

## KAKO GOSPODARIMO?

RAZGOVOR Z GLAVNIM DIREKTORJEM

Vprašanje: »Ob prvi izdaji našega časopisa, ko prehajamo na drugačno obliko, bi se želel z vami pogovarjati o gospodarjenju v podjetju in o nekaterih drugih stvareh, ki so pomembne za naš kolektiv.«

Glavni direktor: »O gospodarjenju se je zadnje čase mnogo govorilo na sestankih, na DS ipd.«

Vprašanje: »Želel bi, da bi podali takšno izjavo, ki bi bila razumljiva vsem bralcem časopisa; ne bi govorili samo o gospodarjenju znotraj podjetja, ampak tudi glede na ostale proizvajalce v lesni industriji.«

Glavni direktor: »Ko dobimo podatke od ostalih lesno-industrijskih podjetij (močnejših), napravimo analizo in ugotovimo, kje smo. Na žalost obsega ta analiza samo slovenska podjetja in ostalih podatkov ne dobimo. V takih analizah se vidi, da je podjetje v skladu z razvojem, v skladu z napredovanjem ostalih podjetij ali pa celo v določenih podatkih, ki so bistveni (kot na primer: rentabilnost vloženega sredstva), pri vrhu te lestvice. Finančni rezultat dokazuje, da je smer, ki

smo jo izbrali v svojih programih, pravilna.

Proizvodni program podjetja obsega tri skupine izdelkov:

1. lesni del, to so v glavnem stoli, ki gredo predvsem v izvoz,
2. kombinacija kovina-les (za gostišča, kinodvorane, pisarne),
3. pisarniško pohištvo.

Zadnjemu, tj. pisarniškemu pohištvu smo že pred časom posvetili večjo pozornost z ozirom na to, ker je ta proizvodnja v naši državi nedovoljna. Pri nas pisarna še ni tako organizirana, kot bi to zahtevali moderni časi, seveda tudi pohištvo ni takšno, da bi zadoščalo tem zahtevam organizacije. Zaradi tega smo upoštevali to dejstvo že v programu za kredit Mednarodne banke in pri našem investicijskem programu, ter smo predvideli rekonstrukcijo proizvodnje.

Po analizi trga smo ugotovili, da so prvotni cilji rekonstrukcije skromni in da jih bo treba zajeti širše. Na razgovoru s kolektivom in DS smo se odločili, da je treba proizvodnjo pisarniškega pohištva postaviti na čisto novo osnovo, z novo tehnologijo, z novimi prostori.

Nova proizvodnja bi stekla v prihodnjem letu, v tem času pa se tudi usmerja na boljši način in delno tudi na nove modele, ki bodo zadoščali zahtevam.«

Vprašanje: »Ali pri tem, ko omenjate novo moderno pisarniško pohištvo, morda tudi že zdaj predvidevate preusmeritev



v tako pohištvo, kot ga imajo na zahodu na primer: s priključki za interne telefone, torej, da je v modernem pohištvu tudi električna oprema?»

Glavni direktor: »Vsak razvoj ima določeno stopnjo in glede tega izkušnje v svetu že obstajajo. V glavnem gre za moderno vsebino pisarniškega pohištva, vsebino v tem smislu, da tisti, ki to pohištvo uporabljajo, izgublja čim manj časa, tj. da racionalno izkoristi čas. Ali je to električna oprema ali so to navadni predali, kartoteka, mape, to je vprašanje razvoja potreb.«

Zahod bomo posnemali v tistem, kar je dobro. Odpira se nam možnost razširitve tržišča v kooperaciji, s katero se nam bodo zmanjšale razne težave glede deviz, s čimer bomo dosegli večjo produktivnost in razširitev trga. Seveda pa zahteva ta plan nove kadre, zahteva večjo reklamo, zahteva predvsem maksimalno angažiranost strokovnjakov.«

Vprašanje: »In kako je z akumulacijo?»

Glavni direktor: »Staro izročilo je: tisti ki ima že sedaj večji kup denarja, si lahko pomaga, da bo imel še večjega. Tisti, ki ima že sedaj slabo akumulacijo, ima tudi v bodočnosti slabše možnosti za povečanje.«

Trdim lahko, da podjetje dobro stoji, kar se vidi iz 9-mesečnega poročila o poslovanju, kljub temu, da smo dali nekaj več denarja za povečanje plač. V primerjavi z istim obdobjem lanskega leta je letos podjetniška akumulacija za 50% višja (to je tisti denar, ki ostane podjetju).

Pri vseh teh težavah glede likvidnosti podjetij moram reči, da smo dobri, saj imamo količnik pokritja 0,93, medtem ko

je bil v lanskem letu 0,77. Iz tega izhaja, da je likvidnost večja, kar je v nasprotju z delom jugoslovanskega gospodarstva.«

Vprašanje: »Kaj lahko rečete o časopisu?»

Glavni direktor: »Glede časopisa bi omenil, da je zadnji čas, da se ta stvar zopet malo razgiba in s tem bomo odstranili praznino, ki jo verjetno občutijo tudi ostali člani kolektiva — to je premajhna obveščena kolektiva. Ob delu nam ostane vedno manj časa, da bi posamezne ljudi informirali o vsem dogajanju v podjetju, pa tudi proces proizvodnje in kapacitete nam ne dopuščajo kakšnih masovnih sestankov. Zato bo ta časopis eden izmed sredstev množičnega obveščanja.«

Vprašanje: »Kakšne so vaše želje v podjetju ob prazniku republike?»

Glavni direktor: »Moje želje so istovetne z željami kolektiva: da bi nam dobro šlo, da bi imeli možnosti imeti vsi dobre prejeme in da imamo tudi bodočnost.«

Kot je že običaj ob državnih praznikih — vse čestitke kolektivu in zahvala za vse razumevanje, za katerega lahko trdim, da ga ni bilo malo. Bili so tudi že slabši časi in takrat je moral kolektiv včasih počakati s svojimi željami, da smo toliko realizirali predvidevanja in prišli do takšnega stanja, kot je danes in da zdaj podjetje lahko misli tudi na svojo bolj oddaljeno bodočnost.«

Zakaj smo zamenjali  
zaščitni znak?

Menjava zaščitnega znaka je dvignila precej prahu, saj je večina nepoučenih mislila, da je bila to le muha ožje skupine strokovnjakov.

Nihče iz proizvodnje se ne upira nabavi novega stroja, ker je s problemom seznanjen in ve, da bomo z novim strojem proizvajali več in kvalitetneje.

Pri menjavi zaščitnega znaka so se nekateri sklicevali na tradicijo in na to, da je znak poznan v zamejstvu kot pojem kvalitete. Resnica pa je ta, da zaščitni znak ni bil vpisan v register pri BUREAU INTERNATIONAL DE L'UNION POUR LA PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ v Bernu (Švica).

Tega starega zaščitnega znaka niso nikjer v inozemstvu hoteli registrirati, ker ni bil niti najmanj originalen in so ga uporabljali tudi v drugih državah — seveda brez napisa — na različnih izdelkih.

