

Celje - skladišče

D-Per

214/1959



1319650811,5/6

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE

# Emajlirlec

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE CELJE

## PRODUKTIVNOST DELA

Produktivnost je sposobnost družbe izdelovati uporabne vrednosti.

Glavni pogoji za produktivnost so:

1. povprečna sposobnost delovne sile,
2. stopnja znanosti in uporaba znanosti pri tehnoloških postopkih,
3. družbena organizacija pri procesu proizvodnje,
4. pravilni odnosi in dobra organizacija,
5. sredstva, ki jih imamo na razpolago za proizvodnjo,
6. prirodne okolnosti.

Ad. 1. Sposobnost delovne sile zavisi od strokovnega znanja, psihofizične kondicije delovnega človeka, spretnosti in sposobnosti vodenja.

Strokovno znanje se pridobi:

1. v šolah,
2. s prakso.

Ad. 2. Z zasledovanjem tehničnih novosti in uporabo teh pri tehniških postopkih. To pa ni edina znanost, temveč je treba zasledovati tudi metode dela, intenzivnost dela, nagrajevanje dela, pravne odnose med delavci in skupnostjo, analitično oceno dela, študij stimulacije dela, usposabljanje človeka za delo, odpravljanje negativnih vplivov na delo, čuvanje zdravja, prilagajanje procesa dela človeški sposobnosti, izbira delovne sile za gotovo delo, proučevanje odnosov med delavci, da nastopi čim manj trenja med njimi itd.

Ad. 3. Z delavskim samoupravljanjem smo v naši državi dosegli optimalno društveno ekonomsko rešitev, ki nam garantira največjo proizvodnost, ker smo aktivno zainteresirali vsakega delovnega človeka, da dosežemo čim večjo produktivnost, ker se s tem direktno povišuje njegov standard.

Ad. 4. Dobro priučeni ljudje, moderni strojni park, ki upošteva vse tehnične novosti, še ne da pravilno storilnost, če med njimi ne vladajo pravilni odnosi in če ni dobro organizirana priprava dela. Trenje med ljudmi povzroča nevoljo, slaba organizacija pa zastoj.

Ad. 5. Sredstva, ki jih imamo na razpolago za proizvodnjo so stroji, mehanizacija in avtomatizacija. Ti so zelo važni faktorji za produktivnost. Brez dobrega stroja, orodja in naprav ne more dobro priučen delavec dvigniti storilnosti. Nepravilno mišljenje je, da stroj kot tak že poveča produktivnost. Najboljši stroji in slabo priučena delovna sila ne dajo produktivnosti. V Turčiji na primer so dobili 30.000 odličnih traktorjev. Po treh mesecih je bilo uporabnih še 20.000 traktorjev, a po enem letu še 3.000 traktorjev, po treh letih pa samo še 260 traktorjev. To je dokaz, da stroj brez priučene delovne sile ne prinese povečane produktivnosti. Brez dvoma je potrebna povezava vseh navedenih pogojev, da se doseže večja storilnost.

Ad. 6. Prirodne okolnosti: Na dobri zemlji se več pridela kot na slabi, na dnevnem kopu se tudi več premoga koplje kot v rudnikih itd.

Razmerje med ustvarjeno uporabno vrednostjo in časom žive delovne sile, ki smo jo uporabili, da smo jo ustvarili, nam da kriterij, na kakšni stopnji produktivnosti smo. Če sedaj napišemo obrazec

$$Pr = \frac{Q}{T}$$

kjer znači Q uporabno vrednost, čas T pa živo delovno silo, uporabljeno za ustvarjanje te uporabne vrednosti.

Ta obrazec lahko razširimo in uvedemo za ta obrazec kapaciteto naprav (Kap) in vrednost

$$Pr = \frac{Q}{T} = \frac{Q}{Kap} \times \frac{Kap}{T} = \frac{a}{Kap} \times \frac{Kap}{Ino} \times \frac{Ino}{T}$$

investicije (Inv)

Faktor  $\frac{Q}{Kap}$  — je stopnja izkoriščenja obstoječih kapacitet, kar je zelo važno.

Zanimiv je faktor  $\frac{Kap}{inv}$  — realni predračuni in kalkulacije. Vsekakor imajo pri tem faktorju projektanti odločilno vlogo, da z najmanjšimi investicijami ustvarijo največje kapacitete. Vsi ti obrazci pa ne povedo še skupno, na kaj vse moramo paziti pri povečanju produktivnosti dela. Kot prvo nam jasno kaže obrazec, da moramo štediti z živo delovno silo. Ravno tako važna pa je štednja s surovinami, energijo in osnovnimi sredstvi. Vse te elemente je treba urejevati, analizirati in stalno izboljševati. Če hočemo vedeti, na kakšni stopnji produktivnosti smo, moramo primerjati produktivnost sorodnih podjetij v tuzemstvu in inozemstvu.

### KAKO ŠTEDIMO Z DELOVNO SILO?

- da preprečimo nesreče in nezgode;
- da se poslužujemo najmodernejših metod zaščite strojev in naprav; zavedati se moramo, da se ponesreči v Sloveniji vsak 7. delavec in da izda skupnost za zdravljenje 6 milijard 200 milijonov letno tako, da praktično ne dela 2923 delavcev vse leto, ker znaša povprečna doba poškodbe 18,4 dni zdravljenja; v Jugoslaviji se pri delu smrtno ponesreči letno okoli 540 delavcev; Če upoštevamo to dejstvo, nam je razumljivo, da moramo posvetiti vso pozornost temu problemu;
- da uredimo delavnice tako, da preprečimo poklicne bolezni;
- da izboljšamo delovne pogoje — razsvetljava, dober zrak, primerna temperatura — navedeno znatno dviga proizvodnost dela; z dobrimi in higienskimi prostori se lahko borimo proti nalezljivim boleznim in zopet prištedimo pri delovni sili;
- da skrbimo za najprimernejši delovni čas in pravilen odmor;
- da opravljamo fizično težka dela z mehanizacijo in avtomatizacijo;
- da specializiramo človeka; s tem dosežemo veliko spretnost, paziti pa moramo, da delo ne postane monotono in odvrtno;
- da vršimo delo pazljivo, točno in da smo eden drugemu v pomoč;
- da vršimo in analiziramo delo; (analitik dela ugotavlja koristno delo v tehnološkem postopku in mrtvo delo; racionalizacije odpravljajo mrtvo delo; treba je v tem smislu usmerjati delo racionalizatorstva; mrtvo delo lahko nastane zaradi slabe razporeditve strojev in naprav, zaradi površnega dela, zaradi slabe kvalitete surovin, slabih delovnih prostorov, slabe organizacije, slabega nadzora in nediscipliniranosti; s pravilnim vodenjem in dobro disciplino pri tehnoloških postopkih, ki morajo imeti za podlago tehnične norme dela, sprijazniti se moramo, da vršimo našo proizvodnjo še vedno z običajnimi delovnimi metodami; analitiki bodo te metode izboljševali in velik napredek bo, če bomo dosegli izboljšanje metode dela; še en korak

naprej so standardne delovne metode, korak naprej je mehanizacija in še en korak naprej je avtomatizacija; iz teh kratkih besed je razvidno, da pri borbi za večjo storilnost ni končne meje; red in disciplina pri tehnološkem postopku sta močna faktorja za dvig produktivnosti;

- da skrbimo za pravilen in dober odnos med sodelavci in preprečitev fluktuacije, stalno zanimanje vodilnih za delo svojih podrejenih — primer Amerika, uvedba dobre kontrole, tako norm in kvalitete;
- da vzbujamo zanimanje celotnega kolektiva za izboljšanje tehnološkega postopka;
- s posvečevanjem konstrukterja s proizvajalcem;
- s posvečevanjem analitika dela s proizvajalcem, da ima skrb za posameznika;
- da psihološko pripravimo člane kolektiva preko delavskega sveta in upravnega odbora, in da ta ustanovi poseben fond za podpiranje dviga storilnosti;
- da je dvig storilnosti neobhodno potreben za dvig standarda;
- da damo članom kolektiva priznanje za dosežene uspehe, kar stimulira vse nadaljnje akcije;

- s pravilno izbiro ljudi in razdelitvijo dela;
  - s priučevanjem delovne sile;
  - z odpravljanjem zastojev v produkciji;
  - z dobrim planiranjem;
  - s pravilno lokacijo stanovanj delavcem;
  - s higienskimi stanovanji delavcem;
  - z dobrim standardom delovne sile.
- Navedel sem samo nekaj točk, katere vplivajo na dvig storilnosti. Pri pravem gledanju na delo pa jih bomo našli še in še.

Kot najvažnejšo točko omenim samo še dobro razumevanje in stremljenje vseh, da se preprečijo nepotrebni spori, s tem pa velikokrat nezadovoljstvo na delovnem mestu, ki ruši v največji meri dvig storilnosti.

Prav tako važna je štednja s surovinami, čuvanje strojev in naprav in štednja z energijo. Prej sem omenil definicijo, da merimo proizvodnost z ustvarjeno dobrino na časovno enoto. Omenil sem, da s štednjo materiala, s čuvanjem strojev in energije tudi dvigamo proizvodnjo. Ta pa se ne izraža v gornjem faktorju, zato zastopajo nekateri mnenje, da se produktivnost meri s faktorjem: dohodek napram številu zaposlenih.

$$Pr = \frac{\text{dohodek}}{\text{številu zaposlenih}}$$

Pri tem gledanju je gotovo zajeto več momentov pri presojanju produktivnosti kot v prvem primeru. Imamo še tretji način merjenja produktivnosti:

$$Pr = \frac{\text{dobiček}}{\text{napram osebnim dohodkom}}$$

Za stimuliranje produktivnosti je zelo važno, da plačilni fond raste s porastom proizvodnje, da pa pri tem istočasno pada cena izdelanih predmetov. Skratka, v osnovi dela podjetje dobro, ako s čim manjšimi stroški doseže čim večje dohodka ali kakor se danes izražamo, največjo realizacijo. Po vsem tem izvajanju bi si nekdo mislil, kaj govorimo o zvišanju produktivnosti žive sile, če znašajo plače v strukturi maloprodajne cene 6 do 7 odstotkov, v nekaterih primerih pa še celo manj.

Na prvi pogled bi človek mislil, da je to mišljenje opravičeno. Če pa pogledamo na drugi strani, kaj vse mora skupnost poskrbeti, da lahko zaposli novo delovno silo za povečanje proizvodnje, bomo takoj videli, da so ti stroški ogromni, saj stane šolanje državljanov, ki dovrši osemletko, 1 milijon din, šolanje enega inženirja 2,5 milijona din, eno stanovanje 2,5 milijona din, da je treba v kolonijah graditi šole, bolnišnice in drugo potrebno, vidimo, da so stroški osebnih dohodkov praktično znatno višji kot jih mi vstavljamo v kalkulacije.

Poglejmo račun kaj to pomeni v razvoju pri premogovnikih. Leta 1957 je Jugoslavija zaposlila 70.000 ljudi pri premogovnikih. Ti so izkopali 18 milijonov ton premoga. V 10 letih naj bi Jugoslavija izkopala 35 milijonov ton premoga. Če bi ostala storilnost ista, bi rabili za kopanje 36 milijonov ton premoga 140.000 ljudi.

S prej navedenimi pripombami in s predpostavko, da proizvodnje vseeno raste, stane to povečanje proizvodnje ne glede na strojne naprave, 300 milijard din, ki jih pa knjigovodstvo rudnikov ne zajema.

Ne bi se spuščal tu v detaljne račune, hotel sem le osvetliti, da z dviganjem proizvodnosti žive delovne sile lahko prištedimo skupnosti velike vsote. Vsekakor pa moramo imeti pred očmi, da se število državljanov veča in da je za njih treba najti delo. Iskati pa moramo za njih delo tam, kjer imamo najmanjše investicije.

Na koncu bi še omenil standard.

Eni trdijo, da je nizek standard posledica slabe storilnosti, drugi zopet, da je slaba produktivnost posledica nizkega standarda. V principu sta pravzaprav mnenji pravilni. Edina rešitev iz tega začaranega kroga je, da postopoma dvigamo produktivnost v vseh panogah proizvodnje.

Po predavanju inž. Riharda Pompeja

## OBJAVA

Vse člane kolektiva opozarjamo, da so nabiralniki (leseni zabojčki), ki so nameščeni pri vходу v tovarno, v emajlirnici in surovinskem oddelku, namenjeni le za zbiranje prispevkov za »Emajlirca«. Događa se stalno, da v te nabiralnike mečejo člani našega kolektiva svojo redno pošto, ki potem obleži v teh nabiralnikih. Ti nabiralniki se praznijo enkrat na mesec in je zaradi tega bila pošta, ki se je nahajala v nabiralnikih, oddana šele takrat naprej, ko so se nabiralniki spraznili.

Člani kolektiva, v nabiralnike torej samo prispevke za »Emajlirca«, in to v večjem številu, kot doslej, ne pa svojo pošto! Za pošto, ki bo v nabiralnikih, ne odgovarja niti uredništvo niti podjetje.

Uredništvo

## Tekmovanje v počastitev zleta Svobod v Celju

Sindikalni odbor emajlirnice je sprejel sklep, da skupno z vsemi člani kolektiva, zaposlenimi v vseh oddelkih emajlirnice, napove tekmovanje vsem ostalim oddelkom v podjetju v počastitev zleta Svobod v Celju. Tekmovanje bo trajalo od 5. do 12. julija 1959. Ocenjevanje bo po naslednjih točkah:

doseganje dnevnega plana;  
znižanje stroškov;  
čistoča v oddelku;  
čistoča v sanitarijah;  
uporaba zaščitnih sredstev;  
znižanje nezgod;  
točno prihajanje na delo in odhajanje z dela;  
neopravičeni izostanki;  
udeležba pri slavnostnem sprevedu zleta Svobod.

