delovnih prostorih v bližini objektov, kjer to ni dovoljeno;
19. neopravičena odklonitev dela v daljšem kot polnem delovnem času;
20. neopravičeno opravičilo vzroka izostanka z dela;
21. prisvajanje zasebne lastnine delavcev in odvzem stvari sodelavcem, ki so jim bile zaupane v zvezi z delom;
22. zavestno dajanje napačnih podatkov in odklonitev dajanja podatkov in dejstev, za katere delavec ve in so pomembni za potek postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti ali postopka za ugotovitev materialne škode;
23. opustitev prijave o kršitvi delovne dolžnosti in opustitev predloga za začetek postopka za izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti;
24. samovoljno prenehanje dela v podjetju brez upoštevanja časa, ko mora delavec še ostati na delu v primeru prenehanja dela na željo delavca ali brez njegove privolitve. Neopravičen izostanek z delovnega mesta nepretrgoma več kot 5 delovnih dni;
25. povzročanje nerada, prepira, pretepa, v podjetju, v samskih domovih, delavskih naseljih ali obratih družbene prehrane;
26. neopravičena ali nedovoljena odklonitev izpolnitve delovnih nalog, ki jih izdajajo pristojni organi podjetja oziroma neposredni vodja del;
27. odklonitev podatkov ali nepooblaščen dajanje podatkov ali dajanje netočnih podatkov, ki jih je treba po veljavnih predpisih dajati pooblaščenim organom in drugim delovnim organizacijam;
28. neopravičeno zaračunavanje potnih in drugih stroškov;
29. spanje med opravljanjem čuvajske službe ali med opravljanjem dela;
30. nedosledno izpolnjevanje sklepov organov upravljanja;
31. ponovitev istovrstne ali podobne lažje kršitve delovne dolžnosti;
32. opravljanje kakršnegakoli dela med bolniškim staležem;
33. samovoljna in nasilna vselitev družine v bivalne prostore delavskih domov in naselij;
34. povzročanje prepira, pretepa, nerada vajencev v šoli ali pa v samskem domu ter neuspeh v šoli.

Za lažje kršitve delovne dolžnosti izreče komisija opomin in javni opomin, za hujše kršitve pa zadnji javni opomin in izključitev iz delovne skupnosti. Te ukrepe lahko izreče le pristojna komisija za sklepanje o ukrepih zaradi kršitve delovne dolžnosti, nikoli pa ne sme izreči ukrepa posamezna oseba, ki je po našem pravilniku pooblaščen samo za vložitev zahteve za začetek postopka. Sam postopek ugotavljanja in izrekanja ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti poteka v treh osnovnih fazah:

Začetek postopka z odkrivanjem kršitve delovne dolžnosti, zbiranjem dokazov in vložitvijo zahteve za začetek postopka, razpis glavne obravnave z izrekom ukrepa in postopek s pravnimi sredstvi. Pri izvedbi postopka za izrekanje ukrepov mora komisija paziti, da postopek poteka v skladu z določili pravilnika. Zlasti je odločilno za zakonitost disciplinske odločbe dejstvo, da se kot kršitve delovne dolžnosti upoštevajo le tiste kršitve, katerih dejanski stan je opisan v pravilniku. Komisija mora slediti tudi temeljnemu načelu oz. zahtevi postopka, da delavca zasliši ob vsaki kršitvi in izreče pravilen ukrep. Sam postopek je zelo enostaven in se mora izvesti hitro, ker je le na ta način dosežen namen izrekanja ukrepov. Odgovorne osebe oz. predpostavljeni se v primerih, ko je potana kršitev delovne dolžnosti poslužujejo ustnih opozoril ali pa le pretijo z disciplinskimi ukrepi. Sele ko postane določen delavec disciplinsko problematičen, ker ruši red in disciplino, se odločijo za izvedbo postopka za ugotavljanje kršitve delovne dolžnosti. Le z dosledno izvedbo disciplinskih postopkov bomo dosegli, da se bo zmanjšalo število kršitev delovne dolžnosti, ter se bo s tem istočasno tudi spremenil delavčev odnos do dela.

Na drugo vprašanje, ki se je glasilo: »Kaj bi vi po vašem mnenju spremenili, storili v delovni enoti,« so odgovorili:

Ferid Sejdjić: Čimprej bi bilo potrebno urediti odnose med delavci, naj si bo tako glede nesoglasij, spoštovanja, zavisti, skratka, vsega negativnega človekovega individualizma in sebičnosti.

Bruno Colovini: Bolje bi bilo potrebno urediti samo organizacijo in ekonomičnost poslovanja z ozirom na proizvodno sfero, kot tudi urediti medosebne odnose.

Ante Bajić: Zagotoviti optimalne mesečne dohodke, izboljšati odnose med delavci samimi, kot tudi med vodstvom in operativno.

Camil Halidović: Dvigniti moralo, izboljšati materialno stanje, skratka, da bi se vzpostavilo v delovni enoti prijetno, pristržno in tovariško delovno vzdušje.

Na dve vprašanji osem različnih odgovorov, ki se med seboj bolj ali manj razlikujejo. Sodbo, mišljenje in komentar ob odgovorih na postavljena vprašanja pa prepuščam vam, bralci.

T. Kajfež

Zato sem se odločil povpračati nekatere člane kolektiva o tem.

Na prvo vprašanje: kakšni so problemi, težave železokrivnice, so odgovorili takole:

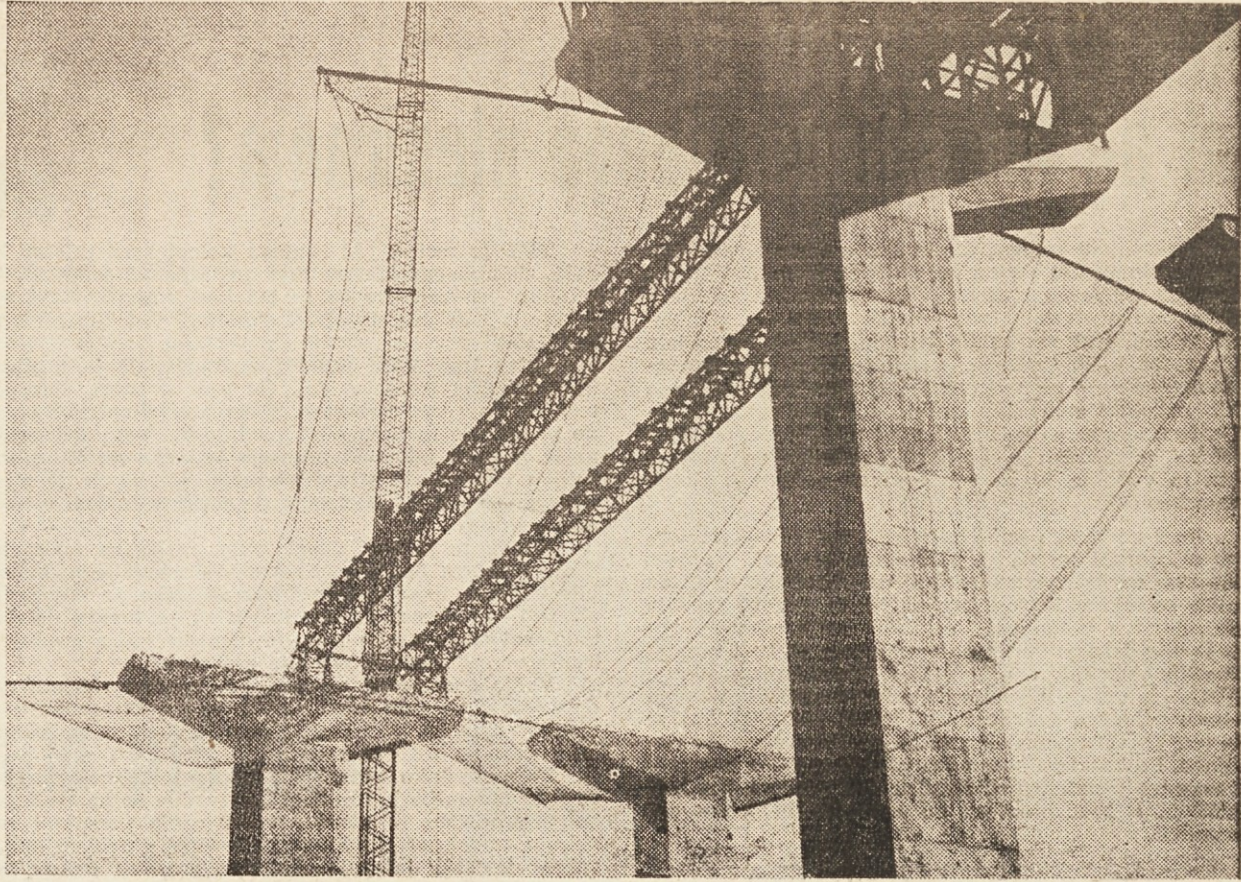
Ferid Sejdjić: Največji problem železokrivcev so neprimerna stanovanja v Tomačevem, ki niso prilagojena stanovanjskim normativom. Pereč problem je tudi menza, hrana je slaba in draga. Velika pomanjkljivost železokrivnice so tudi neurejene sanitarije, pa tudi kopalnica bi bila nujno potrebna.

Bruno Colovini: Uredili naj bi čimprej medsebojne odnose med sodelavci. Delovni tovariši naj bi se čim bolj razumeli, si pomagali in drug drugega spoštovali.

Ante Bajić: Prevelika je mržnja med ljudmi ter prevelik je prepad med nadrejenimi in podrejenimi v delovni enoti.

Camil Halidović: Preveliko je sporov, konfliktov med delovnimi tovariši. Veliko boljše bi bilo, če bi bili med seboj složni in si pomagali.

Večina delavcev je odšla na zimske dopuste



Lovilna mreža na viaduktu pri Ravbarkomandi

LOVILNA MREŽA ZA VARNOST

V gradbeništvu večkrat nastopajo primeri, ko bi bilo varovanje delavcev pri delu na velikih višinah na do sedaj običajen način z lovilnimi odri ekonomsko težko opravičljivo. Tak primer je nastopil na viaduktu Ravbarkomande.

Način montaže glavnih prednapetih nosilcev in vozičnih plošč je zahteval dodatno varovanje na ogorženih mestih s primerno konstrukcijo, ki bi »ujela« delavca po padcu s katerega koli mesta v območju polja mostu, kjer poteka montaža. Lovilni oder bi bil zato za ta namen zaradi velikih razsežnosti, predvsem višine, zelo drag in njegovo prestavljanje iz polja v polje preveč zamudno. Tem zahtevam je najbolj ustrezala lovilna mreža, za katero je bil na iniciativno oddelka za varnost pri delu izdelan projekt v pripravi dela v strojnokonstrukcijskem odseku. Lovilna mreža ima pred lovilnimi odri vrsto prednosti:

- je zelo lahka 0,26 kg/m²,
- montaža in demontaža je enostavna in hitra,
- padec na mrežo je zaradi velike elastičnosti mreže »mehak«, poškodbe so minimalne tudi pri padcih z višine 6 m, kar je odločilna prednost pred lovilnimi odri z lesenim opažem,
- poškodbe je možno popraviti z majhnimi stroški,
- mreže je možno poljubno sestavljati,
- pri obremenitvi povzročajo zaradi velike elastičnosti manjše reakcije na podpore,
- za skladiščenje zahtevajo malo prostora.

Vendar ima mreža tudi svoje zahteve, če naj dobro opravlja svojo funkcijo:

- pred vsako montažo je potreben skrben pregled vse mreže,
- poškodovana mesta zaradi padca težjih konstruktivnih delov je potrebno skrbno zakrpati,
- mreža zahteva pazljivo ravnanje,

— pravilom je potreben obremenitveni preizkus s spuščanjem bremen z višine 6 m ob vsaki montaži, — način sidranja mreže je treba rešiti že med projektiranje objekta.

Na sliki je razpeta mreža širine 20 m in dolžine 36 m med dvema stebroma viadukta Ravbarkomanda. Mreža je ob stebra vezana na vpenjalno cev, ta pa na kapo stebra. Zrosti vzdolžni robovi mreže so vezani na robno nylonso vrv premera 16 mm.

Na sliki konci cevi še niso vezani na kapo stebra, vendar je bil kljub temu izveden obremenitveni preizkus s padcem bremena 80 kg z višine 7 m v sredino mreže. Preizkus je mreža dobro prestala.

Opravititi bomo morali še nekaj preizkusov, vendar dosedanje izkušnje pri uporabi nylonso lovilnih mrež v svetu in pri nas kažejo, da se bodo le-te vse bolj uporabljale namesto lovilnih odrov, predvsem v montažni gradnji. Poudariti pa moram, da so lovilne mreže namenjene samo zaščiti delavcev in ne tudi materiala.

Edo Ravbar, dipl. ing.