Na dopisnih papirjih za inozemstvo nismo imeli zaščitnega znaka, ker so tuji brali zadnjo črko pri besedi STOL kot e, torej Stoe. S to nejasnostjo smo imeli več škode kot koristi, zato smo biti prisiljeni menjati tip črk na dopisnem papirju za inozemstvo. Velika napaka je bila tudi v izbiri barve: rumena barva v kombinaciji s črnimi črkami po mednarodnem kodeksu barv predstavlja strupene snovi ali deratizacijo. Morali smo jo opustiti, s tem smo postali nedosledni.

Poseben problem pa je zmanjšanje zaščitnega znaka na velikost najmanjšega žiga. Oblika leva se je spreminjala z velikostjo — bil je podoben pohlevni ovci, veverici, samo levu ne. Na sestanku delavskega sveta, kjer smo ta problem obravnavali, so člani lahko videli vse variante znaka močno povečane. Bilo je precej smeha in vsem je bilo jasno, da je menjava resnično potrebna, posebno če primerjamo sodobnejše grafične rešitve v svetu in pri nas.

Pri menjavi zaščitnega znaka gre za širši problem — gre za celotno GRAFIKO PODJETJA. Zaščitni znak ne nastopa samo na izdelku in nad vhodom v tovarno. Danes se mora kupec spoprijeti najprej s prospekti, katalogi in raznimi papirji, šele nato postane lastnik izdelka. Da bo razumljivejše, zakaj smo se odločili za menjavo zaščitnega znaka, bomo primerjali razvoj in vlogo zaščitnega znaka v pre-

Nadaljevanje na str. 2

## Ob dnevu republike

Od zgodovinskega zasedanja AVNOJ-a v Jajcu je preteklo šestindvajset let. Lahko smo ponosni na prehojeno pot, saj smo po vojaški zmagi nad fašističnimi zavojevalci dosegli in dosegamo pomembne uspehe na političnem, gospodarskem in kulturnem področju.

Malokatera država je v tako kratkem času dosegla tako pomemben gospodarski razvoj kot naša. Iz polfevdalne, zaostale predaprilske Jugoslavije je zrasla nova Socialistična federativna Jugoslavija, to je država svobodnih in enakopravnih narodov, ki so svojo enotno željo po skupnem življenju uresničili in potrdili že v NOB.

Toda mi smo dosegli še več. Ponosni smo lahko, da smo prva država na svetu, ki v praksi uresničuje samoupravljanje in ni slučajno, da nas v tem posnemajo mnoge druge države.

Doseženi uspehi pa nas nikakor ne morejo in ne smejo uspavati, kajti pred nami stojijo še mnoge zapreke, ki jih moramo odpraviti in odstraniti. Gospodarska in družbena reforma je brez dvoma najpomembnejša naloga sodobnosti, prav tako kot naši borci, ki niso poznali kompromisov v NOB, moramo biti mi načelni in vztrajni pri izvajanju gospodarske in družbene reforme. Naša bodočnost je v veliki meri odvisna prav od reforme in zato jo moramo vsi spoštovati in stremeti za tem, da jo v celoti uresničimo.

Ko ugotovljamo in ocenjujemo uspehe države kot celote, pa ne smemo pozabiti na pomembne uspehe našega podjetja, ki je zlasti v zadnjih letih doseglo takšen razvoj in razmah, da je postalo eno izmed vodilnih podjetij v lesni industriji v SFRJ.

Ob tem prazniku pa se moramo spomniti tudi na tiste junake revolucije, ki so darovali svoja življenja za to, kar mi danes uživamo.

Naj živi 29. november, Dan republike! Naj živi predsednik SFRJ, tovariš TITO!

DRUŽBENO POLITIČNE

ORGANIZACIJE

TOVARNE STOL

ČESTITAJO

K PRAZNIKU REPUBLIKE

VSEM ČLANOM KOLEKTIVA





Stara brizgalna kabina

## Zakaj smo zamenjali zaščitni znak?

Nadaljevanje s 1. str.

teklosti z vlogo in smernicami razvoja grafičnega oblikovanja zaščitnih znakov v današnjem času.

Raba zaščitnega znaka sega daleč nazaj v čas individualne obrtniške proizvodnje. V tem času so obrtniki označevali (signirali) svoje izdelke s kratkimi svojimi imeni, nepismeni pa so uporabljali zelo poenostavljene simbole, ki največkrat niso imeli nobene zveze s proizvodnjo.

S tako signaturo, ki je bila vedno zelo lahko čitljiva, so omogočili hitro ugotovitev izbora izdelka oz. proizvajalca, istočasno pa so prevzeli vso odgovornost za kvaliteto izdelka. Take stare zaščitne znake zasledimo v vseh dobah na različnih izdelkih in materialih: na 2000 let stari rimski keramiki, imenovani terra sigillata (žigosana zemlja), na gotskih kamnoseških izdelkih, kot vodni tisk na papirju itd.

S pojavom industrijskega načina proizvodnje se je s številom izdelkov večalo tudi število proizvajalcev, ki so izdelovali podobne artikle, zato se je ponovno pojavila potreba po zaščitnem znaku. Načelo in osnovna vloga zaščitnega znaka sta sicer ostali, ker pa so največkrat iskali grafične rešitve lastniki sami, ki v večini primerov niso bili poučeni o grafičnih problemih, so bile rešitve slabe in predvsem slabo čitljive. Zaščitni znak je postal umetna vinjeta z raznimi okraški v stilu takratne dobe.

industrija  
pohištva  
stol  
kamnik  
jugoslavija

STOL

Prav v današnji dobi se dogajajo velike spremembe na področju industrijske proizvodnje, gre za avtomatizacijo proizvodnje. Izdelkov je še več, povečati je treba tržišče in pridobiti nove kupce. Ni več vseeno, kakšen je izdelek. Razen funkcije, ki jo ima, mora biti še lep. Pojavila se je nova dejavnost —

oblikovanje izdelka (industria l'design), ki obravnava prav vse kar je na izdelku. Spremenil pa se je tudi način življenja, ki postaja vedno hitrejši, tako ima današnji človek vedno manj časa. Pogoji, da je znak čitljiv in opazen v vseh povedavah, je postal še važnejši. Problem grafične obdelave je prerastel lokalne regije, postal je skoraj svetoven. Prav naša država je imela čast, da je bila gostiteljica Prvega mednarodnega kongresa uporabne grafike — ICCGRADA leta 1966 na Bledu. Na tem kongresu je bila ena izmed tem posvečena tudi grafični obdelavi zaščitnih znakov. V okviru teh dogodkov pa je menjava zaščitnega znaka naše tovarne v skladu z razvojem grafičnega oblikovanja na širšem prostoru. Prav na območju Slovenije smo priče številnih dobrih grafičnih rešitev zaščitnih znakov različnih podjetij npr.: Induplati, Rašica, Slovenija avto, Ljubljanske mlekarne itd.

Za novi zaščitni znak smo razpisali natečaj in med prišelimi elaborati je komisija izbrala idejo Dobravec Majde dipl. ing. arch. Dokončno obliko je dal znaku znani grafik Albert Kastelec, ki je istočasno z znakom reševal tudi ostale grafične probleme. Zaščitni znak bomo v začetku uporabljali le s celotnim naslovom podjetja, kasneje pa bomo lahko uporabljali samo desni del, ki predstavlja zelo stilizirano silhueto stola, fotelja, sestavljenega iz dveh enakih elementov, lahko pa predstavlja tudi silhueto dveh miz z vmesnim napisom STOL.