Upravni odbor je izvolil posebno komisijo, katere naloga bo ocenjevanje po teh kriterijih ter da dodeli najboljšim v tekmovanju nagrade.

# O delu delavskega sveta

Delavski svet podjetja je v prvem polletju 1959 imel pet rednih sej ter eno izredno sejo.

Dne 27. 1. 1959 je delavski svet razpravljalo o investicijskem planu za leto 1959, o pripravah za zaključni račun za leto 1958 ter o pripravah za novi tarifni pravilnik. Na naslednji seji, dne 4. 3. 1959, je bila razprava o zaključnem računu ter potrjen predloženi predlog zaključnega računa za leto 1958. Nadalje je bila razprava o predlogu investicijskega plana za leto 1959 ter je bil ta plan sprejet. Pod »razno« se je razpravljalo o pripravah za praznik 8. marca ter o racionalizacijah in je delavski svet potrdil predloge komisije za racionalizacije ter odobril izplačilo predlaganih nagrad. Izredna seja delavskega sveta, dne 18. 4. 1959, je bila posvečena počastitvi 40. obletnice ustanovitve KPJ.

Tretja redna seja v letošnjem letu je bila dne 24. 4. 1959 ter je dnevni red obsegal kot glavno točko obravnavanje novega tarifnega pravilnika, premijskega pravilnika, nagradnega pravilnika in pravilnikov o normah. Na tem zasedanju so bile volitve novega upravnega odbora za tekoče leto.

Enako kot na prejšnjih sejah, je tudi dne 21. 5. 1959 bilo na dnevnem redu obravnavanje zelo važnih točk, kot so: razdelitev sredstev iz leta 1958 na sklade podjetja, poročilo zdravstvene in preventivne službe ter komisij. Od dohodkov, ki so bili razdeljeni na sklade smatramo, da je potrebno objaviti članom kolektiva razdelitev sklada skupne uporabe. Ta sklad se uporablja za zidavo stanovanjskih zgradb, vzdrževanje stanovanjskih zgradb, gradnjo gospodinjskih servisov, za plačevanje premij za nezgodno zavarovanje, za kritje stroškov štipendij, za strokovno izobrazbo delavcev; za kulturne potrebe, razvedrilo, počitniške domove, za prispevke družbenim organizacijam itd.

### Sklad skupne porabe

Sredstva sklada skupne porabe, ki se lahko uporabljajo v te svrhe v letu 1959, znašajo skupno 94.039.823 din ter so bila po sklepu delavskega sveta na tej seji razdeljena takole:

a) za stanovanja: 32 stanovanj na Mariborski c. 40 stanovanj stolpnica 16 stanovanj v Tkalski ulici	
	Skupaj 45.000.000 din
b) za družbena sredstva — kumune (za gradnjo menze, gospodinjski servis)	
	Skupaj 16.000.000 din
c) za odplačilo dolgov: stanovanja na Otoku, v Cretu, hišice v Moščeniški Dragi z obveznimi prispevki	
	Skupaj 14.735.382 din
d) razni izdatki: popravilo opreme Mošč. Drage popravilo stanovanjskih hiš štipendije, šolnine vzgoja kadrov, osebni izdatki vzgoja kadrov, mat. izdatki dnevnice za seminar, in teč. članarine društv. DIT Var. teh. dotacija družb. prehrani počitniškemu domu M. Draga prispevki organizacijam razni prispevki zavar. osnov. sred. rez. 20% proračunski prispevek odplačilo nepokritih stroškov za leto 1958	1.200.000 din 2.000.000 din 1.000.000 din 700.000 din 1.300.000 din 700.000 din 500.000 din 2.500.000 din 2.000.000 din 1.520.000 din 346.627 din 584.059 din 2.896.878 din
	1.083.877 din
	Skupaj 17.221.564 d.n

Poročilo o zdravstveni in preventivni službi je podal tovariš dr. Stane Petrovič ter predložil nekatere težkoče ambulante in značilnosti glede obolenj članov našega kolektiva. Hkrati je predložil predračun predv denarjih izdatkov preventivne zdravstvene službe za leto 1959, te izdatke krije podjetje v breme materialnih stroškov.

Ta predračun izdatkov za preventivo znaša 4.939.450 din ter ga je delavski svet odobril.

Na tej seji so bili odobreni tudi predračuni odnosno predvideni stroški izdatkov za leto 1959 in sicer:

reprezentanca	800.000 din
potni stroški — tuzemstvo	750.000 din
potni stroški — inozemstvo	1.210.000 din
dnevnice — tuzemstvo	1.333.000 din
dnevnice — inozemstvo	1.030.000 din
požarno varnostna služba	1.500.000 d'n
požarno varn. služba sur. skl.	2.036.000 din

Člani delavskega sveta so glede stroškov potovanja v inozemstvo smatrali, da bi moralo naše podjetje pošiljati v bodoče v inozemstvo čimveč ljudi — komercialistov in tehnikov ter je zaradi tega delavski svet sprejel tudi sklep, da se potni stroški v inozemstvo povečajo v tem letu za 500.000 din in v enaki višini tudi dnevnice.

### Higiensko tehnična zaščita

Prav tako se je na tej seji obravnaval predlog izdatkov za HTZ za leto 1959 ter je bil ta predlog sprejet in se glasi:

a) higienska zaščita: razkužila, milo, brisače in drugo	800.000 din
b) okrepčila: mleko, čaj, kava, sladkor	1.600.000 din
c) delovna varnost: pleskanje prostorov, črte za odvijanje transporta, sanitarije itd.	12.500.000 din
d) osebna zaščita: delovne obleke, usnjene rokavice, čevlji, zaščitna sredstva itd.	21.500.000 din

V diskusiji glede sredstev, ki se dajejo za HTZ, se je poudarjalo, da nimajo člani kolektiva do uporabe zaščitnih sredstev pravilnega odnosa, da se dodeljena zaščitna sredstva ne uporabljajo izključno v službene namene, za varnost pri delu, temveč se puščajo malomarno v delavnicah ali celo nosijo domov itd., zaradi česar pride do nepotrebnih nesreč prav zaradi malomarne uporabe zaščitnih sredstev. Nasprotno pa se zaščitna sredstva tudi prehitno obrabijo, kot n. pr. dežni plašči, čevlji in podobno. Zaščitna sredstva bo treba zaradi tega smotrno uporabljati in zaostri kontrolo nad uporabo.

Izmed poročil komisij na teh sejah delavskega sveta bi bilo omeniti poročilo komisije za osvajanje novih izdelkov. Iz tega poročila izhaja, da je bila komisija aktivna ter razpravljala o novih proizvodih, po katerih je na trgu povpraševanje. To so predvsem artikli za široko potrošnjo. Poleg že doslej uvedenih novih artiklov, kot so ekonom lonec, sokovnik, alu pekač, lonec za kuhanje mleka, pocinkane kantice za smeti, kante za transport mleka, goline in drugo, je predvidena izdelava ponve za pečenje brez ročajev s podaljškom, ovalnih pocinkanih škafov, podstavkov za lonce in kozice, proizvodov za sejanje moke zdroba in podobno. Prototipi za te proizvode so že izdelani ter se bo postopoma pristopilo k serijski proizvodnji. Glede na uporabo butan-propan plina, bi bilo po mnenju komisije prijeti proizvodnjo plinskih rešitev, ker je po njih veliko povpraševanje. V delu je prototip rešoja.

### Rekonstrukcija podjetja

Seja dne 18. junija 1959.

Dnevni red seje: Potrditev elaborata za rekonstrukcijo podjetja, pregled izvršitve plana za štiri mesece leta 1959, poročilo stanovanjske komisije, odpis osnovnih sredstev itd.

Ze konec leta 1958 je sklenil delavski svet, da se pristopi k rekonstrukciji našega podjetja v zelo velikem obsegu tako, da bi se po končani rekonstrukciji proizvodnja skoro podvojila. Na tej rekonstrukciji se dela uspešno ter so elaborati že izdelani in predloženi v potrditev. Na izdelavi elaboratov in rekonstrukcij je zaposlen investicijski oddelk našega podjetja, ki dela skupno z Industrijskim birojem v Ljubljani. Na tej seji so se načelno obravnavali predloženi elaborati ter je o tem poročal tudi predstavnik Industrijskega biroja iz Ljubljane. Delavski svet je s svojim sklepom potrdil predložene elaborate za rekonstrukcijo podjetja. Rekonstrukcija bi se pričela že v letošnjem letu ter bi se izvrševala

v etapah po dve in dve leti in bi bila predvidoma zaključena v 8 do 10 letih, kar zavisi predvsem od denarnih sredstev in tudi drugih okolištin.

### Stanovanja

Poročilo stanovanjske komisije, obravnavano na tej seji, se je nanašalo na najbolj pereče vprašanje, ki zadeva osebno člane kolektiva, t. j. na razdeljevanje in dodelitev stanovanj. Komisija je ugotovila, da je vseh nerešenih prošelj za stanovanja 250, od tega:

za zamenjavo stanovanja	33
enosobna stanovanja	112
dvosobna stanovanja	45
trisosobna stanovanja	7
samske sobe	53

Ce odštejemo 33 prošelj za zamenjavo stanovanja je vseh ostalih prošelj 164 za družinska stanovanja in 53 za samske sobe. Izmed prošelj za stanovanja so bile izločene tiste, ki

so prvenstveno potrebne rešitve ter je bila napravljena prioriteta lista, ki je potrjena tudi od delavskega sveta. Na tej listi je 57 najnujnejših primerov ter še 5 stanovanj za strokovnjake, ki jih podjetje nujno potrebuje. Podjetje razpolaga s 321 družinskimi stanovanji in 10 samskimi sobami. Od tega zasedajo 242 stanovanj osebe, zaposlene v našem podjetju, 33 pa osebe, ki niso upravičene na naša stanovanja, ker niso več v delovnem razmerju odnosno sploh niso bila v delovnem razmerju s podjetjem. Ostala naša stanovanja zasedajo upokojenci. Proti osebam, ki niso upravičene na naša stanovanja, so bile že v lanskem letu vložene tožbe na odpoved stanovanja ter so sodbe pravomočne. Ovira za prisilno preselitev je pomanjkanje stanovanj, ki bi se tem osebam dodelila. Po predpisih nove stanovanjske zakonodaje, preselitev vseh navedenih izgleda nekoliko olajšana, ker se lahko preselijo v slabša stanovanja kot so jih doslej imeli. Gle-

de na takšen položaj ni drugega izhoda, kot da podjetje v čim večjem obsegu gradi nova stanovanja.

S tem v zvezi se je razpravljalo o tekočih gradnjah in ugotovilo, da se stanovanjski blok v Tkalski ulici že gradi in bo predvidoma vseljiv do konca leta. Stolpnica na Mariborski cesti še ni v gradnji, ker se je zaradi novega načrta urbanistične ureditve Mariborske ceste zopet preložila lokacija, tako da bo ta stolpnica stala v vrtu za stanovanjsko vilo Mariborska cesta 62.

Izvršilo se je preizkušanje terena na novem prostoru za stolpnico ter se bo z gradnjo v kratkem pričelo. Gradnja poslovne stavbe s stanovanji na Mariborski cesti pri Jugoslovanu se bo pričela šele po izselitvi strank iz stanovanjskih objektov, ki stoje na prostoru kjer bo stala nova zgradba. Preselitev se predvideva najkasneje v prihodnjem mesecu, nakar bi se pričelo z gradnjo.

## Proizvodnja

Osnovni plan v mesecu aprilu je bil izvršen 105%.

Mesečnega osnovnega plana nismo dosegli pri sanitarnih izdelkih (89%), pri embalaži (79%), alu izdelkih (1%) in uslugah (76%). Pri sanitarnih izdelkih ni bil dosežen plan zaradi pomanjkanja osnovnega materiala za pralnike, pri embalaži zaradi pomanjkanja naročil, pri alu izdelkih, ker ni uspela dobava gumijastih tesnil, medtem ko je pri uslugah za emajliranje in pocinkanje vzrok nezadostna dostava predmetov. Najvišje je bil plan presežen pri garderobnih omaricah (173%), nato pri emajlirani posodi (113%) in odpreskih (112%).

Tekoči trakovi, ki smo jih uvedli za malo posodo v surovinskem in emajlirskem oddelku, že dajejo dnevno po 10.000 komadov gotovih drobnih izdelkov. Te trakove bo treba še vedno dopolnjevati, da bodo lahko v celoti izkoriščeni.

Osnovni plan v mesecu maju je bil izvršen 108%.

Plan ni bil dosežen pri alu izdelkih (65%), pri senčnikih (93%), pri sanitarnih izdelkih (98%) in pri ostali posodi (99%). Najbolj je bil presežen plan pri odpreskih (130%), embalaži (128%), garderobnih omaricah (118%), pri uslugah (109%). Izpad pri alu izdelkih je nastopil zaradi pomanjkanja sestavnih delov za ekonom lonce, delno pa tudi zaradi pomanjkanja pločevine. Pri ostalih uslugah je odvisna proizvodnja odnosno izvrševanje uslug od trenutnih potreb naročnikov. Pri pocinkani posodi je vzrok izpada popravilo pri velikem kotlu za pocinkanje, zaradi česar je stala proizvodnja 4 dni.