MALI INTERVJU

Dve vprašanji, osem odgovorov



Noči s knjigo v roki

Ludvik Siftar, strojnik SPO — Moram poseči nazaj v svojo rano mladost. Rodil sem se na majhni kmetiji v Prekmurju. Toda ni bila revščina tista, ki je postavila oviro mojim željam. Usoda je bila kruteja in mi je že v rani mladosti naložila veliko nesrečo in odgovornost. Ko mi je bilo komaj osem let, je zbolela mama in huda bolezen jo je priklenila na posteljo za dolgih dvanajst let.

Po končani osemletki sem bil pred odločitvijo: ostati doma in skrbeti za starše ali pa iti za svojim lastnim ciljem. Ljubezen in spoštovanje do staršev sta bila prevelika, da bi jih lahko pustil same v nesreči. Tako sem ostal doma in za tako odločitev mi ni žal.

Kar sem zamudil v rani mladosti, skušam delno nadoknaditi sedaj, kajti želja po izobrazbi je v meni še zmeraj živa. Z dvajsetim letom sem stopil na pot, ki naj bi me pripeljala do zastavljenih ciljev. Začel sem kot traktorist na posestvu KIK Pomurka v Murski Soboti. Po odsluženem vojaškem roku sem se prijavil na razpis Gradisa za dveletno šolo za strojnika težke mehanizacije, katero sem uspešno končal. Nato sem se zaposlil v podjetju kot žerjavist. Delal sem skoraj na vseh večjih gradbiščih po Sloveniji in se srečeval z različnimi problemi.

V tem času je v meni tlela še naprej želja po nadaljnjem izobraževanju. Leta 1969 mi je podjetje omogočilo, da sem se vpisal na tehniško šolo strojne stroke, oddelek za izobraževanje odraslih. Uspešno sem končal dva letnika in sedaj sem v tretjem. Upam, da bom v celoti uspešno končal TSSS.

Moj cilj je spešno končati srednjo tehniško šolo.

Res, da je izredno šolanje zelo težavno, saj se vsak dan srečujem z nešteti problemi. Eden največjih je vsekakor čas, s katerim sem vedno v stiski. Moj delavnik obsega štirinajst ur, če izvzamem mnogo neprespanih noči, ki jih prebijem s knjigo. S tem je pa za marsikaj prikrajšana moja družina, saj mi za njo ostane zelo malo časa. Povrh vsega tega je naš največji družinski problem stanovanje. Pri podjetju sem osem let, toda žal mi do danes ni uspelo rešiti tega problema. Trenutno stanujemo v malem stanovanju kot podnajemniki, za kar plačujemo precej visoko najemnino. Živimo pa v upanju, da bomo s pomočjo podjetja kmalu rešili tudi ta problem.

Moj prvi cilj je sedaj uspešno končati TSSS. S tem pa seveda ne mislim prenehati z izpopolnjevanjem.

Pri uresničevanju mojih ciljev se moram v veliki meri zahvaliti kolektivu Gradisa, ki mi omogoča šolanje. V znak hvaležnosti želim ostati v podjetju še vrsto let z željo, da bi bilo podjetje še naprej uspešno.

Pripravljamo se za novo sezono

Na dvorišču strojnoprometnega obrata Ljubljana je vedno več mehanizacije. Moramo priznati, da so se letos zelo potrudili, saj so vsi boljši stroji pokriti s polivinilom, tako da jim tudi debela snežna odeja ne bo mogla do živoga. Vprašali smo direktorja strojno prometnega obrata tov. Brgleza kako so se pripravili na zimo oz. kaj delajo v teh dolgih zimskih dnevih.

V glavnem delamo na remontu, je odgovoril tov. Brglez, opravljamo pregled in vzdrževanje strojev. Pregledamo vsak stroj in preden gre v deponijo, ga preizkusimo, namažemo in pripravimo za nova dela v prihodnjem letu. Nekaj strojev smo posodili drugim podjetjem. V glavnem pa uporabljajo našo mehanizacijo komunalna podjetja, še posebno ko zapade sneg. Na splošno pa počiva 80% mehanizacije.

In strojniki? Preko 40 smo jih poslali na zimski dopust, nekaj jih je na tečaju, ostali pa so zaposleni na remontnih delih. Upamo, da zima ne bo predolga ter prav tako, da bomo spomladi imeli dovolj dela za našo težko mehanizacijo.

Iz vojske nam pišejo

Tokrat se je oglašil naš bivši predsednik mladinske organizacije iz Ljubljane Jovan Cukut, ki služi vojaški rok v Banatu. Pa pogledjmo, kaj nam piše.

Dragi tovariš urednik!
Oglašam se iz Bele Crkve v Banatu, kjer služim vojaški rok. Le dober mesec dni sem v JLA, pa sem se že kar privadil. Sicer pa je vsak začetek težak. Vojaški rok služim v avtoedinici. Kakšna razlika: prej kvalificirani tesar, sedaj pa avtoedinica! Končno pa me tudi avtomobilizem veseli.

Imam veliko prošnjo do vas, želel bi tudi v času odsluženja vojaškega roka obdržati stike s podjetjem. Zato vas lepo prosim, da mi pošljate naše glasilo Gradisov vestnik. Pridno ga bom prebiral in tako spremljal tok dogajanj v podjetju. Ko bom vojaški rok odslužil, se bom zopet vrnil, v podjetje, kjer sem se izučil, pridobil kvalifikacijo in še marsikaj koristnega za nadaljnje življenje.

Mnogo uspeha pri nadaljnjem delu! Če pa komu od mojih sodelavcev dopušča čas, pa mi naj piše.

Lep pozdrav Cukut Jovan
V. P. 4210/8

26340 Bela Crkva Banat
Dragi Jovan!
Tvoji želji bomo ustregli ter ti naše glasilo tudi pošiljali. Želimo ti v JLA obilo uspehov. Oglasi se še kaj.

Urednik

Mladinci na zdravniškem pregledu

Zakon o varstvu pri delu ter ostali zakonski predpisi določajo, da morajo biti delavci, ki delajo na delovnih mestih na višini, ropotu, na delovnih mestih z neugodnimi klimatskimi pogoji, obvezno pa vsi učenci zdravniško pregledani.

Dr. Vida Saranovič je na osnovi tega določila pregledala 102 mladince ter ugotovila, da je 58 pregledanih popolnoma zdravih. Pri 31, ki so sicer sposobni za delo je predvsem ugotovila, da je vsem potrebno zdravljenje carioznega zobovja, 3 so bili sprejeti v bolniški stalež. Pri ostalih pa so se opazile manjše okvare sluha, lažja prehladna obolenja in podobno. Nekateri pa so bili poslani na specialni pregled.