Črke so lahko čitljive in tako je izključena vsaka nejasnost. Znak ima to prednost, da je v vseh povedavah enako jasn in čitljiv.

Menjava zaščitnega znaka je bila nujno posledica razvoja podjetja. Opravljena je bila še pravočasno, saj bi kasnejša menjava bila še bolj komplicirana in še dražja. Novi znak bomo uvajali postopoma s prodajo starih zalog pisarniškega pohištva in drugih materialov.

Dipl. ing. arch.  
MOŽEK Franc

## Osebnno ocenjevanje v sistemu delitve osebnih dohodkov

Ocenjevanje ljudi je sredstvo, ki ga pravzaprav vsak dan uporabljamo, kot predhodnico vrste prijemov pri organizaciji dela. Nadomestitve, premestitve, napredovanje kadrov vse to so akcije, ki neposredno izhajajo iz predhodno opravljenega ocenjevanja oziroma vrednotenja ljudi na določenem področju dela. Težko si zamišljamo planiranje potreb po kadrih ter izobrazbo obstoječih kadrov, ne da bi poznali njihove karakteristike, to je njihove vrednosti.

Osebnno ocenjevanje se razen v širši kadrovski politiki uporablja tudi kot »ocenjevanje uspešnosti pri delu« za režijske delavce z namenom stimulative delitve osebnih dohodkov. Poudariti je treba, da je sistem osebnega ocenjevanja režijskih delavcev v popolnem soglasju s sedanji družbeno-političnimi prizadevanji in je ob doslednem izvajanju ne samo organizacijsko sredstvo, marveč tudi družbena nujnost in zahteva.

Pristojnost vrednotenja ljudi v vsakodnevem življenju bi nas lahko zapeljala v sodbo, da je postopek enostaven. Vendar moramo poudariti, da je ocenjevanje uspešnosti delavcev dokaj zapleten in občutljiv postopek, katerega izvajanje zahteva posebne pozornosti in znanja.

Tudi v našem podjetju smo z novim sistemom delitve osebnih dohodkov uvedli institucijo »osebne ocene« in jo praktično tudi uporabljamo pri delitvi osebnih dohodkov rež. delavcev.

Kaj so torej osnovne karakteristike osebne ocene in kaj naj bi nam v prihodnje ocenjevanje uspešnosti pri delu prineslo?

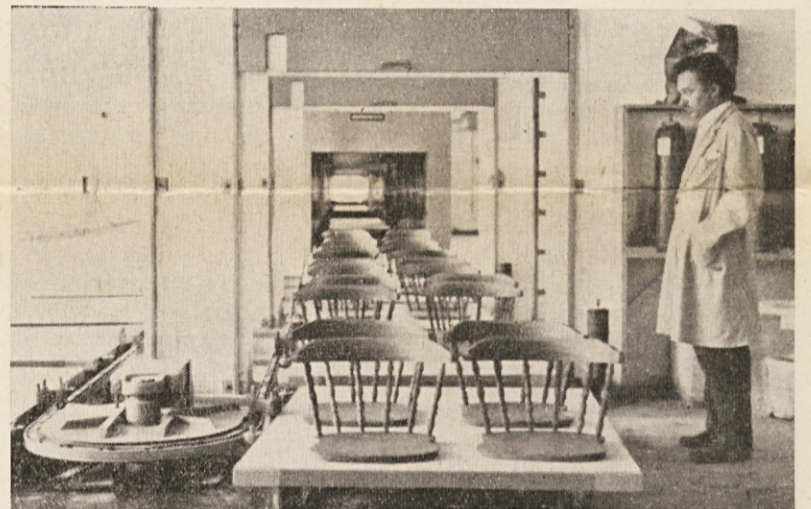
Če vezemo razdeljevanje osebnih dohodkov izključno na vrednost delovnega mesta, ki je pri nas izražena s kategorijo dela — ne korigiramo pa je z

izpolnjevanjem postavljenih zahtev na delovnem mestu oziroma z uspešnostjo človeka, ki na tem delovnem mestu dela, ne izkoristimo enega pomembnih stimulansov, ki spodbujajo posameznika k nadaljnemu izpolnjevanju in prizadevanju.

Tam, kjer nam manjka objektivno merljivih podatkov, ki bi pokazali delež vsakega posameznika, je potrebno pripraviti merila, ki nam omogočajo oceno individualnega prizadevanja, to je, treba je uvesti ocenjevanje uspešnosti pri delu.

Tam, kjer je mogoče meriti individualni učinek z objektivnimi pokazatelji kvantitete in kvalitete ter ekonomskimi pokazatelji ekonomičnosti in produktivnosti, le-teh seveda ne gre zamenjavati s precej manj objektivnimi pokazatelji preko ocenjevanja. Lahko pa se koristno dopolnjujejo med seboj za kompletniji prikaz vrednosti dela, ki se pogosto ne odraža samo v kvantiteti in kvaliteti.

Take osnovne misli so nas vodile ob načrtovanju sistema ocenjevanja uspešnosti pri delu.



Nova brizgalna kabina

## Zaposlitev mladih delavcev

Septembra 1968 je delavski svet podjetja določil pogoje, ki jih morajo izpolnjevati novo sprejeti mladi delavci. Od tedaj smo sprejeli 40 mladih delavcev. Delavci so razen splošnega zdravniškega pregleda morali uspešno opraviti tudi psihološki test iz:

- splošnega razumevanja — teoretično,
- konkretnega praktičnega razumevanja,
- računstvo — štiri osnovne računске operacije,
- ročnih spretnosti in
- sposobnosti opazovanja in iz hitrega reagiranja ter iz sposobnosti priučevanja.

Za sprejem na delo so imeli prednost kandidati, ki so imeli boljše ocene psihološkega testa. Manjše število mladih delavcev pa zaradi slabe ocene testa nismo uvrstili med kandidate za sprejem.

Vsi delavci, mlajši od 18 let, ki so se zaposlili prvič, so se morali obvezati, da bodo uspešno opravili uvajalni seminar.

Izobraževalni center je potem, ko je bilo sprejetih večje število mladih delavcev, zanje pripravil seminar. Delavci, razdeljeni v dve grupi, so imeli od 9. 12. 1968 do 25. 4. 1969 107 predavanj. Ob zaključku seminarja pa so morali opraviti še preizkus znanja iz predmetov, s katerimi so se seznanili na predavanjih.

Predavanja so bila o: tehnologiji lesa, strojeslovju, površinski obdelavi, organizaciji podjetja, požarni varnosti, osnovnih oblikah dohodka v podjetju, računstvu, delovnih odnosih, delavskem samoupravljanju in o varstvu pri delu.

V seminar so bili vključeni tudi mladi delavci, ki so bili sprejeti na delo, še preden je delavski svet sprejel določila o zahtevanih pogojih. Obiskovalo ga je 49 delavcev.

Ob zaključku seminarja je 29 delavcev uspešno opravilo pre-

Sedaj teče že šesti mesec, ko je bilo opravljeno analitično ocenjevanje izpolnitve zahtevkov delovnega mesta za režijske delavce in odkar je uvedeno mesečno ocenjevanje uspešnosti dela. Rezultati so za sedaj zadovoljivi, vendar še nismo izrabili vseh možnosti, ki nam jih institucija osebne ocene daje. Prav zato bo potrebno še nadalje spremljati negativne in pozitivne strani ocene. Med negativnimi mislim predvsem sumarne, (splošno, »z eno oceno«) ocenjevanje ter težnja k srednjim (povprečnim) vrednostim. Omenjene značilnosti sedanjega ocenjevanja je komisija za ocenitev del in delovnih mest že analizirala.