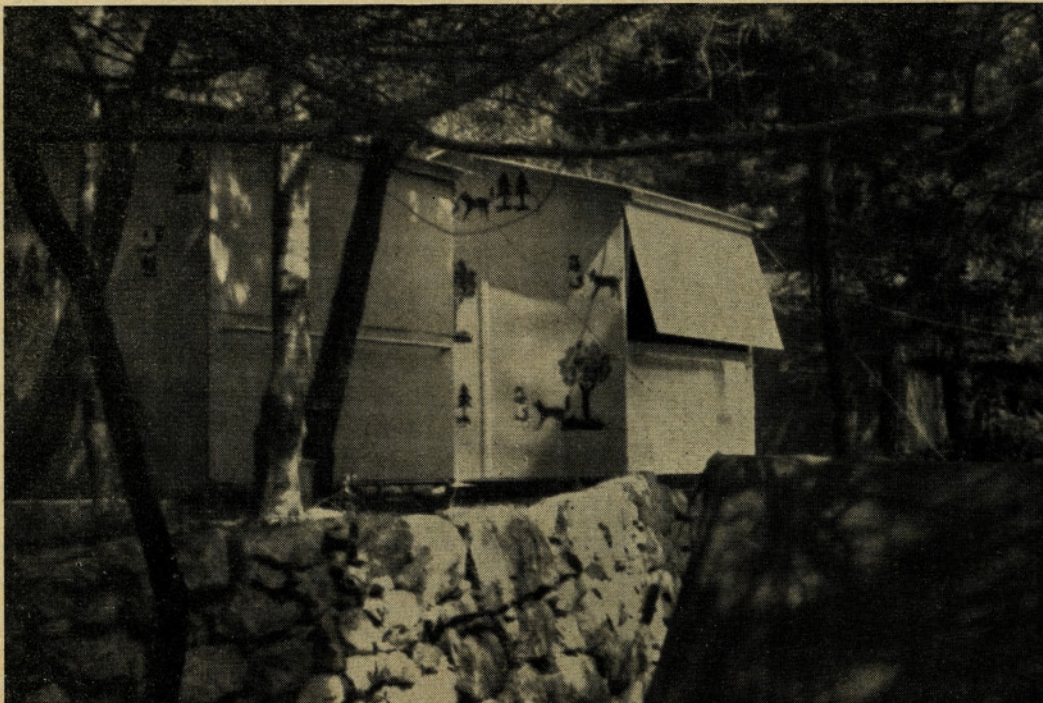
V mesecu maju so bili izvršeni znatni remontni po vseh oddelkih ter generalni pregled in čiščenje plinskih naprav. V tem mesecu se je pričelo tudi s poukom na težki oblikovalni klopi, ki je bila montirana v mesecu aprilu. Delo na tem stroju zahteva daljše priučitve, ker je stroj bolj kompliciran.

## Novi pravilniki

Ker se je postopek pri sprejemanju delovne sile in prenehanju delovnih razmerij glede na nove zakonite predpise o delovnih razmerjih v zadnjem letu spremenil, se je pokazala potreba, da se delokrog, delo in postopek komisije za sprejemanje in odpovedovanje delovnih razmerij točno določi. V to svrhu je bil napravljen poseben pravilnik za delo pri sprejemanju in odpovedovanju delovne sile ter o delu tozadevne administracije in personalne evidence. Pravilnik je bil potrjen na seji upravnega odbora dne 29. junija 1959 ter se bo odslej poslovalo točno po določilih tega poslovnika.

Prav tako se je pokazala potreba, da se točno uredi disciplinsko postopanje v podjetju. V ta namen je v izdelavi tudi poseben pravilnik, ki bo uredil postopek disciplinske komisije in drugih disciplinskih organov v podjetju.

Po sklepu upravnega odbora je napraviti tudi poseben pravilnik o ugotavljanju in nagrajevanju racionalizacij, novotarstva in tehničnih izpopolnitev. Dosedanja tozadevna določila se nahajajo v premijskem pravilniku ter ne odgovarjajo povsem potrebam v podjetju.



Motiv iz Moščenjske Drage

## Finančno poslovanje

Prvih 5 mesecev poslovnega leta 1959 je naše podjetje zaključilo v pogledu izpolnjevanja plana s precej dobrimi rezultati. Na to so vplivali predvsem dobri pogoji glede oskrbe s surovinami in materiali, kakor tudi s pogonsko energijo. Delno je pripomogel k dobrim rezultatom tudi malenkostno višji stalež zaposlenih, boljša organizacija v poslovanju in pričakovanje zboljšanja tarifnih postavk in drugih osebnih dohodkov.

V odstotkih izgleda izpolnitev plana takole:	
količinski plan	105,03%
vrednostni plan	107,08%
vrednostna realizacija	103,65%
plan eksporta, količinsko	100,02%
plan eksporta, vrednostno	109,03%

## Storilnost

Zanimiva je primerjava glede storilnosti z zadnjim in predzadnjim letom. Po podatkih normiranskega oddelka je znašal odstotek presežka norme:

Leto 1957	118,8%
Leto 1958	123,7%
Leto 1959	125,6%

Za 1 kg izdelanih proizvodov smo porabili v letu 1957	18 ur in 6 minut
v letu 1958	20 ur in 1 minuto
v letu 1959	17 ur in 6 minut

## Nezgode

V mesecu aprilu je bilo skupaj 35 nezgod. 29 nezgod je bilo v obratu, od teh ena težja, in sicer je stroj zgrabil delavcu na desni roki prste ter mu jih poškodoval. Šest nezgod je bilo na poti v službo in iz službe.

V mesecu maju je skupaj 38 nezgod, od tega 35 nezgod v obratu, tri na poti iz službe odnosno v službo. Od obratnih nezgod so bile tri težke ter so se pripetile v pocinkovalnici, kjer je povzročila eksplozija elementa za hladilnik v cinkovi kopeli nesrečo. Pri tem so bili močno prizadeti trije delavci v pocinkovalnici. Vzrok nesreče je bil ta, ker se je nahajala v zaprtem prostoru elementa tekočina (kislini), ki je pri pocinkanju zaradi izparenja povzročila eksplozijo. Vsi trije delavci so dobili močne opekline. Dva delavca, ki tedaj nista uporabila zaščitnih sredstev, sta dobila poškodbe tudi na očeh.

## Objava

Društvo Ljudske tehnike Tovarne emajlirane posode prireja v nedeljo, 19. 7. 1959 ocenjevalno vožnjo z vsemi motornimi vozili. Lastniki motornih vozil, prijavite se za vožnjo! Vse člane kolektiva pa vabimo, da si ogledajo to zanimivo prireditve. Cilj in start za ocenjevalno vožnjo bo pred upravnim poslopljem podjetja. Podrobnosti glede prireditve in čas pričetka ocenjevalne vožnje bo pravočasno objavljen.

# O tarifnem in drugih pravilnikih

Novi tarifni pravilnik podjetja je bil v prvi polovici meseca maja v razpravi tudi pri komisiji občinskega ljudskega odbora in občinskega sindikalnega sveta, ki so dali nanj soglasje brez kakih bistvenih pripomb. Istočasno s tarifnim pravilnikom, je bilo dano soglasje tudi k novemu premijskemu pravilniku in pravilniku o nagradah ter pravilniku o normah. S tem so vsi ti pravilniki, kakor so bili izdelani in sprejeti po delavskem svetu, stopili v veljavo ter se uporabljajo od 1. 1. 1959 dalje. Na podlagi določil novega tarifnega pravilnika so bile že izdane vsem članom kolektiva odločbe o razporeditvi na delovno mesto in določitvi individualne tarifne postavke ter o določitvi minimalnega osebnega dohodka. Ker so razlike med starimi in novimi tarifnimi postavkami, so bile te razlike obračunane in že tudi izplačane za prvih pet mesecev tekočega leta. Odslej naprej se pa osebni dohodki obračunavajo po novih tarifnih postavkah. Proti odločbam o določitvi individualnih tarifnih postavk je bilo možno vložiti pritožbo na upravni odbor ter je bilo teh pritožb vloženi v osemdnevnem roku 138. Upravni odbor je na svoji seji dne 29. 6. 1959 razpravjal načelno o teh pritožbah ter postavil komisijo, ki naj predhodno vse pritožbe prouči in poroča upravni odboru, ki bo na to na naslednji seji dokončno odločil o pritožbah. V kolikor bo upravni odbor na podlagi pritožbe spremlil izdane odločbe o tarifnih postavkah, bodo pritoževalci prejeli nove odločbe o razporeditvi odnosno določitvi tarifnih postavk ter prejeli tudi event. razliko osebnega dohodka.

Novi tarifni pravilnik kot tudi pravilnik o premijah, nagradah in normah bo podjetje v kratkem dalo razmnožiti v primernem številu izvodov ter jih razdelilo po pisarnah, obratih in delavnicah tako, da bodo vsakemu članu kolektiva stalno na razpolago in na vpogled. Zaradi tega tu ne bomo priobčevali besedil in tabel teh pravilnikov, marveč bomo objavili tu le iz tarifnega pravilnika tista določila, ki so najvažnejša za člane kolektiva in ki se nanašajo na določitev osebnega dohodka, to je individualnih tarifnih postavk, na razdelitev osebnih dohodkov na razna nadomestila in izplačevanje osebnih dohodkov. Nadalje bomo priobčili tu določila glede razporejanja in premeščanja po delovnih mestih ter sprejemanja nove delovne sile, to je določila iz pravil podjetja ter pravilnika o poslovanju komisije za sprejem in odpovedovanje delovnih razmerij.

## IZ TARIFNEGA PRAVILNIKA

Določitev tarifnih postavk čl. 7. do 20.

Razdelitev osebnih dohodkov iznad tarifnih postavk čl. 24 do 29.

Nadomestilo zaslužka za čas prekinitve dela, čl. 30 do 31

Ostala nadomestila čl. 39 do 44.

Obračunavanje in izplačevanje osebnih dohodkov čl. 45 do 52.

## DOLOČITEV TARIFNIH POSTAVK

### Clen 7.

Posamezne tarifne postavke predstavljajo najvišji zaslužek na določenem delovnem mestu, ki pripada tamkaj zaposlenemu ob upoštevanju njegove šolske in strokovne izobrazbe, delovne dobe in njegovega uspeha pri delu. Zaslužek pa ne more biti nižji od 80% tarifne postavke delovnega mesta, vendar pa v nobenem primeru, vštevši tudi zaposlitev na poskušnjo, manjši od najnižje tarifne postavke v podjetju.

Višino zaslužka — osebnega dohodka (individualna tarifna postavka) določa delavec v okviru tarifne postavke delovnega mesta v smislu določil prejšnjega odstavka tarifna komisija podjetja na predlog nadrejenega.

Za čas zaposlitve na poskušnjo prejemajo delavci zaslužek v višini 80% tarifne postavke delovnega mesta, na katerem so zaposleni.

Delavci novinci, ki se prvič zaposlijo, prejemajo plačo v višini 80% tarifne postavke za dotično delovno mesto, na katerem so zaposleni ter se jim zaslužek zviša lahko šele po treh

mesečih zaposlitve, nadaljnja zvišanja pa se izvršijo postopoma glede na pridobljeno spretnost, uspeh in prizadevanja pri delu ne glede na trajanje zaposlitve.

Delavci, ki so že bili zaposleni, pa niso delali v isti ali sorodni stroki, v kateri se zaposlijo v podjetju, lahko prejemajo po končani poskusni dobi plačo tudi enako tarifni postavki delovnega mesta.

Delavci, ki so že bili zaposleni drugod dalj časa v isti ali sorodni stroki, v kateri se zaposlijo na novo v podjetju, lahko prejemajo po končani poskusni dobi plačo tudi enako tarifni postavki delovnega mesta (100%).

Tisti, ki so prekinili delovno razmerje zaradi odhoda k vojakom (odsluženje kadrovskega roka), lahko takoj po povratku od vojakov in po nastopu dela prejemajo svojo prejšnjo plačo, če se zaposle na istem delovnem mestu ali drugo ustrezno plačo na kakšnem drugem delovnem mestu, ne da bi morali delati na poskušnji z nižano plačo, ki se sicer določa pri vseh, ki delajo na poskušnjo.

Isto velja za delavce — invalide in tiste delavce, ki so zaradi bolezni in zdravljenja prekinili delovno razmerje za daljšo dobo od enega leta, pa se ponovno vrnejo na delo, jim ob sprejetju ni potrebno delati na poskušnjo.

### Clen 8.

Uslužbenci, ki so dokončali popolno srednjo šolo ali visoko šolo in prvič sklenejo delovno razmerje, se praviloma razvrstijo kot pripravniki na pripravniška delovna mesta ter traja pripravniška doba dve leti.

Število pripravniških delovnih mest po sektorjih določi upravni odbor, tarifne postavke pa določi tarifna komisija in sicer tako, da jih pripravnikom določa v razponu od 80 do 100% delovnega mesta, kateremu odgovarja naziv, za katerega se pripravnik strokovno usposablja.

Potek pripravniške prakse po delovnih mestih ureja in nadzoruje šef sektorja, v katerem pripravnik opravlja prakso.

### Clen 9.

Osebni dohodek za honorarne uslužbence — delavce ali začasno zaposlene delavce se določi v pogodbi, s katero se ustanavlja delovno razmerje, pri čemer se vzame za osnovo tarifna postavka stalnega ali začasnega delovnega mesta, na katero so razporejeni.

### Clen 10.

V pogodbi o honorarni zaposlitvi se tudi določi honorarno zaposlenim, v koliko so ti upravičeni do deleža od dohodka, ki se izplačuje kot presežek nad rednim osebnim dohodkom, kot tudi pravice glede prejemanja premij odnosno nagrad.

### Clen 11.

Osebni dohodek se obračunava po tarifni postavki delovnega mesta, na katero je nekdo razporejen.

Delavci in uslužbenci, ki imajo višjo ali nižjo kvalifikacijo, kakor jo zahteva delovno mesto, na katerem delajo, dobivajo osebni dohodek po tarifni postavki za to delovno mesto, če izpolnjujejo pogoje za to delo po členu 7, odstavek 1.