Ponovno ugotovitev velikega števila defektnega in carioznega zobovja pri mladincih narekuje posebno zdravljenje, ker je cariozno zobovje eden izmed pogojev za nastanek resnejših sistemskih obolenj (revmatizem, srce in ledvic ter obolenj na prebavnem traktu).

Zimske športne igre Gradisa

Organizacijo letošnjih zimskih športnih iger Gradisa je prevzela naša enota na Ravnah

Tradicionalne zimske športne igre Gradisa bodo letos v Mežici na Koroškem od 4. do 6. februarja. Organizacijo je prevzela osnovna organizacija sindikata Gradis — Ravne na Koroškem.

Priprave so v polnem teku. Organizator je uspel pritegniti k sodelovanju tudi gostince in športno društvo v Mežici. Tako bo tehnični del prireditve t.j. pripravo prog, izvedbo tekmovanj do razglasitve rezultatov izvedlo smučarsko društvo v Mežici. Člani društva bodo delo v redu opravili, pri čemer jim bodo pomagale dolgoletne izkušnje v organizaciji tekmovanj pa tudi ugodni smučarski tereni z novo žičnico.

Za prehrano in prenočišče bo preskrbljeno v hotelu Peca. Na razpolago pa je tudi dovolj privatnih sob pri gostoljubnih domačinih.

Samoupravni organi in osnovne organizacije sindikata sodeč po prijavah udeležencev pravilno razumejo velik pomen športne aktivnosti članov kolektiva. Prijavilo se je namreč več kot sto tekmovalcev.

Poleg tekmovalnega in rekreacijskega je važen tudi družbeni pomen teh športnih srečanj, zaradi spoznavanja in utrievanja tovarištva med člani poslovnih enot Gradisa.

Vsem udeležencem športnega dne Gradisa, želimo mnogo športnega užitka ter prijetnega bivanja v Mežici med gostoljubnimi Korošci

DEDEK MRAZ SE JE POSLOVIL

Na centrali podjetja je odbor sindikalne organizacije sklenil, da bo pripravil obdarovanje otrok zaposlenih delavcev. Na sestanku je bilo dogovorjeno, da se obdarijo otroci po skupinah od 1. do 7. leta z enako vrednostjo 90,00 dinarjev.

Ker centrala podjetja nima ustreznega prostora za take prireditve, saj je takih otrok 90 po številu, se je sindikalna organizacija povezala s Slovenskim narodnim gledališčem »Dramo« v Ljubljani, ki je še s tremi ostalimi podjetji organiziral obdaritev dedka Mraza, zraven pa je priknal še igrice »Jurček«.

Dvorana je bila polna otrok in zadovoljnih mamic, pa tudi očetje niso krivali svojega zadovoljstva. Organizacijski odbor je sprva mislil, da bo zadeva potekala počasi, saj je bilo kakih 250 otrok, vendar se je



Vodja strugarske delavnice Slavko Jerman: »Do maja smo z delom v celoti zasedeni. — Zima nas nič ne moti.«

stvar lepo razvijala, saj je »Jurček« s svojimi prigodami otroke kar polno zaposlil.

Po končani igrici, so otročkom srčka hitreje bila. Ugibali so sami pri sebi, ali so bili dovolj pridni, da bodo deležni darila dedka Mraza?

Ko pa se je prikazal dedek Mraz, ves siv in betežen, in ko je pozdravil malčke, je strah skorajda odpadel. Očke so se jim zasvetile, ko jih je začel poimensko klicati, in venomer so strmeli v pisane pakete, katere je dedek Mraz počasi jemal v roke in jih jim izročal.

No, končno pa so bile košare, polne daril, prazne. V mladih srcih pa bo še dolgo ostal spomin na sivolasega dedka in njegova darila. Polni sreče in lepih obljub do ponovnega srečanja, so zadovoljni odšli domov.

Na gradbenem vodstvu Ljubljana je vpisanih 176 otrok, katerih starši so prejeli bone v vrednosti 50,00 din. Boni so bili vnovčljivi samo pri podjetju NA-MA ter so starši, sicer za zelo majhno vsoto, lahko kupili otrokom darilo po želji.

V premissljevanju, kaj nam bo prineslo novo leto, pa se moramo nehoti vprašati, koliko otrok je še na svetu, kateri za tako lep praznik nimajo niti koščka kruha v ubogih izsušenih ustih, koliko otrok bega sem in tja, da bi zaščitili svoje mlado telo pred napadi agresorjev, koliko otrok je morda po bolnicah, kjer se borijo za svoje komaj rojeno življenje?

V takih mislih pa uvidimo, kako lepo je našim otrokom, ki imajo svoj mir in zadovoljstvo — ne občutijo niti lakote niti preganjanja.

Kako lepo bi bilo, če bi se misel o miru po vsem svetu uresničila in prinesla vsem otrokom sveta srečo, zadovoljstvo in ponos celotni družbi.

Nuša



DEDEK MRAZ 1972

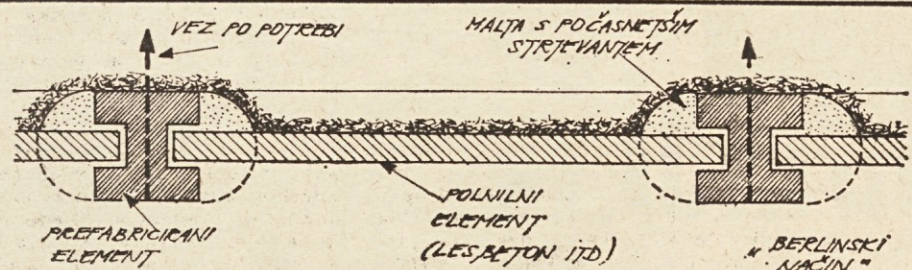
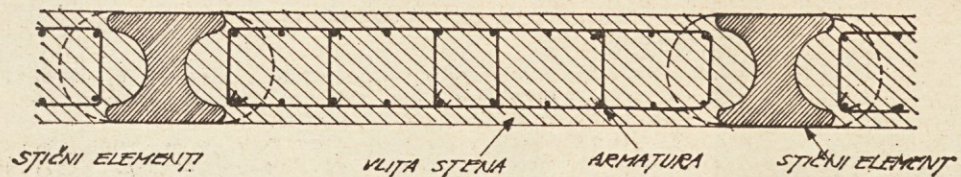