V prihodnje bi vsekakor bilo želeli, da ocenjevanje izpolnitve analitičnih zahtevkov delovnih mest, smiselno uporabljamo pri načrtovanju kadrovske politike in politike izobraževanja kadrov, mesečno ocenjevanje uspešnosti dela pa kot stimulative in organizacijsko sredstvo, ne pa zgolj kot sredstvo za »povišanje plač« v obliki gibljivega dela.

S. S.

izkus znanja, 24 delavcev pa ni pokazalo zadovoljivega znanja, čeprav so nekateri opravljali le ponovni preizkus znanja iz enega ali dveh predmetov, seminar pa so obiskovali že pred enim letom in pol.

Zanimiva je ugotovitev, da zadovoljivega znanja ni imelo kar 20 kandidatov, sprejetih še pred sklepom delavskega sveta in le 4 kandidati, ki so bili na delo sprejeti po novih kriterijih.

Od vseh mladih delavcev, ki so obiskovali seminar, sta pokazali najbolj solidno znanje Anica PUŠAVNIK iz poslovne enote 7 in Ivanka ŽEBALJEC iz poslovne enote 8.

Delavci, ki so uspešno končali seminar, bodo opravljali še preizkus znanja iz praktičnega dela. Kdor bo uspešno opravil tudi ta del preizkusa znanja, mu bo podjetje priznalo polkvalifikacijo.

Delavci, ki niso uspešno opravili preizkusa znanja, bodo prejeli osebni dohodek, obračunan po najnižji kategoriji dela, dokler ne bodo opravili tudi te obveznosti.

M. Kotnik



# Strokovna ekskurzija DIT »STOL« Kamnik po Hrvaški

DIT je oktobra 1969. leta organiziral petdnevno ekskurzijo v lesno-industrijska podjetja na Hrvaškem.

Udeleženci so si ogledali sledeča podjetja:

— tovarno lignostona, hidrofol in izdelkov za tekstilno industrijo »Drvozetex« v Varaždinu,

— tovarno panel plošč in embalaže Bilo — Kolnik v Koprivnici,

— tovarno strojev za lesno industrijo, tanina in suho destilacijo lesa, žago za mehke listavce, proizvodnjo palet in tovarno polceluloze in embalaže Kombinat »Belišče« v Belišču,

— tovarno furnirja, lamelnih parketov, panel in vezanih plošč ter proizvodnjo ploskovnega pohištva DIP — Slavonija, Slavonški Brod,

— tovarno iverk, furnirja in ploskovnega pohištva »DIK Stjepan Sekulić« Nova Gradiška.

**PODJETJE DRVOZATEX V VARAŽDINU** izdeluje lignoston (stisnjen les in hidrofol).

## Izdelava lignostona

Lignoston je po posebnem postopku stisnjen les, ki ima specifično težo 1,1 do 1,3 (lahko tudi do 1,45). Uporablja se za izdelavo tekstilnih potrebščin (tkalskih čolnic in cevč). Tudi sicer se uporabnost tako obdelanega lesa vedno bolj širi. (Izdelava zobnikov, zagod ipd.)

V ta namen se največ uporablja les belega gabra, v manjši meri pa črnega gabra, javorja in bukovine.

## Priprava lesa za stiskanje:

Hlod se razžaga na četrtine, nato pa se izžagajo prizme za stiskanje. Tako se les pripravi zato, da imajo prizme čim bolj radialni rez.

Stiskanje: stiskajo v hidravlični stiskalnici 1000 ton. Postopek stiskanja je sestavljen iz treh faz. Prva — segrevanje, kjer se les segreje do ca. 100 do 110°C. Stiskanje je druga faza, ki poteka tako, da se večja pritisk ob istočasnem rahlem segrevanju do 120°C. Nato se les v stiskalnici počasi ohlaja in po tej fazi je postopek stiskanja končan.

Ves postopek traja od 2,5–3,5 ure, kar je odvisno od preseka prizem za stiskanje in od % stiskanja.

V svetu že poznajo skoraj 20 let stisnjen les. Pri nas ga izdelujejo »Drvozetex« Varaždin in »Utensilia« Ljubljana, ki ga imenuje utilon. Drvozetex izdeluje lignoston po licenci nemške firme Schmeing, kjer je nabavljena tudi stiskalnica za stiskanje lesa. Predstavnik, ki nas je vodil po obratu Drvozetex-a, je ogled stiskalnice zaključil z besedami: »Ta stiskalnica je vredna toliko kot vse ostalo v tovarni skupaj.«

## Izdelava hidrofol:

Hidrofol so plošče, stisnjene iz več plasti furnirja, stiskanje je potrebno kot pri izdelavi lignostona. Za izdelavo hidrofol

se uporablja lepilo »Seadoresol«, švedske izdelave in podobna lepila, izdelana na isti osnovi. Tako lepilo pri nas izdeluje tovarna »Fenolit« Borovnica.

Tudi hidrofol se uporablja pri izdelavi tekstilnih potrebščin utensilij.

**PODJETJE BILO — KALNIK V KOPRIVNICI** izdeluje panel plošče in kartonsko embalažo. Podjetje je razdeljeno v 2 popolnoma različna obrata.

V obratu panel plošč imajo popolnoma avtomatiziran trak. Sama tovarna (lahko jo tako imenujemo) je razdeljena na tri oddelke. V prvem oddelku izdelujejo luščen bukov ali topolov furnir, ga obrezujejo po širini in dolžini in po tračnem transporterju pošiljajo na lepljenje po spahu.

Pripravljene furnirske plošče pošiljajo po tračnem transporterju na mazanje z lepilom, kjer se združujejo s formirano sredico, od tu gredo skupno na stiskanje. V drugem oddelku ali traku pripravljajo sredice (jelka ali mehki listavci). Tudi ta trak je skoraj popolnoma avtomatiziran. Ima tri faze in to: razrez po dimenzijah, sortiranje (na traku) in lepljenje po spahu. V tretjem oddelku je stiskanje, obrez panel plošč po dimenzijah, brušenje na določeno debelino, kontrola, signacija in embaliranje na železniškem vagonu. Ogled tega obrata je napravil na vse prisotne globok vtis še posebej, ko smo slišali, da so zaradi takšne modernizacije tudi finančni uspehi večji.

V obratu kartonske embalaže imajo tudi tekoči trak. Surovi-

no oziroma papir za izdelavo kartonov nabavljajo v Belišču in ostalih jugoslovanskih tovarnah ter v Sovjetski zvezi. Z nabavo surovine imajo velike težave, zato nameravajo zgraditi tudi tovarno polceluloze. Za to izgradnjo bodo potrebovali okrog 10 milijard S din. Ta investicija še ni odobrena, nov obrat za izdelavo embalaže za jajca pa je odobren in projektantska dela so že v polnem teku.

Sama izdelava kartonske embalaže poteka popolnoma avtomatizirano.

V traku so sledeče faze:

— stroj za večslojno lepljenje v kartonske trake, potem razrez na določeno dolžino in širino in končno konfekcioniranje oziroma formiranje določene embalaže s strojnimi tiskom napisov. Tisk je večbarvni.