Ako je delavec začasno razporejen na drugo delovno mesto iste kategorije v pogledu strokovnosti, za katero delovno mesto je določena nižja tarifna postavka od onega, na katerem je bil razporejen ob sklenitvi delovnega razmerja, obdrži še nadalje pravico do osebnega dohodka po dosedanji tarifni postavki, vendar samo za čas enega meseca.

Ako pa traja to delo na nižjem delovnem mestu več kot en mesec, se delavec razporedi na delovno mesto z nižjo tarifno postavko. Razpored na nižje delovno mesto iste strokovnosti mora biti pisмено obrazložen.

### Clen 12.

Ako je delavec zaradi zmanjšanja osebnega dela ali zaradi začasne prekinitve dela iz delovnega mesta, na katerem je bil doslej, začasno

premeščen na nižje delovno mesto nižje strokovnosti, se mu obračunava osebni dohodek po prejšnjem delovnem mestu še tri mesece, nakar se ga premesti na drugo delovno mesto ustreznio njegovi strokovnosti, ali pa končno razporedi na nižje delovno mesto, če drugačna premešitev ni izvedljiva. V tem primeru se obračunava osebni dohodek po tarifni postavki nižjega delovnega mesta od trenutka dokončne prestatitve.

### Clen 13.

Omejitev glede premeščanja in obračunavanja zaslužka po čl. 11 in 12, veljajo le za tiste delavce, ki imajo predpisano strokovno izobrazbo, ki se zahteva za delovno mesto na katero so razporejeni. Premeščanje na nižje delovno mesto nižje strokovnosti je dopustno pri delavcih, ki nimajo izkazane ustrezne strokovne izobrazbe, vendar z omejitvijo, da se premešitve lahko vršijo le do stopnje strokovnosti — kvalifikacije, ki jo delavec lahko izkaže. Pri delavcih, ki nimajo ustrezne strokovne izobrazbe se pri premešitvah obračunava osebni dohodek po tarifni postavki nižjega delovnega mesta takoj od trenutka, ko so razporejeni na to delovno mesto.

### Clen 14.

Kadar nadomeščajo delavci svoje predelavce ali mojstre v delu na njihovih delovnih mestih za časa njihove neprekinjene odsotnosti, daljše od tri dni zaradi letnega dopusta, bolezni in pod. prejmejo ti delavci za čas nadomeščanja osebni dohodek po tarifni postavki delovnega mesta dotičnega predelavca odnosno mojstra s pravico do premije odnosno udeležbe na presežku dela po normi tiste skupine, kar bi sicer pripadalo predelavcu odnosno mojstru, toda le pod pogojem, da je delavec nadomeščanje uspešno vršil, kar ugotovi nadrejeni po povratku na delo.

Kadar nadomeščajo uslužbenci svoje nadrejene, ne prejmejo zaradi tega nikakega poviška svojega rednega osebnega dohodka.

### Clen 15.

Upravni odbor se pooblašča, da sme izjemoma določiti osebni dohodek po višji tarifni postavki pri onih delavcih, ki so bili premeščeni na delovno mesto, za katero velja nižja tarifna postavka, iz razloga, ker so oslabeledi in še nimajo pravice do pokojnine ali invalidnine, to pa le za dobo zadnjih pet let pred upokojitvijo. V teh primerih obdrže zaslužek po višji tarifni postavki, kakor so ga imeli na prejšnjem delovnem mestu pred premešitvijo.

Delavci in uslužbenci, ki so zaradi nezgode pri delu ali bolezni, ki je posledica pogojev službe odnosno dela, postali za delo manj zmorni, pa njihova zmanjšana delovna sposobnost ne presega tretjine in ne morejo opravljati svojega dosedanjega dela, se razporedijo na njim odgovarjajoče delo, ki so ga še zmorni vršiti. Pri tem se njihov zaslužek ne zmanjša, čeprav bi bili razporejeni na delovna mesta, za katera so določene nižje tarifne postavke.

### Clen 16.

Delavec ima pravico do minimalnega osebnega dohodka ne glede na dohodek, ki ga je ustvarilo podjetje.

Minimalni osebni dohodek se obračunava delavcu na podlagi določene minimalne tarifne postavke za delovno mesto, na katerem dela ter na podlagi časa prebitega na delu tekom meseca.

Kot minimalne tarifne postavke se smatrajo tiste tarifne postavke, ki so v tabeli minimalnih tarifnih postavk v prilogi k temu tarifnemu pravilniku.

Prav tako se določijo minimalne tarifne postavke tudi za novo ustanovljena delovna mesta.

### Clen 17.

Kot čas prebit na delu v smislu prejšnjega člena se smatra poleg rednega delovnega časa še tale čas:

1. nadure,
2. dnevi letnega dopusta in državnih praznikov,

3. prekinitve dela,
  4. čas odstranitve z dela po odločbi podjetja,
  5. čas plačanega izrednega dopusta do 7 dni v letu.
- V primerih iz točk 2 do 5 se vzame kot čas dela 8 ur na dan.

**Člen 18.**

Vsakemu delavcu se mora dati pismena odločba o določitvi kot tudi ob vsaki spremembi njegove osebne tarifne postavke v neto in bruto znesku ter o minimalni tarifni postavki.

Tarifna postavka, ki se določi delavcu, ne sme v nobenem primeru biti manjša od minimalnega osebnega dohodka.

**Člen 19.**

Osební dohodek delavca predstavlja:

- a) zaslužek obračunan po tarifni postavki,
- b) zaslužek obračunan po učinku dela,
- c) premije in nagrade,
- d) osebni dohodek izplačan nad višino tarifnih postavk,
- e) druga nadomestila, ki se izplačajo kot osebni dohodek,
- f) noćnine in drugi potni stroški, ki se po veljavnih predpisih ne štejejo med materialne stroške.

Osební dohodki delavcev se izplačujejo po temle redu:

1. osebni dohodki pogodbeno zaposlenih in nagrade vajencev,
2. osebni dohodki po času in del. učinku,
3. premije po premijskem pravilniku,
4. nagrade po pravilniku o nagradah,
5. presežek osebnega dohodka (osebni dohodek nad tarifno postavko).

**Člen 20.**

Podjetje mora zagotoviti sredstva za izplačilo osebnih dohodkov. Če bi podjetje ne imelo sredstev za izplačilo osebnih dohodkov, mora izplačati minimalne osebne dohodke delavcev. V primeru, da za izplačilo niti minimalnih osebnih dohodkov ne bi imelo podjetje sredstev ne v dohodku po zaključnem računu ali po periodičnem obračunu in tudi ne v rezervnem skladu podjetja, lahko uporabi za kritje razlike do minimalnih osebnih dohodkov sredstva po predpisih o sredstvih gospodarskih organizacij.

Če bi niti sredstva iz prejšnjega odstavka ne zadoščala, da bi moglo podjetje kriti minimalne osebne dohodke delavcev, preskrbi ObLO Celje razliko do minimalnih dohodkov iz občinskih sredstev.

**RAZDELITEV OSEBNIH DOHODKOV IZNAD TARIFNIH POSTAVK**

**Člen 24.**

Tisti del osebnih dohodkov, ki jih odredi delavski svet za izplačilo osebnih dohodkov iznad tarifnih postavk, se izplača delavcem in uslužbencem v sorazmerju v višini njihovega zaslužka, doseženega v razdobju, za katero se ta dohodek deli.

Za osebne dohodke se ne morejo uporabiti sredstva tistega dela dohodkov podjetja, ki je nastal zaradi zunanjih okolnosti, ki so vplivale na povečanje dohodka (n. pr. zmanjšanje obveznosti do skupnosti, zmanjšanje prometnega davka, ugodnejši pogoji na tržiščih in podobno), ne pa po prizadevanju delavcev podjetja.

Kot doseženi zaslužek se računa izplačani zaslužek po individualni tarifni postavki;

- a) za redni delovni čas s presežkom norme oziroma akordom,
- b) za nadurni delovni čas s 50 % poviškom,
- c) 12 1/2 % povišek za noćno delo,
- d) vsa nadomestila plač, ki gredo v breme podjetja (plačani državni prazniki, dopusti itd.),
- e) premije po premijskem pravilniku,
- d) nagrade (redne in občasne, ne pa tudi izredne) po nagradnem pravilniku,
- g) denarno nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezní do 7 dni in nad 7 dni, preračunano na 100 % osnovo (tarifno postavko),
- h) denarno nadomestilo osebnega dohodka izplačano za čas odsotnosti na orožnih vajah.

**Člen 25.**

Višek osebnega dohodka nad redno izplačanim osebnim dohodkom se med letom izplačuje vsem delavcem, ki so ob izplačilu v delovnem razmerju brez omejitve.

**Člen 26.**

Dokončno se dohodek deli na koncu poslovnega leta.

Pravico do udeležbe pri delitvi tistega dela dohodka, ki ga delavski svet ob koncu leta določi še za izplačilo osebnih dohodkov nad že izplačanimi, imajo vsi delavci podjetja in od podjetja ustanovljenih obratov, kateri so ob koncu leta bili v delovnem razmerju s podjetjem.

Delavci, ki jim delovno razmerje v podjetju ni trajalo do konca leta, za katerega se dokončno deli dohodek, imajo pravico do udeležbe pri tej delitvi pod naslednjimi pogoji:

- a) da so bili med letom 9 mesecev v delovnem razmerju s podjetjem, če so sami odpovedali delovno razmerje;



Ob rojstnem dnevu predsednika republike, tovariša Josipa Broza Tita mu je naš kolektiv podaril pločevinasti globus — emajliran, na katerem je bila označena celotna pot, ki jo je napravil v mesecu decembru, januarju in februarju v azijske in afriške države (Indonezija, Burma, Indija, Ceylon, Etiopija, Egipt, Grčija). Globus je izročil predsedniku republike osebno pri sprejemu ob priliki rojstnega dne član kolektiva tovariš Ivan Cendak.

- b) če so bili v teku leta 3 mesece v delovnem razmerju, če jim je delovno razmerje poteklo zaradi poteka pogodbe, odpovedi s strani podjetja ali po samem zakonu zaradi dolgotrajne nepretrgane bolezní, zaradi začetka izplačevanja pokojnine, zaradi telesne in duševne nezmožnosti ali zaradi odhoda k vojakom.

**Člen 27.**

Do udeležbe pri delitvi dohodka, ki je že ob koncu leta določen kot višek za izplačilo osebnih dohodkov, niso upravičeni tisti delavci, ki so neupravičeno izostali z dela 3 zaporedne dni ali skupaj 5 dni v dobi, za katero se ta dohodek deli.

**Člen 28.**

Pravico do udeležbe pri dokončni delitvi viška osebnega dohodka ob koncu leta tudi nimajo pravice delavci:

- a) ki jim je bilo delovno razmerje odpovedano zaradi disciplinskega prekrška ugotovljenega z odločbo disciplinskega organa,
- b) ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi disciplinskega odpusta (odločba disciplinskega sodišča),

- c) ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi kazni strogega zapora ali zapora daljšega od enega leta,

- d) ki so samovoljno zapustili delo ter je bila o tem izdana odločba o prenehanju delovnega razmerja.

**Člen 29.**

Podjetje mora potem, ko je prejelo odločbo o potrditvi zaključnega računa, poklicati delavce in uslužbence, katerim je prenehalo delovno razmerje in imajo pravico do udeležbe pri dokončni delitvi osebnega dohodka, naj se zglašijo pri podjetju in uveljavijo svoje zahteve. Če podjetje-nima podatkov o prebivališču posameznih delavcev, katere obvesti pismeno, mora ta poziv razglasiti javno v časopisu.

Po preteku dveh let od trenutka pismene obvestitve odnosno objave v časopisu, zapade pravica zahtevati izplačilo osebnega dohodka. Neizplačani zneski se prenesejo v rezervni sklad podjetja.

**NADOMESTILO ZASLUŽKA ZA ČAS PREKINITVE DELA**

**Člen 30.**

Če se prekine delo brez krivde delavca in je zaposlitev na drugem delovnem mestu nemogoča, dobiva le-ta osebni dohodek izplačan v višini minimalne tarifne postavke, vendar največ 6 dni po 8 ur na dan, vsega skupaj največ 48 ur v mesecu.

V primeru prekinitve dela se lahko ustanavljajo tudi začasna delovna mesta, morajo se pa uvesti pri prekinitvi dela od 48 ur, če je uvedba delovnih mest v podjetju izvedljiva.

Med prekinitvijo dela so delavci in uslužbenci dolžni prevzeti začasno vsako drugo delovno mesto oziroma delo v podjetju, na katero se jih razporedi. V tem primeru prejmejo zaslužek po dosedanjí tarifni postavki. V kolikor ne bi hoteli prevzeti dela na tako odrejenem mestu, jim ne pripada zaslužek po prvem odstavku tega člena.

Ako podjetje v času prekinitve preskrbi prizadetemu delavcu zunaj podjetja kakšno zaposlitev, je ta dolžan vsako delo sprejeti, v kolikor je za to delo fizično sposoben.