Ludvik Siftar

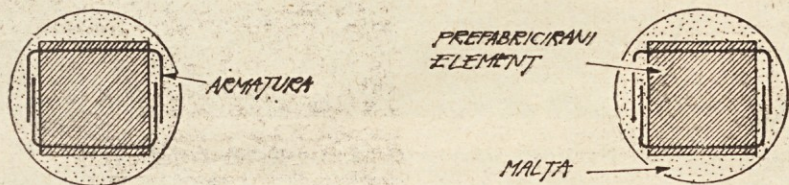
mature, kar pri drugih načinih praktično ni mogoče. B. Jarki v katere se postavljajo prefabricirani elementi so običajnih mer, to je širine od 0,50 m do 1,50 m in nekoliko širši od elementov. Za izkop jarkov se uporab-

z napravo, katera je pritrjena na robnika, zabetonirana ob vsakem robu jame. Elementi ostanejo obsešeni v bentonitni malti toliko časa, dokler se ta ne strdi in jih s tem veže na teren in med seboj. C. Prednosti tega postopka so v

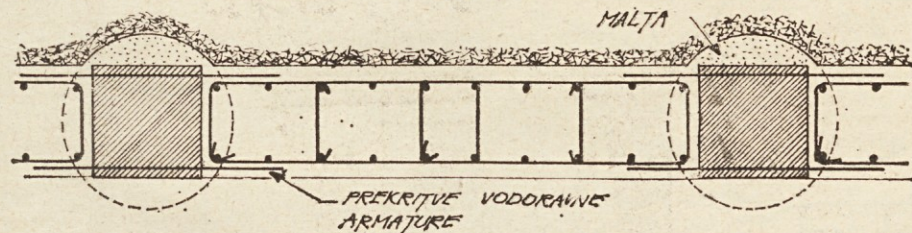
— večja varnost zaradi boljše zaščite armature z betonom (točnejša namestitve armature),
— večja vodotesnost zaradi boljše betona in zaradi zalivanja z bentonitno malto,
— zelo natančno polaganje,



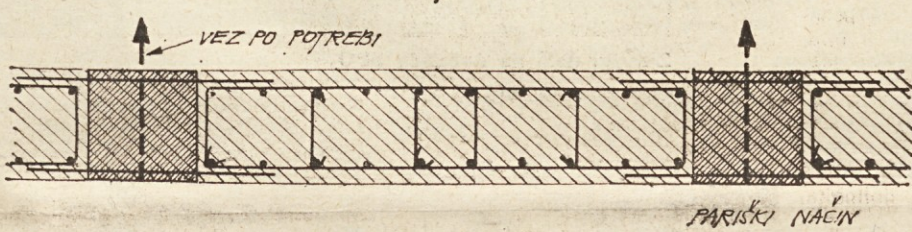
FAZA A: NAMESTITEV PREFABRICIRANEGA ELEMENTA V VERTINO



FAZA B: IZKOP V GLOBINI 1-2 m



FAZA C: BETONIRANJE VODORAVNEGA SLOJA

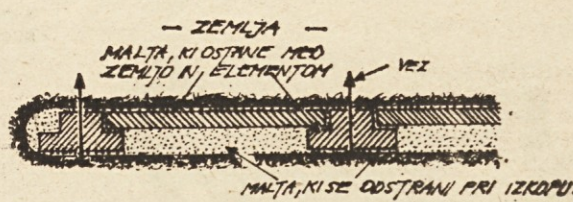
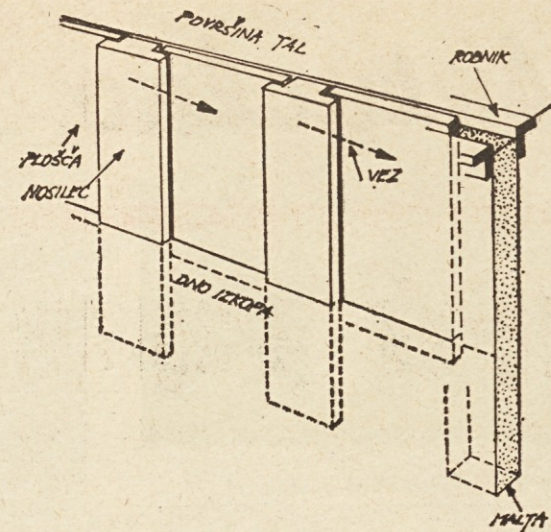


SLIKA 12

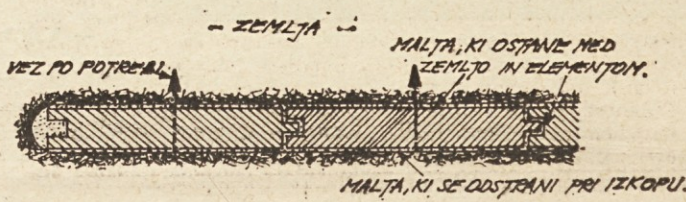
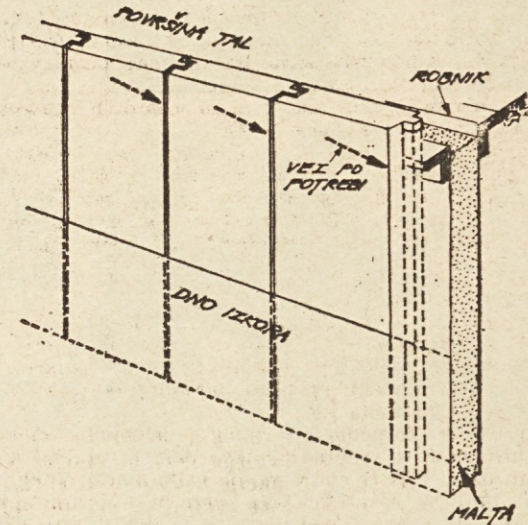
Hajo isti stroji kot za izkop jarkov za »običajne« vliite stene. Vendar je tu razlika v tem, da je izkop neprekinjen. Sestava bentonitne malte, ki se uporablja pri vrtnanju pa je drugačna. Posamezni elementi se v jarek nameščajo z žerjavci; obesi in naravnava pa se jih

tem, da mnogo lažje nadzorujemo betoniranje elementov stene na suhem kot pa betoniranje stene v bentonitni malti. Glede na zasnovo dela so te prednosti sledeče: — večja storjnost pri betoniranju

— na strani izkopa se lahko predvidijo različne obloge kot pri prefabriciranih zgradbah.
— lahko se dodajo betonu sredstva, ki odbijajo vodo, lahko se obdelajo ploskve ne zemeljskih strani, da se poveča trenje ali da se poveča vodonepropustnost.



11 a PREFABRICIRANA STENA. STENA SE IZDELA IZ NOSILCOV IN PLOSČ.