Tovarna ima zelo dobro perspektivo razvoja še posebej, ker je v bližini tovarna prehrabnih artiklov »Podravka«. Razen

tega ji to zagotavlja tudi sama dinamika razvoja ostalih industrijskih vej.

**Kombinat Belišče** je res v pravem smislu kombinat. Ima sledeče obrate: obrat hidravličnih in pnevmatičnih stiskalnic, obrat industrijskih palet, obrat tanina, obrat suhe destilacije lesa ter tovarno polceluloze in kartonske embalaže. Ta kombinat je eden najstarejših v Jugoslaviji in zato bom na kratko opisal njegovo zgodovino.

Tovarna je osnovana na koncu prejšnjega stoletja v področju gostih slavonskih gozdov (v glavnem hrast). V začetku obratovanja je bila glavna dejavnost industrija žaganih in hrastovih sortimentov, ki so se izvažali po vsem svetu (lastnik tovarne je bil Avstrijec). Leta 1910 so zgradili tudi tovarno tanina in to predvsem zaradi velike količine hrastovih odpadkov in nekurantnega lesa. Zanimivo je, da ta tovarna še vedno obratuje brez modernizaci-

je, tj. v izvorni obliki. Lahko smo opazovali manufakturni način dela v tej tovarni. Videlo se je namreč da so tedanji lastniki popolnoma zanemarjali pogoje na delu. (Ta ugotovitev se žal nanaša tudi na današnjo upravo oziroma vodilno osebje). Nekaj let potem so odprli obrat za izdelavo masivnega pohištva in obrat za suho destilacijo lesa. Za tiste čase je bila ta tovarna največji kombinat za mehansko predelavo lesa v Jugoslaviji. Sčasoma je hrastovega lesa zmanjkalo, tako da so danes popolnoma opustili žaganje hrastovih desk in na novo instalirali žago srednje kapacitete švedskega tipa.

Žaga je bila zgrajena 1954. leta izključno za mehke listavce. Potem se je iz remontne delavnice razvila industrija strojev za lesno industrijo, ki je danes že specializirana za izključno izdelavo hidravličnih in pnevmatskih stiskalnic za lesno

Nadaljevanje na str.4

## Tehnika in metode obračuna osebnega dohodka v našem podjetju

### Uvod

Obračun osebnega dohodka je zelo širok pojem. Njegova naloga ni samo izračun osebnega dohodka za vsakega delavca in izdelava plačilnih vrečk, obračun mora zagotoviti vse podatke za potrebe finančnega knjigovodstva in podatke, ki ne vplivajo direktno na višino izplačila delavcem kot npr.: izkoriščanje delovnega časa, do-

sejanje norm, evidenca stroškov v zvezi z bolniškimi izostanki, ki imajo neposreden vpliv na obseg proizvodnje in višino stroškov.

V našem podjetju (1236 zaposlenih) imamo podrobno izdelan sistem normiranja, zato nastaja pri tako širokem asortimanu proizvodnje mesečno ca. 50 000 poslovnih dogodkov v zvezi z obračunom osebnih dohodkov, ki jih moramo registrirati. Poslovni dogodek je vsako delo, operacija ali ukrep, za katerega izstavimo listek za obračun osebnih dohodkov ali nadomestil.

V našem podjetju že 6 let obračunavamo osebne dohodke na IBM strojih. Ker je tehnika strojnega dela taka, da je mogoče obračunavati osebne dohodke samo na podlagi števil in ne besed ali črk — pravimo, da so številke oziroma šifre strojni jezik. Za vrste dela in oblike porabe časa imamo posebne šifre. Tako imamo naslednje vrste dela:

VK 10 Obračun po učinku; ta se uporablja za obračun časa po normi na delovni nalog.

VK 11 Obračun časa v proizvodnji je namenjen za obračun časa, kjer delo ni ali ne more biti normirano, vendar se nanaša na delovni nalog.

VK 12 Obračun po času v režiji obsega samo čas, ki ga delavci porabijo za tipično režijsko delo.

VK 13 Indirektna norma nastopa pri režijskem delu po indirektni normi.

VK 20 45 Obračun dohodkov in nadomestil. Na tej VK so vse odsotnosti z dela ne glede na način plačila in ne glede na to, kdo jih plača.

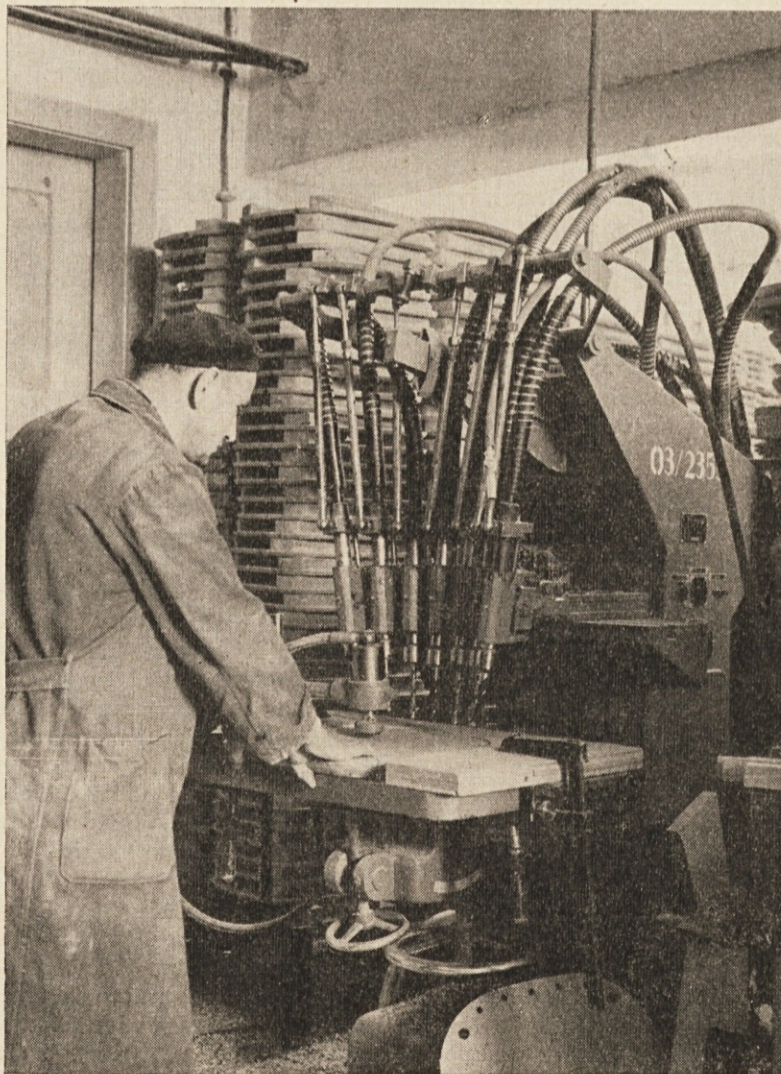
Ugotovili ste že, da je namen tega sestavka osvetliti način in metodo obračuna osebnih dohodkov, pojasniti potek obraču-

na od izstavljanja listkov, ki jih sodelavci v proizvodnji deloma izpolnjujejo tudi sami, deloma pa mojster in poenterka.