Kadar pride do prekinitve dela zaradi višje sile (izpad električnega toka, elementarne ne-zgode in podobno) lahko odredi uprava podjetja, da se izpadlo delo nadomesti na druge dela proste dni v dotičnem ali naslednjem mesecu, pri čemer se dnevi, na katere se ni delalo, ne plačajo, dnevi ob katerih se je prej odpadlo delo nadomestilo, pa plačajo brez vsakega poviška za nadurno delo ali na dan tedenskega počitka. Ta nadomestitev se (odobri) odredi lahko samo enkrat, če je nujna zaradi izpolnitve planskih nalog v proizvodnji ter izpad dela ne znaša več kot 2 dni v mesecu. Pri tem je upoštevati zakonite predpise odnosno pravice delavcev, da jim ostane neokrnjeno število dni tedenskega odmora, ki jim pripada v mesecu. Za prekinitve dela, ki je daljša kot 4 ure, se lahko odredi nadaljevanje stalnega delovnega časa v teku istega dneva, če je to izvedljivo. V primeru, da nadaljevanje dela v teku istega dne ni izvedljivo ali če je prekinitve krajša kot 4 ure, se plača preostali del rednega delovnega časa, ko se ni delalo, kot prekinitve dela po minimalni tarifni postavki. Kdor bi se nadaljevanja dela, ki je bilo odrejeno zaradi prekinitve ne udeležil, izgubi pravico do osebnega dohodka za čas prekinitve dela.

Če pride do prekinitve dela še pred pričetkom rednega delovnega časa, se lahko odredi premestitev dela v celoti na kak drug dan v mesecu (nedeljo), dan ko odpade delo, se pa smatra kot tedenski odmor, vendar se plača vsakomur osebni dohodek po individualni tarifni postavki za eno uro dela kot nadomestilo za izgubo časa za prihod ter odhod z dela.

**Člen 31.**

Delavcem, ki se vozijo na delo, pa zamude delo zaradi elementarnih neprilik ali iz drugih podobnih vzrokov, jim pripada osebni dohodek v višini minimalne tarifne postavke, vendar največ 2 dni po 8 ur v mesecu, če tako zamudo opravijo z uradnim potrdilom.

## OSTALA NADOMESTILA

## Člen 39.

Ce gre za službeno potovanje na poziv kakega državnega organa, družbene organizacije ali gospodarskega organa, trpi stroške takega potovanja ta organ. Ce nadomestila navedeni organ ne izplača, ga plača uslužbencu ali delavcu podjetje po tarifi postavki, če mu je odobrilo izostanek z dela odnosno službe ter pristalo na izplačilo. Do treh dni odobri glavni direktor, nad tri dni upravni odbor.

## Člen 40.

Nadomestilo za izgubljeni zaslužek plača podjetje delavcem:

a) kadar sodelujejo kot izvoljeni člani v organih delavskega samoupravljanja ali kot predstavniki podjetja v organih ljudskih odborov, družbenih organizacij, strokovnih zbornicah in združenjih za čas njihovega dela pri teh organih, kolikor je to delo med rednim delovnim časom,

b) kadar sodelujejo med rednim delovnim časom pri civilni zaščiti v podjetju, pri gašilskih akcijah in podobnih organizacijah, katera mora podjetje vzdrževati ter pri predvojaški vzgoji, razen obveznikov, ki prejmejo polovico plače le za čas taborjenja.

Nadomestilo za izgubljeni zaslužek plača podjetje delavcem za čas odsotnosti pri vajah tovarniške godbe, kot bi bili ti sicer na rednem delu, če so vaje med rednim delovnim časom. Nadomestilo za stroške potovanja plača podjetje delavcem prav tako v primeru, kadar gredo polagati strokovne izpite. Nadomestila za zaslužek po tem členu plača podjetje v višini individualne tarifne postavke.

## Člen 41.

Delavec, ki je v priporu ali preiskovalnem zaporu, ima pravico do nadomestila zaslužka, ki znaša eno tretjino, če pa preživlja družino pa polovico njegovega osebnega dohodka. To nadomestilo se plača od prvega naslednjega meseca, ko je bil odrejen pripor ali preiskovalni zapor ter se plačuje v navedeni višini do ukinitve pripora odnosno preiskovalnega zavora v višini individualne tarifne postavke.

Delavcu, ki je odstranjen z odločbo podjetja z dela, ker je uveden zoper njega kazenski ali disciplinski postopek zaradi težje kršitve delovne discipline odnosno delovnih dolžnosti, se izplačuje nadomestilo osebnega dohodka v višini njegove individualne tarifne postavke, dokler traja odrejena odstranitev z dela.

## Člen 42.

Za odsotnost z dela med odpovednim rokom do 12 delovnih ur tedensko, ki pripada delavcu zaradi iskanja nove zaposlitve, se izplačuje nadomestilo osebnega dohodka za ta čas v višini njegove tarifne postavke.

Delavcem se nadomestilo za redni letni dopust (za odrejeno število delovnih dni letnega dopusta) plačuje v višini povprečnega dnevnega zneska osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih pred tem predno nastopi redni letni dopust.

Nadomestilo zaslužka za izredni dopust, ki se dovoljuje v posebnih primerih, ki jih predvidevajo pravila podjetja, se plačuje delavcem v višini njihove individualne tarifne postavke.

## Člen 43.

Ce se delavec ne strinja s premestitvijo v smislu členov 11 in 12 tega pravilnika in z odrejenim osebnim dohodkom po nižji tarifi postavki ter zaradi tega odpove delovno razmerje, se mu do konca odpovednega roka odnosno do prenehanja delovnega razmerja, plačuje osebni dohodek obračunan po prejšnji višji individualni tarifi postavki delovnega mesta, na katerem je bil pred premestitvijo zaposlen.

## Člen 44.

Delavcu, ki mu je odpovedano, pa ima več kot 20 let skupne delovne dobe oziroma najmanj 15 let neprekinjene delovne dobe v tem podjetju, mu pripada odpravnina v višini štirikratnega zneska mesečnega dohodka.

Ta odpravnina se izplača temu delavcu v višini individualne tarifne postavke za štiri mesece, katero je imel v trenutku, ko mu je bila dana odpoved.

## OBRAČUNAVANJE IN IZPLAČEVANJE OSEBNIH DOHODKOV

## Člen 45.

Osebni dohodki delavcev, obračunani po določilih tega pravilnika, se izplačujejo tekom leta do odobritve zaključnega računa kot akontacije in to v višini sredstev ugotovljenih za osebne dohodke na podlagi periodičnih obračunov.

Končni obračun osebnih dohodkov se izvrši na osnovi sredstev izločenih za osebne dohodke v zaključnem računu. Prva akontacija v višini približno 50 % mesečnega zaslužka se izplačuje delavcem in uslužbencem vsakega 26. v mesecu. Izplačilo druge akontacije zaslužka se vrši vsakega 15. v mesecu za pretekli mesec.

## Člen 46.

Nadurno delo se smatra vsako delo preko rednega delovnega časa. Odrejanje nadurnega dela in pogoje za odrejanje nadurnega dela določajo pravila podjetja.

Za nadurno delo se obračunava dohodek po individualni tarifi postavki povečani za 50 %.

Pravico do plačila za nadurno delo imajo vsi delavci in uslužbenci izvzemši vodilnih uslužbencev, ki praviloma nimajo pravice do osebnega dohodka za nadurno delo.

Vodilni uslužbenci imajo pravico do plačila osebnega dohodka za nadurno delo le takrat, kadar delajo v nadurah ali na dan tedenskega počitka oziroma na državni praznik vsi delavci ali pretežno število delavcev podjetja ali če opravljajo vodilni uslužbenci v nadurah delo, ki ne spada v njihovo redno delovno področje.

## Člen 47.

Za odrejeno nočno delo se izplačuje delavcem za ves čas nočnega dela posebni dohodek po individualni tarifi postavki povečan za 12½ %.

## Člen 48.

Osebni dohodek za delo na dan tedenskega počitka se obračunava in izplačuje po individualni tarifi postavki povečani za 50 %, pri čemer se plača tudi zaslužek za delo po učinku in drugi dodatni zaslužki obračunani po individualni tarifi postavki.

## Člen 49.

Za državne praznike ko se dela, se izplačuje delavcem nadomestilo za osebni dohodek, obračunano v redni delovni čas po njegovi individualni tarifi postavki.

Delavec, ki zaradi izjemne potrebe po nalogu podjetja dela na državni praznik, prejme osebni dohodek izplačan po prvem odstavku tega člena ter poleg tega še osebni dohodek za opravljeno delo, obračunan po individualni tarifi postavki povečan za 50 %, kot tudi osebni dohodek za opravljeno delo po učinku.

## Člen 50.

Vajencem — učencem v gospodarstvu, ki opravljajo svojo učno dobo v podjetju, se izplačuje mesečna nagrada in sicer:

- a) v prvem letu učenja 2200—2700 din
- b) v drugem letu učenja 2700—3200 din
- c) v tretjem letu učenja 3200—4000 din

Višino nagrade določa učencem v okviru gornjih zneskov tarifi komisija na predlog mojstra.

## Člen 51.

Organi podjetja, ki so pristojni za izdajanje odločb o reguliranju osebnih dohodkov.

Tarifi komisija podjetja je pristojna za določanje in vsako spreminjanje osebnih tarifnih postavk v okviru tarifnih postavk delovnih mest.

Pismeno odločbo o odrejeni odnosno spreminjeni osebni tarifi postavki izda po predhodnem sklepu tarifi komisije glavni direktor, odnosno od njega pooblaščen oseba.

## Člen 52.

Zoper odločbo o določitvi osebne tarifne postavke v okviru tarifne postavke delovnega mesta po času ali učinku imajo delavci pravico do pritožbe na upravni odbor podjetja v 8 dneh po spročitvi odnosno izdaji odločbe o tarifi postavki.

Upravni odbor reši pritožbe na svoji prvi seji.

Ce delavec smatra, da je njegov zaslužek napačno obračunan ima pravico, da zahteva od plačnega knjigovodstva ponovni obračun. Zoper ta ponovni obračun o zaslužku, zoper plačilo za nadurno in nočno delo, lahko poda za slučaj spora ugovor, o katerem odloča upravni odbor podjetja na svoji prvi seji.

Delavec, ki tak ugovor poda ne izgubi pravice do tožbe na pristojnem rednem sodišču.

## IZ PRAVIL PODJETJA

Sprejem na delo čl. 102 do 104.

Iz pravilnika o poslovanju komisije za sprejem in odpoved delovnih razmerij, čl. 11 do 17.

## I.

## SPREJEM NA DELO

## Člen 102.

Javno morajo biti razpisana sledeča delovna mesta:

## A.

1. glavni direktor podjetja,
2. direktor splošno-upravne službe,
3. direktor proizvodno-tehnične službe,
4. direktor tuzemske komercialne,
5. direktor uvoza in izvoza,
6. direktor računovodskega sektorja.

## B.

Notranji razpis se izvrši za vsa ostala vodilna delovna mesta do vključno predelavca ter za vsa pisarniška delovna mesta. Ce notranji razpis ni uspel, izvrši kadrovnik tudi za ta vodilna delovna mesta javni razpis.

Na vodilna delovna mesta in pisarniška delovna mesta iz prejšnjega odstavka, če razpis notranji in zunanji ni uspel, se brez razpisa postavijo delavci iz podjetja, če izpolnjujejo pogoje, ki so določeni za dotično delovno mesto.

Dokler delovno mesto ni zasedeno po razpisu ali na podlagi premestitve po službeni potrebi, opravljajo delo na tem delovnem mestu vršilci dolžnosti.

## C.

Po potrebi se lahko izvrši notranji razpis za sprejem na delo tudi na druga delovna mesta, ki niso vodilna v smislu prejšnjih odstavkov tega člena.

## Člen 103.

Razpis za sprejem delavcev na vodilna delovna mesta (člen 102/a) odredi upravni odbor podjetja, za vsa ostala delovna mesta odredi razpis komisija za sprejemanje in odpovedovanje delovnih razmerij.

Razpis za mesto glavnega direktorja izvrši komisija za imenovanje in postavitve na direktorska mesta pri ObLO Celje.

Oglas o razpisu se objavi v dnevem ali krajevem tisku ali na drug primeren način, o čemer odloči upravni odbor odnosno komisija za sprejemanje in odpovedovanje delovnih razmerij. V oglasu morajo biti navedeni pogoji, kakšno strokovno izobrazbo in kolikšno delovno dobo mora imeti delavec ter drugi pogoji, ki jih določijo podjetje. V oglasu mora biti tudi rok, do kdaj se sprejemajo ponudbe. Ta rok ne sme biti krajši od 15 dni.

## Člen 104.

O sprejemanju delavcev, razen na vodilna delovna mesta (člen 102/a) odloča komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, ki ima 5 članov in njihove namestnike. To komisijo izvoli delavski svet, ki določijo tudi predsednika in namestnika te komisije, katera morata biti člana delavskega sveta, medtem ko za ostale člane ni potrebno, da so člani delavskega sveta.

Funkcija komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij traja do poteka mandata delavskega sveta. Delavski svet lahko odpokliče komisijo ali njene posamezne člane tudi pred iztekom mandata. Administrativne posle komisije za sklepanje in odpovedovanje vodi administrator, pri čemer spadajo ti posli do sprejema v pristojnost kadrovnika, dočim po napravljem sklepu komisije o sprejemu delavca na delo, pa v pristojnost personalne pisarne.

**Člen 11.**

Kadar sklene upravni odbor, da se sprejem delavcev na posamezna delovna mesta javno razpiše, tedaj opravi razpis komisija. Pogoje za takšen razpis določi upravni odbor, ko sklepa o razpisu. Obvezno se odreja javni razpis po sklepu upravnega odbora, kadar gre za sprejem vodilnih uslužbencev na delo. (Člen 102/a Pravil podjetja.)

**Člen 12.**

Notranji razpis je obvezen za vsa delovna mesta do predelavca.

Ce notranji razpis ni uspel, se izvrši zunanji javni razpis.

Vse razpise za sprejem na izpraznjena mesta bodisi da gre za notranji ali zunanji razpis, odreja komisija razen pri vodilnih uslužbencih (člen 102/a Pravil podjetja). V primeru, da notranji ali zunanji javni razpis ni uspel, se na to lahko postavi na izpraznjeno delovno mesto po službeni potrebi — delovni potrebi oseba iz podjetja, če izpolnjuje pogoje za to delovno mesto. Premestitev izvrši z odločbo o premestitvi po službeni potrebi glavni direktor.