11 b PREFABRICIRANA STENA. STENA SE IZDELA SAMO IZ PLOSČ.

Pri izvedbi pa:

- odpade obsekavanje na vrhu vliite stene,
- odpade obdelava stene na strani izkopa (poseben premaz na prefabriciranem elementu omogoči lahko odstranitev bentonitne malte na strani izkopa),
- skrajšanje delovnega časa,

— odpade težave, ki nastopajo pri betoniranju na samem gradbišču, katere so upoštevanja vredne predvsem v mestih. Nadzorstvo nad delom je seveda tudi mnogo lažje, ker se glavno delo izvrši pri izdelavi prefabriciranih elementov. Nastopi pa zato skrb pri betoniranju robnikov, ki služijo za montažo elementov.

Razvoj tehnike pri gradnji zemeljskih in podzemeljskih del je zelo hiter, vse opisane metode so sodobne metode, ki so se razvile v zadnjih sedmih letih. Ta razvoj zahteva tudi razvoj novih strojev, novih načinov izvedbe in novega znanja inženirjev.

Po »Travaux« VIII-IX.

ZA LJUBITELJE ŠAHA

(Nastanek šahovske igre)

Najstarejši zgodovinski podatki o šahovski igri so iz šestega stoletja. Mnogi trdijo, da je šah nastal že mnogo prej. Šahovsko igro so pričeli igrati na Vzhodu. Od tam so jo v Evropo prinesli Arabci. Šah je nedvomno koristna igra, saj razvija pri človeku dobre lastnosti: spomin, potrpežljivost, vztrajnost itd. Šah igrajo po današnjem načinu igre vse od 15. stoletja. Do 15. stoletja so figure premikali drugače. Ker je tudi v našem podjetju precej ljubiteljev te »kraljevske igre«, je prav, če tudi v našem glasilu uvedemo posebno rubriko — šahovski kotiček. V tem kotičku bi objavljali

kratke partije, ki so se končale s porazom belega ali črnega zaradi očitne napake v igri. Kasneje pa bi lahko objavljali tudi mnogo »zahtevnejše igre« s komentarji. Mnogokrat se je že zgodilo, da je kako začetnik izgubil partijo na naslednji način:

Beli : Črni
1. f2 — f3 e7 — e5
2. g2 — g4 Dd8 — h4 ♣

Znak ♣ pomeni, da smo dali mat. Mat je perzijska beseda in pomeni mrtev. Namen vsakega igralca šaha je, da ujame nasprotnega kralja. Ko

je nasprotnikov kralj ujet tako, da ne more ubraniti šaha, je igra zanj izgubljena. Kralj je lahko napaden od katerekoli nasprotnikove figure, razen od nasprotnikovega kralja. Ko napademo kralja, je v šahu. Šaha ni potrebno napovedati. V primeru, da nasprotnik ni opazil, da je njegov kralj v šahu, oziroma napaden, ga na to opozorimo, če je premaknil katero od svojih figur, ki ne more kriti napadenega kralja. Ko je kralj napaden, so tri možnosti, da napad odbijemo: 1) kralja lahko umaknemo na polje, ki ni ogroženo po nasprotnikovi figuri, ali vzamemo figuro, ki je napadla kralja, s svojim kraljem, če seveda sovražna figura, ki je napadla našega kralja, ni branjena s kako drugo svojo figuro. 2) nasprotnikovo figuro, ki je napadla kralja, vzamemo s katero svojih figur, če je to mogoče. 3) med kralja in napadeno nasprotnikovo figuro lahko postavimo katerekoli svojih figur, če je to mogoče. Kralja je nemogoče braniti, kadar ga napade nasprotnikov kmet ali skakač.

Delavski svet je razpravljajal

(Nadaljevanje s strani 1)

podjetje. Že dalj časa je bilo o tem razpravljano, da so štipendije prenizke in tako bodo od 1. januarja 1972 dalje višje.

Večji poudarek je na uspehu, ki ga štipendist dosega v šoli in postreženi so pogoji izplačila štipendije glede na to, ali štipendist izpise redno polaga.

Na dnevnem redu se je delavskega sveta je bilo tolmačenje pravilnika o spominskih darilih. Delavski svet je ponovno poudaril, da ima do spominskega darila pravico le tisti član kolektiva, ki je prebil pri podjetju neprekinjeno 10, 15, 20 ali 25 let. Za delavce, ki so vstopili h Gradisu od podjetja Tehnogradnje, se ne more šteti, da so bili neprekinjeno pri Gradisu 10, 15, 20 ali 25 let, kot se je to napačno tolmačilo.

V zvezi s pripravami za vseljenski odpor je bilo potrebno našo notranjo ureditev uskladiti z republiškimi zakonom.

Zaradi tega je sprejel delavski svet spremembo našega pravilnika o izvedbi priprav za narodno obrambo.

Tov. Stok Alojz, dipl. gradb. inženir, direktor gradbene enote Ravne na Koroškem je prosil delavski svet, da ga zaradi zdravstvenega stanja razreši sedanjih dolžnosti direktorja enote. Delavski svet je željo imenovanega upošteval in določil tudi razpisno komisijo za izvedbo razpisa prostega delovnega mesta direktorja enote kot individualnega izvršilnega organa. Za vršilca dolžnosti direktorja gradbene enote v Ravnah je delavski svet imenoval Toneta Zaletelja.

Zaradi izrednih težav pri obračunavanju del na avtocesti Vrhnika — Postojna je sklenil delavski svet, da bo temu vprašanju posvetil posebno sejo, ki naj se skliče čimprej in pripravijo ustrezni podatki in poročila.

Delavski svet je potrdil sklenitev depozitne pogodbe za Javna skladišča v Celju, sklenil, da pristopi podjetje kot soustanovitelj Ljubljanske banke ob pogojih, sprejetih na občnem zboru banke in honočno dal še soglasje k odstopu od dela zemljišča, ki ga upravlja podjetje.