Obenem je namen članka prispevati k temu, da bo vsak sodelavec znal izračunati svoj osebni dohodek za določen dan ali ves mesec, če že ne čisto do dinarja, pa vsaj s približno natančnostjo (minimalna razlika bi lahko nastala le pri zaokroževanju).

V našem sistemu nagrajevanja je vsako delo, ki ga opravlja kdorkoli od redno zaposlenih delavcev, razporejeno v eno od devetnajstih kategorij, seveda glede na zahtevnost in odgovornost dela. V tej lestvici kategorij je ovrednoteno najmanj odgovorno in zahtevno, toda kljub temu potrebno delo, preko pomožnih del, zahtevnejših kvalificiranih del, neposrednega vodenja proizvodnje, vse delo, ki nima proizvodnega značaja, je pa potrebno za nemoten proces proizvodnje pa do vodenja podjetja. Vsa delovna mesta so razporejena v kategorije na osnovi analitične ocene delovnih mest, vsaka kategorija pa je ocenjena z določenim številom točk. Produkt tega števila točk in vrednosti točke — po junijemskem povišanju je 3,34 din — pomeni osebni dohodek za 200 ur dela v tej kategoriji. Ena bistvenih novosti v novem sistemu ocenjevanja, ki je bil izveden v juniju letos, je v tem, da delavec ni nagrajen po tistih točkah, s katerimi je bilo ocenjeno delovno mesto, ampak je nagrajevan na osnovi tistega števila točk, ki jih dejansko dosega. To število točk je lahko enako ali pa nižje od števila točk, s katerimi je ocenjeno delovno mesto, ni pa višje, ker praktično nimamo primera, da bi bil na delovnem mestu ne-

Nadaljevanje na str.4



Sodobni stroji — večja produktivnost, večvretenska vrtalka v PE-7



## Pogovor s sodelavci

Tokrat je za stalno rubriko »Pogovor s sodelavci« uredništvo izbralo za razgovor dva sodelavca iz PE 7; tov. POHLIN Tilko iz površinske obdelave in tov. TUŠEK Jožeta iz strojnega oddelka na brušenju.

Razgovor je potekal v prijateljskem in sproščenem vzdušju v govorilnici podjetja, vodila pa sta ing. Škrinjarič in Janez Cerar.

**Tov. Pohlina, koliko časa ste že v podjetju?**

Stara sem 36 let, v podjetju pa delam že 18 let, in sicer vsekozi na površinski obdelavi.

**Kako se počutite v podjetju?**

Od preureditve prostora dalje je bolj prijetno delati, izdelki so boljši in ni toliko »škarta«. Čistoča je zadovoljiva in tudi več prostora imamo.

**Kakšne težave vas tarejo?**

Mislím, da je največji problem prav osebni dohodek, saj imamo delavke v tem obratu IV. grupo kljub zelo težkemu fizičnemu delu in prahu. Treba je upoštevati, da je sedaj veliko boljše kvaliteta in da bi lahko dobivale vsaj en dodatek na naporno delo.

**Se s sodelavkami razumete?**

V začetku dela v novem obratu je večkrat prišlo do nesporazumov zaradi neustrezne razporeditve delovnih mest, posledica tega je bilo različno doseganje norm.

Ta problem je rešen z boljšo organizacijo dela na novi mizi in medsebojnim dogovorom, da menjamo vrstni red dela pri traku.

**Kaj mislite o razvoju podjetja in zaposlovanju strokovnjakov?**

Lahko rečem, da podjetje zdaj napreduje. Spominjam se, da so bila včasih skladišča polna, danes pa gre vse sproti ven. Da zaposlujemo strokovnjake je verjetno potrebno, končno pa so ljudje šolani zato, da se nekje potem ustrezno zaposlijo. Zdi se, da je naše podjetje na splošno dobro.



**Kaj mislite glede tovarniškega časopisa?**

Sedaj ni bilo pravega seznanjanja kolektiva z dogajanjem, ker ni bilo časopisa, v DS pa je en sam član in tako niso bili vsi seznanjeni s poslovanjem podjetja.

**In vaš prosti čas?**

Prostege časa imam zelo malo ker se ukvarjam z gospodinjstvom, na delo pa se vozim z avtobusom iz Vira. Kar pa

imam časa, ga porabim za branje »Ljubljanskega dnevnika«, poslušanje radia in gledanje televizije.

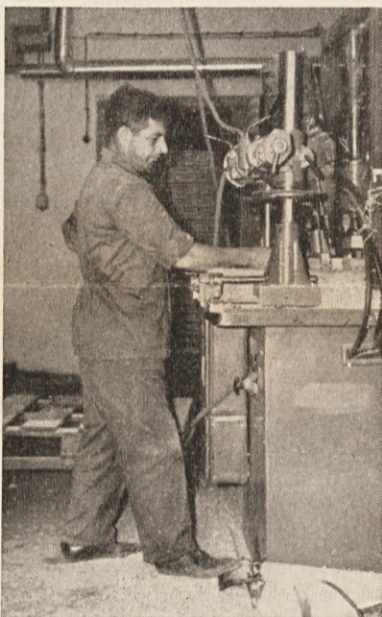
**Tov. Tušek, koliko ste stari in koliko časa ste že v podjetju?**

Star sem 41 let, v podjetju pa delam 14 let in večinoma delam na enem delovnem mestu, če pa je potrebno grem tudi na drugo. Običajno delam na brusilnih strojih.

**Kaj lahko rečete o podjetju in ali ste zadovoljni?**

Na splošno sem zadovoljen, nimam kaj reči. Stroji so popravljeni, pa tudi čistoča je dobra. Moti pa me, da je preveč strojev v enem prostoru, nekaj bi jih morali dati ven. Moti me tudi, da delamo več tipov izdelkov istočasno, ne pa da bi najprej dokončali enega, nato pa šele začeli drugega.

Podjetje gre v svojem razvoju naprej, kar je seveda pozitivno, ker menim, da se moramo vključevati v splošni napredek.



**Kaj mislite o zaposlovanju strokovnjakov?**

Pravilno je, da zaposlujemo strokovnjake, seveda pod pogojem, da svoje delo v redu opravljajo.

**Vi imate kot človek, član Zveze komunistov med sodelavci lep ugled, pa nas zanima, kako ste ga dosegli. Verjetno pa ste tudi član drugih organizacij?**

Poleg članstva v Zvezi komunistov sem še član Zveze borcev in ZROP.

Da imam tak ugled (pri tem se je skromno nasmjal), je treba biti discipliniran, treba se je držati reda, ljudem povedati po pravici in ne opravljati.

**In vaš prosti čas?**

Imam ga malo, poleti delam doma ali pomagam drugim, pozimi pa se tudi družbeno-politično udeležujem v organizacijah, kjer sem član.

Na koncu sta se oba zanimala, kako je z naročili za mesec januar in februar.

Odgovor: za sedaj glede tega vprašanja ni težav.

Nadaljevanje s 3. str.

predelovalno industrijo in druge industrije (v glavnem za izdelavo plastike).