Dokler delovno mesto ni zasedeno, ker se vrši še razpis, ali zaradi tega ker razpis ni uspel in tudi ni v podjetju primerne osebe za premestitev po službeni potrebi na izpraznjeno delovno mesto, se postavi na tem delovnem mestu vršilec dolžnosti. V primeru premestitve za vršilca dolžnosti se po prenehanju potrebe vršitve dolžnosti dela na tem delovnem mestu ta delavec ali uslužbenec prestavi nazaj na delovno mesto, kjer je bil prej zaposlen. Premeščanje za vršilca dolžnosti na druga delovna mesta se vrši le v nujnih primerih in omejenem obsegu tako, da se izprazni samo eno delovno mesto. Delovno mesto, ki ni bilo zasedeno ter opravlja posle vršilec dolžnosti, se pozneje lahko zasede s premestitvijo po službeni potrebi, če se pojavi v podjetju oseba, ki ima ustrezno kvalifikacijo in izpolnjuje pogoje za to delovno mesto. Lahko se pa tudi odredi pozneje ponovno razpis, če bi bilo pričakovati odziv na razpis.

**Člen 13.**

Pri odločanju o sprejemu na delovna mesta, ki so razpisana, mora komisija obravnavati prošnje vseh kandidatov, ki se potegujejo za dotična delovna mesta. Komisija lahko odloča samo v okviru razpoložljivih delovnih mest, ki so navedena v predlogu komisiji. Če komisija smatra, da je gradivo, ki ga je komisiji predložil kadrovnik, nepopolno, lahko po potrebi zahteva dopolnitev podatkov.

**Člen 14.**

Notranji kot tudi naknadni, ako notranji razpis ne bi uspel, zunanji javni razpis za sprejem na delo na druga delovna mesta, ki niso vodilna, se lahko izvrši, če se pokaže to za potrebno. Ta razpis odreja komisija na predlog kadrovnika.

**Člen 15.**

Vse administrativne posle v zvezi z izvršitvijo notranjih in zunanjih razpisov, opravlja organizacijski oddelek podjetja.

**Člen 16.**

Komisija obravnava na seji vse prošnje kandidatov po vrstnem redu, kakor so prispele. Sejam komisije mora prisostvovati kadrovnik, ki mora dajati komisiji vse potrebne podatke in pojasniti glede na prošnje posameznih kandidatov. Sodelovanje kadrovnika na seji je posvetovalnega značaja ter ima pravico posvetovalnega glasu.

Ce smatra komisija za potrebno, lahko pokliče na posvet vodilnega delavca, pod čigar delokrog spada razpisano prosto delovno mesto, da se z njim komisija posvetuje, če nastajajo v zvezi z namestitvijo kandidata kakšne nejasnosti.

Vodilni delavec, ki ga komisija pokliče na sejo, se mora pozivu komisije odzvati in prisostvovati na seji toliko časa, dokler se obravnava zadevno vprašanje.

**Člen 17.**

Komisija praviloma ne kliče na seje kandidatov, razen če smatra to za potrebno. Kandidat prisostvuje lahko seji samo toliko časa, ko se obravnava njegova prošnja.

**II.**

**RAZPOREDITE6V NA DELOVNO MESTO**

Iz pravil podjetja čl. 114 do 116.  
Iz pravilnika o poslovanju komisije za sprejem in odpoved delovnega razmerja, čl. 29.

**Člen 114**

V okviru sklenjenega sporazuma o sklenitvi delovnega razmerja ter potreb podjetja, se delavce razporedi na ustrezno delovno mesto oziroma na delo v podjetju. O razporeditvi na delovno mesto odnosno delo izda glavni direktor pismeno odločbo.

Delavcu, ki dela stalno na istem mestu ali v istih delih, se navede v odločbi o razporeditvi tudi določeno delovno mesto in določena tarifna postavka. Delavcu pa, ki stalno spreminja delovno mesto oziroma delo, ki ga opravlja, se navede v odločbi o razporeditvi le organizacijske in ekonomske enote, kamor delavec organizacijsko, disciplinsko in obračunsko spada, pod določenimi pogoji, ki se jih predpiše za ekonomsko enoto z internimi okrožnicami podjetja.

**Člen 115.**

Delavec ne sme biti brez svoje privolitve razporejen na delovno mesto, oziroma delo, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi.

Kadar se zmanjša obseg dela, kadar začasno preneha delo na njegovem delovnem mestu in v drugih podobnih primerih, je delavec tudi proti svoji volji lahko razporejen na delovno mesto oziroma delo, za katero se zahteva ista strokovna izobrazba, kot je njegova, na delovna mesta za katera se pa zahteva nižja strokovna izobrazba se lahko razporedi delavec po delovni potrebi začasno, vendar največ za dobo 3 mesecev.

V primeru iz prejšnjega odstavka, ko je delavec razporejen na delovno mesto nižje strokovnosti, obdrži pravico, da se mu obračunava po osnovi osebni dohodek, ki mu je določen v tarifnem pravilniku za redno delovno mesto, če je to zanj ugodnejše.

Kadar se delavec premešča na delovno mesto, ki je zvezan z mnogo večjim naporom ali težjimi delovnimi pogoji, lahko delavec ali odgovorna vodilna oseba v podjetju zahteva pismeno mišljenje zdravnika.

**Člen 116.**

Kadar se delavec zaradi nezmožnosti, neznanja ali nepravilnega odnosa do dela premešča na slabše delovno mesto, se mu obračunava osebni dohodek po osnovi, ki je določena v tarifnem pravilniku za novo delovno mesto.

V pr imeru potrebe po takih premestitvah glavni direktor lahko odloči, da se mora dobiti pismeno mišljenje industrijskega psihologa o

delavcu. Glavni direktor lahko zahteva mišljenje industrijskega psihologa tudi, kadar gre za premestitve, ki predstavljajo za delavca napredovanje.

Odločbe o premestitvah podpisuje glavni direktor na predlog kadrovnika, v kolikor za to ne pooblasti drugih oseb v podjetju, ali niso te s poslovníkom podjetja odnosno drugimi internimi predpisi za to pooblašcene. Ako so v predlogu razlogi premestitve sumljivi, oziroma nejasni, ako ni pravičnega predloga, glavni direktor odloči o premestitvi po svojem preudarku.

Začasne premestitve do 15 dni se izvedejo brez pismene odločbe z internim sporazumom pri prizadetih obratovodjih.

Zoper odločbe o premestitvi, ki jih izda glavni direktor, gre pritožba na upravni odbor podjetja, zoper odločbe, ki jih izdajo o premestitvi druge za to pooblašcene osebe v podjetju, gre pritožba na glavnega direktorja. Pritožbe se vložijo v roku 8 dni po sprejemu odločbe o premestitvi.

**Člen 29.**

Razporejanje odnosno premeščanje po delovnih mestih se vrši po določilih čl. 114 do 116 Pravil podjetja ter po čl. 12 tega poslovniku, z uporabo določil členov 11 do 15 tarifnega pravilnika.

Začasne premestitve, ki niso daljše od 1 meseca in se izvršijo po delovnih mestih v istem obratu odnosno oddelku, izvrši obratovodja odnosno oddelkovodja sam brez pismene odločbe in brez obveščanja.

Pri stalnih premestitvah daljših nad 1 mesec, bodisi da gre za premestitve na višje delovno mesto ali nižje delovno mesto glede kvalifikacije ali na delovno mesto z višjo ali nižjo tarifno postavko, izvršujejo:

- v oddelku — mojster
- v obratu — oddelkovodja
- v sektorju — direktor sektorja
- med sektorji — glavni direktor

V primerih, kjer se izvrši premestitev po službeni potrebi, izda mojster, obratovodja — oddelkovodja, direktor sektorja, glavni direktor, pismeno odločbo o premestitvi.

Pri premestitvah na prošnjo se premestitev izvrši brez pismene odločbe. V obeh primerih mora premestitev obvestitvi o izvršeni premestitvi referenta za delovne odnose, kadrovnika in referente za plače s predlogom o določitvi nove individualne tarifne postavke.

Zoper premestitev se lahko prizadeti pritoži na glavnega direktorja, zoper odločbo glavnega direktorja o premestitvi pa na upravni odbor. Pritožba ne zadrži izvršitve premestitve.

Glede premestitve izvršene na prošnjo ni pritožbe.



S proslave 40-letnice KPJ



Predstavnice Zavodov za napredek gospodinjstva na ogledu v podjetju

## Predstavnice Zavodov za napredek gospodinjstva so obiskale podjetje

V drugi polovici meseca maja je naše podjetje povabilo zastopnice vseh Zavodov za napredek gospodinjstva v državi na posvetovanje, da bi se razpravljalo o željah in potrebah, ki jih zapažajo ti zavodi ob proučevanju gospodinskih problemov in proizvodnji posode. Zastopnice so prišle v lepem številu v podjetje ter se udeležile posvetovanja, hkrati pa so si ogledale podjetje, zlasti proizvodnjo posode. Na posvetovanju so bila obravnavana naslednja vprašanja:

1. najnujnejši sortiment emajlirane in ostale posode;
2. kvaliteta emajlirane in ostale posode;
3. predlogi za nove izdelke.

V pogledu najnujnejšega sortimenta se je predstavnicam zavodov za napredek gospodinjstva pojasnilo, da kapacitete našega podjetja v sedanjem času ne zadostujejo potrebam trga, zaradi česar je potrebno izbrati tiste proizvode, ki so najnujnejši in najprimernejši za naš trg odnosno za naša gospodinjstva. Predstavnice so dobile spisek proizvodov v premislek in na vpogled ter so same med seboj prediskutirale in nato naslednji dan na sestanku izjavile svoje pripombe. Te pripombe se nanašajo na dimenzije posameznih artiklov, na obliko, barvo, kvaliteto itd. ter bodo koristno služile našemu podjetju pri nadaljnji proizvodnji. Artikli, o katerih se je razpravljalo, so bili razni lonci, ponve, skodelice za juho, cedila, kozice, kotliči, vedrice, lonci pocinkani, smetišnice, pralniki, stenski vodnjaki kot tudi ekonom lonec in sokovnik.

Naj navedemo samo pripombe o ekonom loncu in sokovniku. Predstavnice so poudarjale, da je kvaliteta zadovoljiva, da je po njem povpraševanje na trgu, slaba pa da so gumijasta tesnila, ki se hitro obrabijo. Predlagale so pa izdelavo večje količine vložnih posod. Pomanjkljivo je v trgovinah poslovanje, ker ne dajejo trgovine kupcem navodil. Sokovnik je po mišljenju teh praktičen za mala gospodinjstva ter bi se naj bolj populariziral.

V pogledu kvalitete so predstavnice izjavile, da je v redu, pripomnile so pa, da premalo izdelujemo ideal in eterna posode.

V gospodinjstvu je vedno več električnih in plinskih rešojev, na katerih je uporaba lahke komerčne posode nerentabilna, ker se tesno ne prilega na grelne plošče. Razen tega se lahko posoda pri kuhanju na plin ali elektriko hitro pokvari in že po dveh letih ni uporabna. Zaradi tega predlagajo povečano izdelavo ideal in eterna posode. V zvezi s tem so se predstavnice zanimale glede izdelave posebne posode z debelim brušenim dnom, ki je najprimernejša za uporabo na električnih in plinskih štedilnikih. Strinja-

le se pa niso z našimi dekor izdelki, češ da so dekorji preveč orientalski in neprimerni za gospodinjstvo ter so predlagale, da naj bi se izdelovala enobarbna emajlirana posoda v različnih barvah, ki bi bile bolj obstojne. Iste pripombe so imele glede izdelave umivalnih garnitur »Mira«. Nadaljnje pripombe so se nanašale na oblike pokrovov in ročajev v tem smislu, da naj bi se pokrovi bolj prilagali, da ne bi para kapljala na grelne plošče, dočim bi ročaji naj bili zaprti. Mnogo graje je bilo tudi glede nepravilnega poslovanja v trgovinah, kjer poškodovano posodo prodajajo kot prvovrstno in podobno.

Glede novih proizvodov so predstavnice iznesle naslednje predloge:

Izdelava posebnih kotličev s pipo za kraje, kjer ni vodovoda. Izdelava menzur, katerih v gospodinjstvu zelo primanjkuje, lahko bi se pa tudi uporabljale v trgovinah. Doze za kruh manjkajo na trgu in bi se naj izdelovale v primernih oblikah. Prav tako naj bi se izdelovali zopet parilniki za krompir. Nadalje priporočajo, da naj bi se izdelovale rešetke z rebri ter naj bi rešetke bile iz žice. Končno se zavzemajo za to, da naj bi se v večjem številu izdelovale posode za družbeno prehrano ter kompleti posode za 4 do 6 oseb, ker so ti kompleti najnujnejše potrebni družinam. Predstavniki našega podjetja so na te pripombe pojasnjevali težkoče, ki jih je imelo podjetje glede izdelave, hkrati so pa zagotovili zastopnicam, da bo podjetje njihove koristne predloge upoštevalo. Priporočeno je bilo zastopnicam z naše strani, da naj bi dajale še nadalje predloge glede izdelave artiklov iz bodočih zapazanj potreb na trgu, tako da bo lahko proizvodnja tekla v skladu s potrebami trga.

Po končanem obisku in posvetovanju v podjetju je bil izlet na Velenjsko jezero.