Z. R.

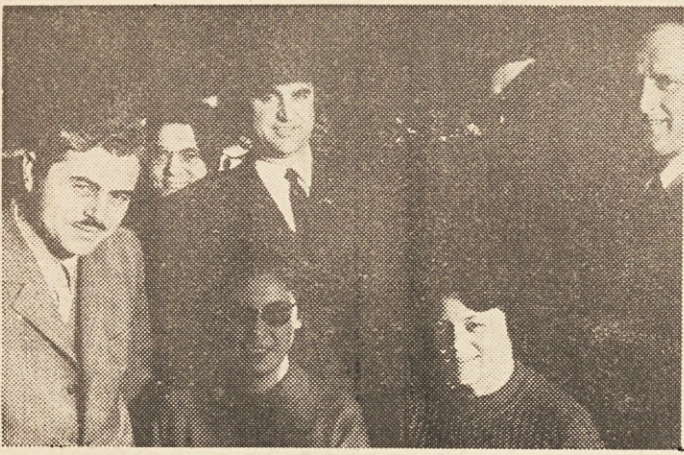


V toku družbenih dogajanj

(Nadaljevanje s strani 2)

ter ga koristno naložiti, notranjo delitev pa usmeriti v nadaljnjo koncentracijo sredstev z oplajanjem, hkrati pa se moramo organizirati tako, da bo možna vedno neposredna udeležba slehernega delavca pri upravljanju. Pri odločanju o smotrnem vlaganju sredstev se moramo posluževati sodobnih strokovnih metod ugotavljanja predvidene uspešnosti, ki naj bi jo po naši želji dosegli z novimi

vlaganji v osnovna sredstva, v proizvodnji pa tudi v kadre kot investiranje. Ne moremo trditi, da doslej niso bile odločitve racionalne. Bila je dosežena velika skrb za dobro gospodarjenje, s katero se ne more pohvaliti vsako podjetje. Obdržati moramo to zavest naših odgovornih kadrov ter izboljševati poslovanje. Braniti moramo tudi naš ponos in gojiti vzdušje enotnosti Gradisa ter imeti pred sabo vedno jasne perspektive.



Sonce in senca. Na sliki pa so dobri stari gradisovci



V SPO so vse stroje premazali in konservirali. Pokrili so jih s polivinilom tako, da jim se tako debela snežna odeja ne bo škodila



Pet minut odmora



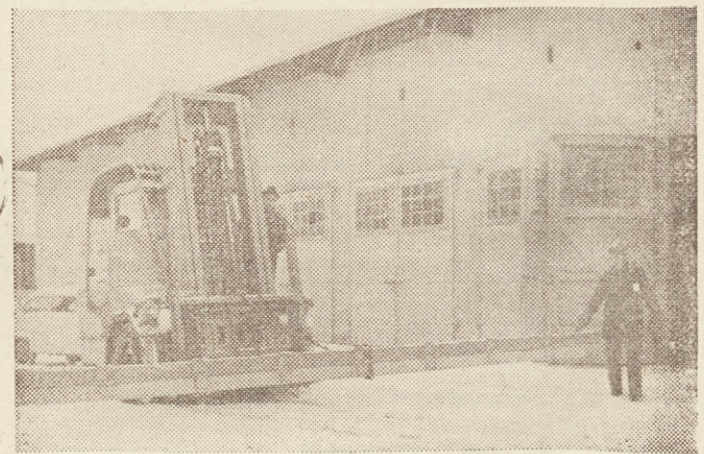
Včasih tudi ročna mehanizacija prav pride.



— Vse kaže tako, da bo prihodnjč najina malha prazna



Novi dom učencev Gradisa v Novih Jaršah



Zimsko delo na dvorišču SPO

Sklepi organov samoupravljanja

DS podjetja

SKLEPI

XIV. seja delavskega sveta podjetja, ki je bila dne 23. decembra 1971 v Ljubljani

1. Sklepi zadnje seje so bili izvršeni.
2. Poročilo overovatelja zapisnika se vzame k znanju.
3. Delavski svet sprejme predlog predosnutka pravilnika (dopolnjen s predlogi članov DSP) o terenskem dodatku in ga daje kot osnutek v obravnavo delovnemu kolektivu s tem, da naj obravnava traja 15 dni.
4. Delavski svet sprejme predlog predosnutka pravilnika o prejemkih delavcev iz materialnih stroškov in ga daje kot osnutek v obravnavo delovnemu kolektivu s tem, da naj obravnava traja 15 dni.
5. Sprejme se pravilnik o nagrajevanju organizatorjev proizvodnje po predlogu, ki je bil v obravnavi z dne 21. 9. 1971 z naslednjimi dopolnitvami:
 - V 4. členu se pri alineji »centrala« vpiše delovno mesto: raziskovalec v razvojno organizacijski službi.
5. člen se spremeni tako, da se glasi: »Osnova za ugotovitev uspeha po tem pravilniku je razmerje med povečanim čistim dohodkom in v kalkulariranih urami delavcev«.
7. člen se spremeni tako, da diagram, po katerem se v smislu pravilnika ugotavlja uspeh za izračun nagrad organizatorjem proizvodnje, ni sestavni del pravilnika, temveč se bo priredil skladno z določilom zadnjega stavka tega člena, z letnim gospodarskim načrtom za leto 1972.
18. člen se spremeni tako, da se glasi: »Ta pravilnik velja 8. dan po objavi, uporablja pa se od 1. januarja 1972 dalje«.
6. Delavski svet odklanja predlog, ki ga je dal Odbor za načrtovanje in notranjo delitev dohodka, da se za leto 1971 obračunajo nagrade organizatorjem proizvodnje drugače, kakor je to predvideno s sedaj veljavnim pravilnikom o nagrajevanju organizatorjev proizvodnje, sprejetim pod številko 02-31/66 101. Izplačevanje nagrad organizatorjem proizvodnje ostane do uveljavitve novega pravil-

nika v smislu prejšnje točke, nespremenjeno.

7. Delavski svet dokončno potrdi akcijski program stabilizacije (prioriteta I) s tem, da se upoštevajo naslednje dopolnitve oz. spremembe:

- a) pri 12. točki se namesto »15 november 1971« napiše »15. januar 1972«;
 - b) pri 15. točki se namesto »decembra 1971« napiše »januar 1972«;
 - c) pri 20. točki se črtata predzadnji in zadnji stavek prvega odstavka
 - č) v 23. točki se za besedo »pravilnika« dodajo besede »... o izrekanju ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti.«;
 - d) zaradi nejasnosti določila v 5. točki naj gospodarsko-finančna služba podjetja do prihodnje seje pripravi preciznejše besedilo v zvezi z ukrepi glede izplačevanja osebnih dohodkov po uspehu, kadar presegajo terjatve določen odstotek. Poleg tega naj se upošteva vezavo sredstev, kot na primer zaloge materiala, nedokončano proizvodnjo in podobno.
8. Delavski svet imenuje komisijo za revalorizacijo osnovnih sredstev pri podjetju v sestavi: Martinšek Anton, kot predsednik, Merhar Franc, Omersa Igor, dipl. ing. in Poljšak Lidija kot člani.
9. Delavski svet sklene, da se za posamezne vrste skupin osnovnih sredstev v smislu 18. člena zakona o revalorizaciji osnovnih sredstev določijo naslednji koeficienti za revalorizacijo:

a) Gradbeni objekti po čl. 9 skupine G-3	1966	1967	1968	1969	1970	1971
	1,45	1,38	1,25	1,20	1,30	1,00
b) Oprema po čl. 11 skupine 0-1	1966	1967	1968	1969	1970	1971
	1,15	1,10	1,08	1,08	1,05	1,00
c) Oprema po čl. 11 skupine 0-2	1966	1967	1968	1969	1970	1971
	1,23	1,18	1,15	1,10	1,08	1,00
d) Transportna sredstva po čl. 11 skupine 0-5	1966	1967	1968	1969	1970	1971
	1,20	1,18	1,15	1,10	1,08	1,00
e) Oprema po čl. 11 skupine 0-7	1966	1967	1968	1969	1970	1971
	1,23	1,25	1,20	1,10	1,08	1,00

f) Laboratorijska oprema, kontrolni in merilni instrumenti skupine 0-8 po čl. 11

1966	1967	1968	1969	1970	1971
1,23	1,18	1,10	1,10	1,08	1,00

g) Uvozna oprema po čl. 13 skupine UO-3

1966	1967	1968	1969	1970	1971
1,20	1,18	1,18	1,15	1,13	1,00

— Oprema, ki je stara več kot 10 let in veliko orodje se v smislu čl. 7 zakona ne revalorizira;

— Gradbena zemljišča se v smislu čl. 15 zakona ne revalorizirajo;

— Sredstva, pridobljena pred 31. 12. 1966 se revalorizirajo za leta dobave 1962, 1963, 1964, 1965 po njihovi vrednosti s stanjem na dan 31. 12. 1965 in upoštevajoč koeficient, ki je določen za posamezne skupine osnovnih sredstev za leto 1966.

10. Sprejme se sprememba pravilnika o delu Centra za izobraževanje glede višine stipendij, kot je bila predložena pod zap. št. 02-5/66 108 z dne 13. 12. 1971 z veljavnostjo od 1. 1. 1972 dalje.

11. Na vlogo Strojno prometnega obrata z dne 16. 12. 1971 pod št. 17-1/67 515 v zvezi s tolmačenjem pravilnika o podelitvi spominskih daril članom delovnega kolektiva GIP Gradisa, daje delavski svet podjetja naslednje pojasnilo:

Do spominskega darila v smislu pravilnika podjetja (št. 02-1/70 101 z dne 2. junija 1970) imajo pravico le tisti delavci, ki so bili neprekinjeno pri podjetju 10, 15, 20 oz. 25 let. V tem smislu je potrebno tudi upoštevati glede pridobitve spominskega darila za delavce, kateri so vstopili h Gradisu od podjetja Tehnogradnje v letu 1970 ali 1971 in dalje. Iz tega torej izhaja, da delavci, ki nimajo predpisano neprekinjeno delovno dobo pri GIP Gradisu, ne morejo prejeti spominskega darila. Kolikor so se v tej zvezi izvedle nepravilnosti, jih je treba obravnovati kot kršitev pravilnika.

12. Sprejme se sprememba in dopolnitev pravilnika k organizaciji in izvedbi priprav za narodno obrambo, kakor je bila predložena delavskemu svetu pod št. 02-4/69 101 z dne 15. 12. 1971.

13. Zaradi priglasitve v register gospodarskih organizacij pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani, sklene delavski svet podjetja, da se prenese sedež Biroja za projektiranje iz Korykove ulice 2 v Kersnikovo ulico 10 v Ljubljani.

14. Delavski svet podjetja daje soglasje k odstupu pravice uporabe zemljišča na delu parcele št. 1553/1 k. o. Studenci ob Korčevovi ulici v Mariboru v izmeri 50 m² v korist Vrtnjak Ludvik in Vrtnjak Martin, oba

iz Maribora proti plačilu 25.— za 1 m² zemljišča

15. Sklep delavskega sveta podjetja na seji dne 5. 11. 1971 pod zap. št. 17) naj se spremeni v enotno besedilo vseh pristopnikov h konzorciju za izgradnjo nuklearne elektrarne tako, da se glasi:

»Delavski svet podjetja GIP Gradisa potrjuje pogodbo z dne 5. 2. 1971 o ustanovitvi konzorcija za izgradnjo nuklearnih elektrarn v SFRJ ter potrjuje aneks št. 1 z dne 12. 2. 1971 in aneks št. 2 z dne 10. 11. 1971 k pogodbi z dne 5. 2. 1971«.

16. Vloga Ekonomske fakultete v Ljubljani v zvezi s sredstvi za financiranje gradnje sol, se zavrne.

17. Delavski svet sprejme prošnjo tov. Stok Alojza, dipl. gr. ing. za razrešitev direktorja gradbene enote Ravne na Koroškem in ga razporeja na delovno mesto strokovnega svetnika v podjetju. Do izvolitve direktorja enote v Ravnah imenuje delavski svet na podlagi 135. člena statuta GIP Gradisa za vršilca dolžnosti direktorja gradbene enote Ravne na Koroškem tov. Zaletež Antona, gradbenega tehnika, sedaj pri omenjeni enoti.

Prumopredajo poslov bo opravila posebna komisija v smislu 131. člena pravilnika o delovnih razmerjih, ki jo imenuje glavni direktor.

18. Na podlagi 134. člena statuta GIP Gradisa ter 140. in 141. člena poslovnika o neposrednem upravljanju in delu organov upravljanja v podjetju in enot v sestavi podjetja, imenuje delavski svet podjetja razpisno komisijo za razpis prostega delovnega mesta direktorja gradbene enote Ravne na Koroškem, kot individualnega izvršilnega organa, naslednje tovariše: Martinšek Antona, kot predsednika, Sever Dragovana, dipl. gr. ing., Bora Stamenkoviča, Otona Roškarja in Alojza Remca kot člane.

19. Delavski svet sklene, da naj se v januarju skliče posebna seja za obravnavo vprašanj v zvezi s situacijo pri obračunu del na avtocesti Vrhnika—Postojna, pri čemer naj se upošteva poročilo, ki ga je sestavila enota Ljubljana. Priključiti naj se še poročilo enote Nizke gradnje.

20. Delavski svet podjetja potrdi sklenitev depozitne pogodbe za Javna skladišča v Celju za dva milijona dinarjev, za dobo treh let in 6% obrestno mero s tem, da se pri vsakem izplačilu zadrži 20%.

Predsednik DS podjetja:
Saša Skuij, dipl. gr. ing.