Pred 12. leti je bila zgrajena tudi tovarna polceluloze in kartonske embalaže. Surovino za to tovarno dobivajo iz taninskih odpadkov, starega papirja in mehkih listavcev (imajo svoje plantaže kanadskih topolov). Tovarno so zgradili tako, da so z referendumom odločili, naj vsak sodelavec prostovoljno prispeva 12 polnih plač. Politika tedanjega vodstva tovarne je bila očitno pravilna, kar danes priznajo, da bi zelo težko ostali ali bi celo propadli, če takšna tovarna ne bi bila zgrajena. Danes je ta tovarna toliko akumulativna, da lahko pokriva izgube ostalih obratov in omogoča solidno poprečje plač: 86 000 starih dinarjev, kar je za tisto področje dobro.

Zaradi tega nameravajo zgraditi še en trak za proizvodnjo polceluloze in kartonske embalaže in na ta način postati ne samo največji jugoslovanski proizvajalec, ampak tudi proizvajalec, ki nekaj predstavlja v evropskih merilih.

**DIP SLAVONIJA — SLAVONSKI BROT** izdeluje furnir, panel in vezane plošče, ter parket in ploskovno pohištvo.

V tej tovarni smo veliko videli in doživeli tudi najboljši sprejem. V pogovoru s predstavnikom podjetja smo zvedeli marsikaj poučnega. Tudi oni so naleteli na podoben problem,

## Strokovna ekskurzija DIT „STOL“ Kamnik po Hrvaški

kot ga imamo mi. Življenjski prostor jim ni omogočil ustrezne rešitve oziroma povečavanja kapacitete ter modernizacije in odločili so se zgraditi popolnoma novo tovarno na novi lokaciji. Do sedaj so zgradili visokotlačni kotel, žago za trde listavce (v glavnem hrast) tovarno parketov, tovarno ploskovnega pohištva in uredili prostor za vskladiščenje hlodov in žaganih sortimentov.

Tovarna ploskovnega pohištva in tovarna parketov je zgrajena iz montažnih elementov, relativno lahke konstrukcije. Sedanji pokriti prostor tovarne ploskovnega pohištva znaša ca. 12 000 m<sup>2</sup>, do konca leta predvidevajo pokriti še 6000 m<sup>2</sup>, tako da bo vsa površina obsegala 18 000 m<sup>2</sup>. V prvi fazi bodo imeli en trak proizvodnje pohištva in, če se bo pokazala potreba za povečano kapaciteto, bodo vključili še drugega, za kar so že uredili ustrezen prostor.

Po ogledu tovarne smo se pogovarjali o organizaciji kadrovanja, plačilni politiki in drugi problematiki ter se prepričali, da je tovarna v vsakem pogledu na poti uspešnega razvoja.

**DIK »STJEPAN SEKULIČ« V NOVI GRADIŠKI** izdeluje iverne plošče, razni furnir, lamelni parket in ploskovno pohištvo.

Ko preberemo, kaj vse izdeluje ta tovarna, lahko zaključimo, da je proizvodnja precej raznolika. Tovarna je osnovana takoj po prvi svetovni vojni in je proizvajala spalnice in dnevne sobe. Ta specializiranost in kvaliteta so jo pred drugo svetovno vojno uvrščale med prve in največje tovrstne tovarne v Jugoslaviji. Danes pa tovarna komaj živetari, ker nobena od navedenih specialnosti ni dovolj rentabilna in vse kaže, da se bodo morali spet specializirati v eni od omenjenih dejavnosti. Plače so zelo nizke, strokovnjakov tudi nimajo, kar kaže na slabo poslovno politiko prejšnjega vodstva tovarne. Tragedija je še večja, ker tudi sedanje vodstvo ni poiskalo svojega mesta v lesni industriji Hrvaške in Jugoslavije.

Ko zaključujem z opisom, po mojem mnenju, zelo uspešne strokovne ekskurzije, moram poudariti splošno ugotovitev vseh udeležencev, da se lesna industrija na tem področju v glavnem zelo uspešno razvija in, če se tega ne bomo zavedali, se zna zgoditi, da nas bo v najkrajšem času dohitela ali celo prehitela tako v modernizaciji kakor tudi v produktivnosti in kvaliteti.

Ing. Zvonko Škrinjarič

## Tehnika in metode obračuna osebnega dohodka v našem podjetju

Nadaljevanje s 3. str.

kdo, ki bi izpolnjeval višje zahteve, kot jih zahteva delovno mesto.

Druga bistvena novost v novem sistemu analitične ocene delovnih mest je v tem, da delovna mesta režijskih delavcev niso ocenjena s tolikimi točkami, kot jih ima sredina kategorije, ampak je lahko delovno mesto ocenjeno nad ali pod sredino. Če upoštevamo, da je razlika v točkah med posameznimi kategorijami približno deset odstotkov, je to velika pridobitev za čim točnejšo ocenitev delovnih mest, saj ta novost upošteva razlike v odgovornosti in zahtevnosti delovnih mest tudi znotraj kategorije, kar doslej ni bilo.

Primer:

Vzemimo dve delovni mesti, od katerih je eno ocenjeno s X. kategorijo, drugo s XI. kategorijo in sicer s 377 točkami in drugo s 388 točkami. Število točk za obe kategoriji je naslednje:

	V točkah		
	Spodnja meja	Sredina	Zgornja meja
X. kat.	352	366	381
XI. kat.	382	396	412

Vidimo, da bi bil delavec, ki dosega 377 točk, oškodovan, če bi bil ocenjen samo s sredino X. kategorije, saj znaša razlika kar enajst točk, v drugem primeru

pa bi bil delavec na boljšem. Zato smo uvedli faktorje — imenujemo jih  $F_1$  — s katerim pomnožimo obračunsko število točk v kategoriji, da dobimo število točk v kategoriji, da dobimo število točk, ki jih moramo obračunati. Faktor  $F_1$  predstavlja naslednje razmerje.

**število doseženih točk**

število točk za obračunsko sredino kategorije, kar bi v našem primeru bilo za X. kategorijo

$$\frac{377}{366} = 1,03$$

za XI. kategorijo

$$\frac{388}{396} = 0,98$$

Ta faktor smo uvedli zato, da bi ohranili enoten sistem obračuna po kategorijah, sicer nam sredina kategorij ne bi predstavljala ničesar, za vsakega sodelavca bi morali upoštevati doseženo število točk, ne pa obračunske sredine, kar bi izredno zapletlo uveljavljeno tehnično izvedbo obračuna osebnih dohodkov. Poudariti pa moram, da višina faktorja ne opredeljuje nikogar, ali je dober ali ne, pač pa je le pripomoček za čim točnejši obračun osebnih dohodkov.

Zaradi možnosti lažjega izračuna OD naj navedem, da ima obračunska sredina V. kategorije 238 točk. Če želimo iz tega ugotoviti višino osebnega dohodka za delo v tej kategoriji, bomo izračunali po naslednji formuli:

$$OD \text{ za } 1 \text{ Nh} = \frac{\text{štev. točk} \times \text{vrednost točk}}{200}$$

Tako nam račun pove, da znaša osebni dohodek za eno norma uro dela v tej kategoriji 3,97 din.