Predstavnice Zavodov za napredek gospodinjstva na izletu ob Velenjskem jezeru



## VPLIV GLASBE na delovnem področju

Ze precej je bilo pisanega in je dokaznega gradiva glede vpliva glasbe na samem delovnem mestu. Praksa v nekaterih podjetjih je pokazala, da glasba dobro vpliva na delavca. Pri vsaki stvari, katero izdeluje ali popravlja, mora človek imeti zelo oster posluh.

Vzemimo na primer elektromotor. Ze po posluhu ve, kako motor deluje. Pri vsakem orodju, ki ga orodjar izdeluje, zvok pove, če je izdelano dobro, to je ali ni mogoče nevidno počeno. Vsaka delavnica ima svoj določen zvok, mislim, da se ne varam, da specialistu za popravila stiskalnic veliko pomaga dobro uho. Pri vsakem zakovičenju že zvok pove, ali je zakovičeno dobro ali ne. Iz tega je razvidno, da sta glasba ali posluh važna pri delu, to se pravi na vsakem delovnem mestu, posebno v kovinski stroki. Po mojem mišljenju bi moral vsak specialist imeti dober posluh za glasbo. Iz izkušenj vemo, da so koncerte raznih instrumentalnih in vokalnih ansamblov poslušali zelo pazljivo ravno tisti, ki imajo opravka s težkimi stroji.

Lani sem obiskal v Zagrebu neko tovarno. Začuden sem bil, ker so bile vse delavnice ozvočene: Po obisku sem radovedno vprašal direktorja, kakšen vpliv ima glasba na ljudi v delavnicah. Prav začudil sem se, ko mi je vse pojasnil. Med ostalim pravi: Mi smo to poskusili že pred dvema leti. V delavnicah imamo mlade in stare ljudi, nisem še vedel, koliko in kako bo to vplivalo nanje. Imeli smo samo nekaj gramofonskih plošč, katere smo dan za dnem navijali. To je bilo zelo enolično in ljudje niso bili zadovoljni; ko pa smo kupili radio in z njim ozvočili vse delavnice, tako da je bila glasba pestra, verjemite mi, se je izkazalo, da nismo zastoj izdali denarja.

Vprašal sem ga, zakaj? Odgovoril mi je: Kakor sem vam že povedal, imamo dve vrsti kadra, starega in mladega. Tudi Radio Zagreb nam je pomagal tako, da ima vsaj v dopoldanski izmeni, kolikor je mogoče pester spored. Posebno ob ponedeljkih so pri enem stroju stali dva ali celo trije in se razgovarjali o nedeljkih dogodkih. Kljub pazljivosti mojstrov in predelavcev, je bila proizvodnja slaba. Sedaj pa, ko poslušajo radio, med delom nima nobeden časa za razgovor z drugim, ker je mogoče ravno takrat na sporedu komad, ki ga ta ali oni vsaj malo pozna, in tako si po tiho žvižga poleg in uživa v glasbi ter zelo dobro opravlja svoje delo. Radio Zagreb ima razna strokovna in politična predavanja, ki jih delavci pazljivo poslušajo, saj na sestanke po delu, ko so lačni in utrujeni, ne prihajajo radi. Verjemite mi, da je tudi politična zavest v podjetju dobra.

To vse mi je dalo misliti, kako bi bilo, če bi pri nas v podjetju vsaj za začetek poizkusili ozvočiti nekaj delavnic in psiholog naj bi ugotovil, ali je glasba tudi pri proizvodnji orodje, s katerim bi se dosegla višja storilnost dela ali ne!

Vsekakor bi bilo dobro poizkusiti vsako delo opravljati ob spremljavi glasbe. Ker vemo, da ima zvok vpliv na razpoloženje, bi tudi roke, s katerimi delamo, bile tiste, ki bi delale z večjim občutkom in elanom. C. F.

Priobčujemo gornji članek kot predlog odnosno zapažanje člana našega kolektiva in bi bilo zanimivo, če bi tudi drugi člani našega kolektiva dali k temu svoje predloge.

Uredništvo



# Izpred disciplinske komisije

V mesecu juniju je disciplinska komisija trikrat razpravljala o raznih disciplinskih prekrških v podjetju, iz katerih se vidi, da delavci v podjetju nimajo pravih medsebojnih odnosov, da se žalijo in napadajo. Nadalje gre za opustitve dolžnosti uporabe zaščitnih sredstev, za razne manjše tatvine in podobno. Navajamo v kratkih obrisih disciplinske prekrške, storilce in izrečene disciplinske kazni.

Dne 13. junija 1959 popoldne ob 16.30 je prišlo v vlačilnem oddelku do prepira pri delu, ker transporter odpadkov pri stiskalnicah Tomo Djokić ni pripeljal pravih zabojev in ni v redu odvažal odpadkov. V času odsotnosti z delovnega mesta so mu v šali sodelavci zavezali kolo na vozičku. Zato se je Tomo Djokić pritoževal, dočim so mu sodelavci odgovarjali, naj bi raje delal in bil redno na delovnem mestu. Zaradi očitka je Tomo Djokić pograbil železne vile in napadel Ferda Reberšaka, ki se je pa umaknil pred udarcem. Ker so drugi sodelavci Djokiću iztrgali iz rok vile, je ta pograbil nezaročljeno kozico ter z njo močno udaril Reberšaka po levi roki in mu presekal glavne žile tako, da je moral nujno v bolnišnico in je od tega dne dalje na bolniškem dopustu. Disciplinska komisija je Toma Djokića kaznovala z disciplinsko kaznijo odpusta z dela.

V emajlirnici sta se na delu na nočni izmeni dne 18. junija 1959 sprla žgalec pri peči Stanko Solinc ter donašalec posode Jakob Skornik. Med njima je prišlo do fizičnega obračunavanja. Stanko Solinc je pri spopadu s pestjo močno udaril Jakoba Skornika pod levim očesom ter mu prizadel telesno poškodbo. Sprla sta se zato, ker Jakob Skornik ni pravočasno odosno dovolj hitro odstranil vozička in ni donašal dovolj hitro posode. Jakob Skornik je v podjetju novinec in je pred tem delal v emajlirnici šele 14 dni. Disciplinska komisija je smatrala, da je glavni krivec Stanko Solinc, ki bi moral kot starejši delavec urediti zadevo z mojstrom oziroma nadrejenim, ne pa da je Jakoba Skornika dejansko napadel. Disciplinska komisija je obsodila Stanko Solinca na denarno kazen — 10% odtegljaj od mesečnega osebnega dohodka za tri mesece, dočim je ob upoštevanju olajševalnih okoliščin in zlasti okoliščin, da Jakob Skornik na napad Stanka Solinca ni odgovoril s protinapadom, Jakoba Skorniku izrekla le disciplinsko kazen — ukor.

Dne 10. junija 1959 je delavec Dominik Gračner porinil svojega sodelavca A. Svaba v emajlirnici tako, da je ta padel ter si prerezal desno roko pri padcu na pločevini tako, da se od 10. junija 1959 nahaja v bolniškem staležu. Vzrok prepira v dejanskega spopada je bil, ker je A. Svab opozoril D. Gračnerja, naj ne odlaga vročih eterna kozic na tla, ker se topi asfalt in se ta prilepi na kozico. A. Svab je na Gračnerjevo pripombo odgovoril s psovko. Zato je Gračner napadel Svaba in ga sunil tako močno, da se je ta poškodoval na desni roki. Disciplinska komisija je izrekla Dominiku Gračnerju disciplinsko kazen — ukor; povrniti pa mora  $\frac{3}{4}$  stroškov zdravljenja oziroma hranarine za čas zdravljenja ki jo prejme A. Svab. Ker tudi postopek A. Svaba ni bil povsem pravilen, je temu sodišče določilo disciplinsko kazen — opomin ter mu naložilo povračilo stroškov zdravljenja in hranarine v višini  $\frac{1}{4}$  od celotnega zneska, ki sicer bremeni podjetje.

V kleparskem oddelku sta se spopadla Karl Lamut, pomočnik robilca in Teodor Tanšek, pomožni klepar. Prepir med njima je nastal iz neznanih razlogov, ker je Teodor Tanšek šel k avt. varilec, da si prižge cigareto ter je med tem nekoliko izzival Karla Lamuta. Karl Lamut je nato z lesenim kladivom napadel Teodorja Tanška. Disciplinska komisija je oba spoznala za kriva, in sicer v nekoliko višji meri Karla Lamuta ter mu je prisodila denarno kazen v višini 10% osebnega dohodka, ki se mu odteguje dva meseca. Teodorju Tanšku je prav tako kot krivcu določila denarno kazen v višini 10% njegovih osebnih dohodkov ter se mu bo ta kazen odtegnila le enkrat, to je pri enkratnem mesečnem zaslužku.

Vozač posode Franc Sekoranja in vozač desk Alojz Lednik v emajlirnici, sta se po običajnem medsebojnem zbadanju dejansko spopadla ter

drug drugega obdelovala s klofutami. Ker je Franc Sekoranja bil nekoliko močnejši, je Franc Lednik tako udaril, da je zletel v deske. Disciplinska komisija je spoznala oba kriva ter ju obsodila z denarno kaznijo in sicer, da se Francu Sekoranji odtegne od dveh mesečnih osebnih dohodkov po 10%, Francu Ledniku pa od 1 mesečnega dohodka 10%.

V prikrojevalnici sta se dejansko spopadla delavca Jože Razdevšek in Stanko Sitar. Spor je nastal zato, ker Stanko Sitar ni hotel prepustiti vozička Razdevšku ter sta se za ta voziček prepirala in rvala. Jože Razdevšek je v tem prepiru udaril Stanka Sitarja z roko trikrat po levem očesu tako, da je dobil ta poškodbo na levem očesu ter je moral dobiti zdravniško pomoč. Stanko Sitar je bil v bolniškem staležu 10 dni. Disciplinska komisija je spoznala oba za kriva, ker bi se ne smela pri delu pripraviti in pretepati, vendar je Jože Razdevšek bil večji krivec, ker je prvi dejansko napadel in tudi povzročil poškodbo. Disciplinska komisija je Jožetu Razdevšku izrekla disciplinsko kazen ukor ter povračilo nadomestila plače za 7 dni, katerega je prejemal Stanko Sitar za čas bolovanja in gre v breme podjetja ne pa socialnega zavarovanja. Jože Razdevšek je dolžan plačati tri četrtine tega nadomestila plače, ki znaša 2067 din, Stanko Sitar pa četrtino. Stanko Sitar ima razen tega tudi disciplinsko kazen opomin.

V pocinkovalnici sta se sprla in stepla Karl Lugarič in Adolf Cirkulan. Iz prvotne šale pri delu je prišlo do resnega spopada ter je pri tem Adolf Cirkulan udaril z gumijastimi rokavicami Karla Lugariča po ušesu tako, da ta 2 dni delal, Karl Lugarič je pa Adolfa Cirkulana udaril v lice. Disciplinska komisija je obsodila oba ter je določila Karlu Lugariču denarno kazen v višini 10% odtegljaja od enomesečnega osebnega dohodka, Dolfetu Cirkulanu pa 5% enomesečnega odtegljaja osebnega dohodka.

Ernest Strašek, zaposlen v pocinkovalnici, je v vinjenem stanju prišel na pregled v obratno ambulanto ter hotel izsiliti od zdravnice priznanje bolniškega staleža ter jo žalil z nepriemnimi izrazi in poskušal fizično obračunati z osebjem v ambulanti, kjer so bile takrat v službi samo ženske. Posredovati je morala Ljudska milica. Spriče raznih olajšilnih okoliščin, zaradi boleznih in težkih razmer v katerih živi in podobno, mu je disciplinska komisija izrekla le denarno kazen v višini 10% odtegljaja od enomesečnega osebnega dohodka.

Radovan Mihajlovič in Olga Esih, zaposlena v emajlirnici, sta se dne 6. junija 1959 sprla in je prišlo do dejanskega napada. Prepir je nastal zaradi običajnega zbadanja, nagajanja z ene in druge strani. Pri tem so padle tudi žaljivke ter je v jezi Radovan Mihajlovič, ker ga je Esihova pobrizgala z emajlom, pograbil lonec ter ji ga vrgel v glavo in ji na licu prizadel telesno poškodbo. Esihova je morala z zdravniku in celo v bolnišnico. Disciplinska komisija je uvidela, da sta oba kriva in kršila delovno disciplino ter je Radovana Mihajloviča kaznovala z denarno kaznijo — odtegljajem 10% od enomesečnega osebnega dohodka ter mu naložila povračilo stroškov zdravljenja Olge Esih in nadomestila plače, ki jo je prejela Esihova za časa bolniškega dopusta. Olga Esih pa je bila kaznovana prav tako z denarno kaznijo — odtegljajem 10% od enomesečnega osebnega dohodka.

Kolenc Anton, delavec pri razkladalni ekipi ni upošteval predpisa in ni izpolnil obveznosti, da bi nosil pri delu predpisane čevlje — zaščitne čevlje. Ker teh čevljev ni imel na nogah in se je pripetila nezgoda, da mu je padla pločevina na nogo in jo poškodovala, se je zdravil skoro mesec dni in bil v bolniškem staležu. Ker je tedaj opustil zakonito predpisano dolžnost, da bi uporabljal zaščitna sredstva na delovnem mestu, ga je disciplinska komisija kaznovala z disciplinsko kaznijo — ukorom — ter obveznostjo povračila stroškov zdravljenja in nadomestila plače za 7 dni, ki bremeni podjetje.

Vojko Podgoršek, zaposlen kot strugar v strugarskem oddelku ter izučen za opravljanje tega dela, ni pravilno delal na stružnici ter je po njegovih krivdi prišlo do poškodb na stružnici. Škoda na sami stružnici je 36.412 din. Za to njegovo malomarno delo, s katerim je na-

pravil škodo in s tem kršil tudi delovno disciplino, ga je komisija obsodila na disciplinsko kazen — odtegljajem 10% osebnega dohodka za 2 meseca.

Jože Stojan, delavec v kleparskem oddelku ni, kljub opominom, uporabljal zaščitnih očal. Pri delu mu je iskra padla v oko in je bil štiri delovne dni v bolniškem staležu. Disciplinska komisija ga je zaradi zanemarjanja dolžnosti uporabe zaščitnih očal kaznovala z disciplinsko kaznijo — odtegljajem 10% enomesečnega zaslužka.

Jurij Zavec, zaposlen kot mlinar v mineralnem mlinu, je 21. maja 1959 delal popoldne skupaj s Jožetom Kranjcem pri mineralnem mlinu in sicer tako, da je bil on mlinar, navedeni Jože Kranjc pa pomočnik mlinarja. Slednji je delal slučajno v mlinu, sicer mu pa ni bilo delo tako dobro znano v mlinu kot Juriju Zavcu, ki dela tam že dolga leta. Ko je proti 19. uri v mlinu, t. j. v peči nehalo goreti, je Jurij Zavec namočil volno v nafto, odprl ventil za nafto ter vžgal nafto v peči. Pri tem ni zadosti opozoril Jožeta Kranjca na nevarnost, ko se nafta vžge. Plamen in goreča masa sta švignila skozi vratca in poškodovala Jožeta Kranjca. Zaradi te nepravilnosti pri delu, ki ima značaj malomarnega ravnanja s pečjo, je Jurij Zavec kršil delovne dolžnosti ter ga je disciplinska komisija kaznovala z 10% odtegljajem od enomesečnega osebnega dohodka.

V oddelku »Alu« imajo delavci za čiščenje koluta žagin list, ki ima na vsaki strani zaščitni ročaj. Brez zaščitnega ročaja pride lahko do nezdode ker si delavec lahko poreže roke. V tem oddelku je prišlo pri tem delu že trikrat do nezdode. Tako se je tudi Franc Brečko poškodoval na roki, ker ni uporabljal ročajev pri žaginem listu. V bolniškem staležu je bil od 8. do 17. junija 1959. Ker Franc Brečko ni upošteval obveznosti, da bi uporabljal zaščitno sredstvo, je prišlo do nezdode in je smatral to za malomarnost pri delu, kar predstavlja tudi kršitev delovne discipline. Zaradi tega je Franca Brečka disciplinska komisija obsodila z disciplinsko kaznijo opominom ter obveznostjo povračila nadomestila plače podjetju za prvih sedem dni bolniškega dopusta.

Franc Cvikl, vlagatelj pri peči v vlačilnem oddelku, se ni posluževal zaščitne naprave pri stroju ter je prišlo do nezdode in mu je odtrgalo palec. Zaradi tega je disciplinska komisija smatrala, da Franc Cvikl pri delu ni upošteval predpisane zaščitne naprave ter je s tem kršil delovno obveznost in ga je kaznovala z disciplinsko kaznijo opominom.

Disciplinski komisiji je bil prijavljen primer tatvine v pocinkovalnici, ko je dne 4. junija 1959 Ivan Kotnik, delavec v vlačilnici ukradel zapestno uro Jožetu Dobovičniku. Vse delavce v pocinkovalnici so preiskali, toda šele pozneje se je ugotovilo, da je uro ukradel Ivan Kotnik, ki je tatvino priznal pri Ljudski milici. Zaradi preiskave pocinkovalnica 1 uro ni delala, kar predstavlja škodo za celotno podjetje. Ivan Kotnik je nekaj dni po tatvini zapustil delo v podjetju, predno je disciplinska komisija o tej zadevi razpravljala.

M. St., delavka v lužilnici je med delovnim časom vzela svoji sodelavki iz denarnice 620 din ter je naslednjega dne denar vrnila sama in dejanje priznala, ko se je začelo poizvedovanje in zasliševanje. Zaradi osebnih, družinskih in drugih razmer pri navedeni M. St., ji je disciplinska komisija izrekla disciplinsko kazen — pismeni ukor z opozorilom, da bo v bodoče izrečena najstrožja disciplinska kazen, če bi se še pregrešila s podobnim dejanjem.

Vajenec Z. E. v mehanični delavnici si je prisvojil 4 pomična merila, od katerih vsako stane din 5000 din. Pomična merila je vzel v delavnici iz predalov in jih prodajal. Glede na to, da je storilec v učnem razmerju, se mu je izrekla disciplinska kazen ukor, ker se vajencem po predpisih ne morejo izrekat kakšne denarne kazni ali odpust. Pač pa se lahko prek ne to je razdere učno razmerje, pogodba o učenju, če bi zagrešil še kakšno slično dejanje.

Pred disciplinsko komisijo se še tri prijave težjih disciplinskih prekrškov: pretepi v podjetju, prijave neopravičenih izostankarjev in podobno.

## Nove naloge društev Ljudske tehnike

Ljudska tehnika mora biti v industriji pobudnik, organizator in koordinator tehničnega izobraževanja. Društva ljudske tehnike v industriji morajo poglobljeno delati za splošno izobrazbo in specializacijo na tistih področjih, ki so za posamezna podjetja najvažnejša.

Pri glavnem odboru Ljudske tehnike so se osnovali razne komisije, med ostalimi tudi komisija za strojno in kovinsko industrijo. Ta komisija bo proučevala delo v industriji in postane pobudnik pridobivanja tehnične izobrazbe in kvalifikacij v naši industriji. Društva bodo na ta način omogočila tehnično izobrazbo onim, ki se bodo v tečajih pripravljali za polaganje strokovnih izpitov. S tem bodo proizvajalci osebno zainteresirani za dopolnilno tehnično izobrazbo.

Da bi lahko sledili naglemu razvoju tehnike, je treba posvetiti vso skrb splošnemu tehničnemu in strokovnemu izobraževanju proizvajalcev in ga načrtno organizirati. V ta namen se morajo organizacije Ljudske tehnike čvrsteje povezati z Društvom inženirjev in tehnikov.

Racionalizatorstvu in novatorstvu nismo v zadnjih letih posvetili zadosti pozornosti, zato naj organizacije posvetijo temu področju potrebno skrb. Drobni novatorski in racionalizatorski predlogi so pri proizvodnji često zelo važni, zato je takšna prizadevanja treba podpirati.

Z dejavnostjo Ljudske tehnike v podjetju je treba seznaniti ves delovni kolektiv. Vsaj enkrat letno naj organizacija poroča o svojem delu delavskemu svetu.

Industrijska podjetja in organizacije Ljudske tehnike v njih naj prevzamejo na svojem področju patronate nad šolami in jim pomagajo pri tehnični vzgoji učencev.

Pri novo nastajajočih stanovanjskih skupnostih naj v tehnični vzgoji in organizaciji priročnih delavnic sodeluje tudi Ljudska tehnika. Z usposabljanjem stanovanjcev in ob njihovi samodejavnosti bo organizacija v stanovanjski skupnosti poleg svojih vzgojnih in izobraževalnih nalog opravljala tudi pomembne praktične naloge.

Društva Ljudske tehnike naj organizirajo delo tako, da bo njih življenje prijetno in zabavno. Poleg strokovnih tečajev in drugih tehničnih krožkov naj društva prirejajo predavanja s filmi, ekskurzije, zabavne večere s poučnim tehničnim programom itd.

Društva naj izmenjujejo izkušnje in jih prenašajo iz podjetja v podjetje.

Iz teh izvlečkov resolucije, sprejete na III. kongresu Ljudske tehnike Slovenije, vidimo, kje naj bo področje našega dela, da bomo lahko čim več prispevali k skupnim ciljem dejavnosti društev Ljudske tehnike.

Naše društvo v glavnem deluje na načelih, katere je postavil III. kongres. Da bi pa bilo naše delo še bolj plodno, se moramo povezati v podjetju prav z vsemi organizacijami in to v glavnem pri določevanju nalog društva, ki izhajajo iz potrebe proizvodnje.

Težišče uspehov našega društva pa je nedvomno pri članih samih. Člani morajo dajati predloge za razne oblike dela, kakšne tečaje naj prireja društvo, kakšna predavanja si članstvo želi in na sploh, kaj naj društvo priredi, da bo članstvu, skupnosti in posamezniku v korist.

Dosedanji način dela v našem društvu se je izkazal kot pravilen in ga druga društva rada posnemajo. Kakor se pravi, nič ni popolno, tako še tudi v našem društvu precej manjka. Vodstva krožkov bi morala iznašati več predlogov za oblike dela, morala bi postavljati več zahtev po izobraževanju članov in nakazovati probleme, ki jih je treba rešiti. Treba bo bolj prisluniti idejam članstva in jih prenašati na seje upravnega odbora. Na ta način bomo pritegnili prav vse člane k aktivnemu delu v krožkih.

Naše naloge, ki smo si jih zadali na našem občnem zboru, rešujemo uspešno in prepričan sem, da bomo izpolnili tisto, kar še manjka. K tem nalogam pa še moramo dati poseben poudarek vzgoji kadrov, tako da bo naš prihodnji občni zbor res bilanca naših uspehov.

## Gibanje delovne sile

V mesecih aprilu, maju in juniju 1959 je izstopilo iz delovnega razmerja odnosno je prenehalo delovno razmerje skupno 76 delavcem, od tega 59 moških in 17 žensk. V istem obdobju se je na novo zaposlilo v našem podjetju 83 oseb, od tega 71 moških in 12 žensk.

V drugem tromesečju tega leta so bili upokojeni (starostna pokojnina):

Vizjak Ivan, skladišče export  
Osolnik Ivan, radiatorski oddelek  
Dobovičnik Jože, emajlirnica  
Vrbovšek Ivan, surovinski oddelek  
Rojnik Ivan, emajlirnica  
Ahtik Alojz, surovinski oddelek  
Košič Lonka, emajlirnica  
Flajs Frančiška, prebiralnica  
Koštomaj Ana, emajlirnica  
Podgoršek Katarina, skladišče gotovih izdel.  
Pleterski Angela, emajlirnica  
Invalidska pokojnina:  
Gaber Matilda, izdelovalnica ročajev  
Prevoršek Amalija, skladišče gotovih izdel.

Umrli:

Podgoršek Viktor, strojni ključavničar

Disciplinski odpust:

Djokić Tomislav, surovinski oddelek  
Samovoljno je zapustilo delo 8 delavcev.



Anton Lederer

V Mariboru je bilo pred kratkim tekmovanje univerzalnih varilcev. Naše podjetje je na tem tekmovanju zastopal tovariš Anton Lederer ter dosegel prvo mesto in s tem postal republiški prvak v tej delovni panogi.

Anton Lederer je sodeloval 7. julija 1959 tudi na medrepubliškem tekmovanju najboljših varilcev v Ljubljani ter je bil pri tem tekmovanju prvi in si priboril naslov prvaka univerzalnih varilcev v naši državi. Prejel je za ta uspeh diplomu in primerno nagrado, ki mu je bila izročena na mednarodni razstavi varilne tehnike v Ljubljani. K temu njegovemu uspehu mu naš kolektiv iskreno čestita.

## Kdaj bom šla na dopust?

*Glej, tam v pisarni mladinka se kuja,  
zadrega jo muči, stiska, vse huja,  
vse skozi planira, si morja želi,  
ah, smola, dopusta takrat ne dobi.*

*Mladinka sem mlada, oj čudo, še kar brez otrok,  
na dopust bi šla rada, ko čas bo še vroč,  
največja težkoča stoji pred menoj,  
izrabiti letni dopust ta svoj?*

*Je junij zaseden, julij ni prost,  
avgusta bi šla, če tudi kot gost,  
a kaj ko avgust je po drugih zavzet,  
zanimivo še to, da ne od mladih deklet.*

*Ko junija prosim za ves svoj dopust,  
kaj vse ne čujem iz pametnih ust:  
»Mladinka si mlada, še vroč'ga srca,  
pusti nam zrelim še vroči avgust,  
ti uživaj v septembru ljubavni dopust.«*

*Sedaj premišljujem, kaj naj storim,  
nasvete poslušam, se naj poročim?  
urednik, pameten ti si najbolj,  
svetuj mi, poslušala rada nasvet bom tvoj.*

Odgovor urednika:

*Ko mlada življenja si sile spoznala,  
ljubezni mladostni takoj se predala,  
ihtela, iskala, lovila vse vprek,  
da našla ljubezni bi svoji živ lek.  
Ta težnja iz pesmi te tvoje gori,  
poročiš se ali samska po svetu blodiš,  
to tvoja je stvar.*

*Življenje le ljubi, ljubezni pa čar  
užij, vendar ne zapravi nikoli za Molohov dar.*

**DOPIŠUJTE  
V „EMAJLIRCA“**

## Sporočilo uredništvu

Uredništvo prejema razne pesniške prispevke članov kolektiva, ki jih pa ne more vseh priobčevati v »Emajlircu«. Naš list ni namreč literarni list ter je namenjen predvsem obveščanju našega kolektiva o dogodkih iz poslovanja podjetja. Priobčujemo le v manjšem obsegu lahko kake pesniške prvence, če so motivi ali vsebina v kakšni zvezi z dogodki v podjetju, priredtvami članov kolektiva ter drugimi podobnimi vprašanji. S tem ne rečemo, da nam niso dobrodošli prispevki tudi v pesniški obliki, vendar vseh ne moremo priobčevati ter nam naj sodelavci oproste, če izostanejo objave. Ponovno opozarjamo odnosno vabimo vse člane kolektiva, da pišejo in čim več pišejo in zlasti naj se zganejo tudi naša društva v podjetju ter prispevajo v naš list.

Izdaja Tovarna emajlirane posode Celje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik dr. Franc Zupančič. Uredništvo: Celje, telefon št. 22-71. Tiska CP »Celjski tisk« v Celju.