Izračun mesečnega osebnega dohodka brez dodatka na stalnost pa je naslednji:

$$\text{Mesečni OD} = \frac{\text{štev. Nh} \cdot \text{štev. tč. v kat.} \cdot F_1 \cdot \text{sred. tč.}}{200}$$

Sedaj se povrnimo na obračun dela v proizvodnji. Vsak delavec izpolni listek VK 10, v katerega vpiše VK, datum, svojo matično številko, stroškovno mesto, dejanske ure in količine. Mojster vpisane podatke prekontrolira, in vpiše številko delovnega naloga, poenterka pa poleg tega, da na vsakem listku preveri datum, številko delavca ter zabeleži dejansko opravljene ure na kontrolirnikih delovnega časa, vpiše še kategorijo in normativ časa, ki je izračunan za 100 komadov. Tako so vsi podatki vpisani, poenterka jih odda v IBM, delavec, čigar listek je to bil, pa v primeru, če ve za kategorijo in normativ časa, lahko za to opravljeno delo izračuna svoj osebni dohodek in sicer tako, da normativ časa pomnoži s količino, deli s 100, rezultat je število norma ur. Primerjava norma ur s številom dejanskih ur pokaže doseganje norm, zmnožek števila norma ur in postavke za to kategorijo pa je osebni dohodek za

Nadaljevanje na str. 5



# Tehnika in metode obračuna osebne dohodka v našem podjetju

Nadaljevanje s 4. str.

to opravljeno delo — seveda brez dodatka na stalnost. Izgleda zapleteno? Prav nič, treba je le poskusiti, drugič pa bo šlo že gladko.

V IBM centru podatke iz teh listkov luknjajo na kartice, množijo ter na koncu meseca vse kartice za vsakega delavca seštejejo po kategorijah in VK-jih, vendar tako, da odgovarja: VK-ju 10 SU-KA 90, VK-ju 11 SU-KA 91, VK-ju 12 SU-KA 92, VK-ju 13 SU-KA 93, (oznaka SU-K pomeni sumarna karta)

Ko je ves ta obračun narejen, izdelava IBM center plačilne vrečke. Tu namenoma ne omenjam vseh razdelilnikov za potrebe knjigovodstva in analiz, saj bi bil članek veliko obsežnejši, preveč podroben opis pa za marsikoga ne bi bil zanimiv.

Izdelava plačilne vrečke ima tako zaporedje:

Vrečka, ki je za to namenjena, je izpisana matična kartica delavca, PE, matična številka — priimek in ime delavca. Pod tem so izpisane sumarne kartice zaslužkov po kategorijah s tem, da je izpisan mesec, leto, kategorija, opravljene ure — torej seštevek vseh dejansko opravljenih ur v okviru posamezne kategorije — število norma ur, naslednji stolpec je višina urne postavke za kategorijo, v zadnjem stolpcu, ki je namenjen za vpis, pa je izračunan neto osebni dohodek kot produkt števila norma ur v okviru posamezne kategorije — VK-je. Seveda je lahko izpisanih vrstic veliko, pač glede na samo raznolikost dela.

Ko so te kartice rednega dela izpisane, slede kartice SU-KA 80-83. Te so identične SU-KA 90-93, vendar s to razliko, da se SU-KA nanašajo na nadure (samo 100 %) SU-KA 90-93 pa vse. Sledi izpisovanje dodatkov in nadomestil:

**VK-20 — Dodatek za stalnost** obračunamo vsakemu delavcu samo na dejansko opravljene ure, njegova višina pa se spreminja glede na to, koliko časa je delavec zaposlen v Stolu in glede na delovno dobo.

**VK-21 — Dodatek za učno dobo** mora biti izplačan za toliko delovnih ur, kolikor jih je na VK-jih 80-83. Obračunavamo ga kot 60 % od poprečja osebnih dohodkov zadnjih treh mesecev.

**VK-22 — Dodatek za nočno delo**, opravljeno od 22. ure zvečer do 5. ure zjutraj. Stalno nastopa pri delovnih mestih, kjer je proces dela neprekinjen, tj. pri energetiki, sušilničarjih, čuvajih, posebno pa v sami proizvodnji. Obračunava se kot 20 % od poprečja 3-mesečnih osebnih dohodkov.

**VK-25 — Ostala plačila** — vračila je namenjen za obračun razlik, ki so se pojavile zaradi napak pri obračunu osebnih dohodkov.

**VK-26, 27 in 28** ne potrebujejo posebne obrazložitve, ure na teh VK-jih se obračunavajo na

osnovi 3-mesečnega poprečja osebnih dohodkov.

**Na VK-29 — Posebni pogoji dela:** tu se obračunavajo dodatki za tista delovna mesta, kjer so delavci bolj izpostavljeni vplivom okolja npr. na žagi in podobnih delovnih mestih.

Drugih VK, ki jih do 45 ni potrebno pojasnjevati.

Tako so zdaj vsi VK-ji za obračun osebne dohodka in nadomestil izpisani, v vrstici SKUPAJ je seštevek ur — ta mora biti popolnoma enak koledarskemu številu ur za določen mesec, tj. 184, 188, 190, 196 ali kolikor jih pač je.

Vsako odstopanje pomeni napako v obračunu.

Seštevek desnega stolpca je višina neto osebnih dohodkov. Imenujemo ga neto-bruto, to pa zato, ker od te osnove obračunamo 2 %-ni krajevni samopri-

spevek, tega dobi občinski proračun za financiranje dejavnosti kot npr. izgradnja šolskih objektov, komunalnih naprav ipd. Ob uvedbi krajevnega samoprispevka v kamniški občini v višini 2 % je bila s sklepom samoupravnih organov v našem podjetju dvignjena vrednost točke za 2 % za vse delavce, ne glede na to, iz katere občine je in če so vse občine uvedle zbiranje krajevnega samoprispevka. Sredstva za krajevni samoprispevek od tistih sodelavcev, ki žive na področju občin, ki krajevnega samoprispevka niso uvedli, ali so ga uvedle z nižjo stopnjo kot 2 % (npr. občina Domžale je uvedla ob letošnjem referendumu volivcev 1 %-ni krajevni samoprispevek od OD) se stekajo v finančnem knjigovodstvu na poseben konto neizplačanih osebnih dohodkov. Višina krajevnega samoprispevka je navedena pod neto-bruto zneskov osebnih dohodkov.

Praden pa izplačamo osebne dohodke moramo poravnati še družbene obveznosti (proračunski prispevek iz osebnega do-

75 vloge za blagajno vzajemne pomoči,  
80—89 sodne prepovedi,  
90—98 drugi odtegljaji,  
99 dodatni prispevek za socialno zavarovanje.

Višino neto izplačila dobimo, če odštejemo vse odtegljaje. Ti imajo na desni strani oznako CR (korektura — zmanjšanje) — od neto bruto osebnih dohodkov. Med odtegljaje štejemo še krajevni samoprispevek, čeprav nima oznake VK 50.

Če na kratko povzamemo: višina oznake za neto izplačilo je odvisna od višine posojil, ki jih

moramo vračati, drugih odtegljajev, kategorija dela, števila norma ur in vrednost točke. Na višino odtegljajev vpliva vsak delavec sam, kategorija dela in število norma ur sta objektivno dani, vrednost točke pa je odsev finančnih možnosti in deloma tudi rasti življenjskih stroškov. Naš realni standard bo rasel le, če se bodo osebni dohodki hitreje dvigali kot življenjski stroški. Skrb za to pa ne more biti le sestavni del prizadevanj vodstva podjetja, ampak prav vseh članov delovne skupnosti.

Vlado Samec

## Angina je nevarna bolezen

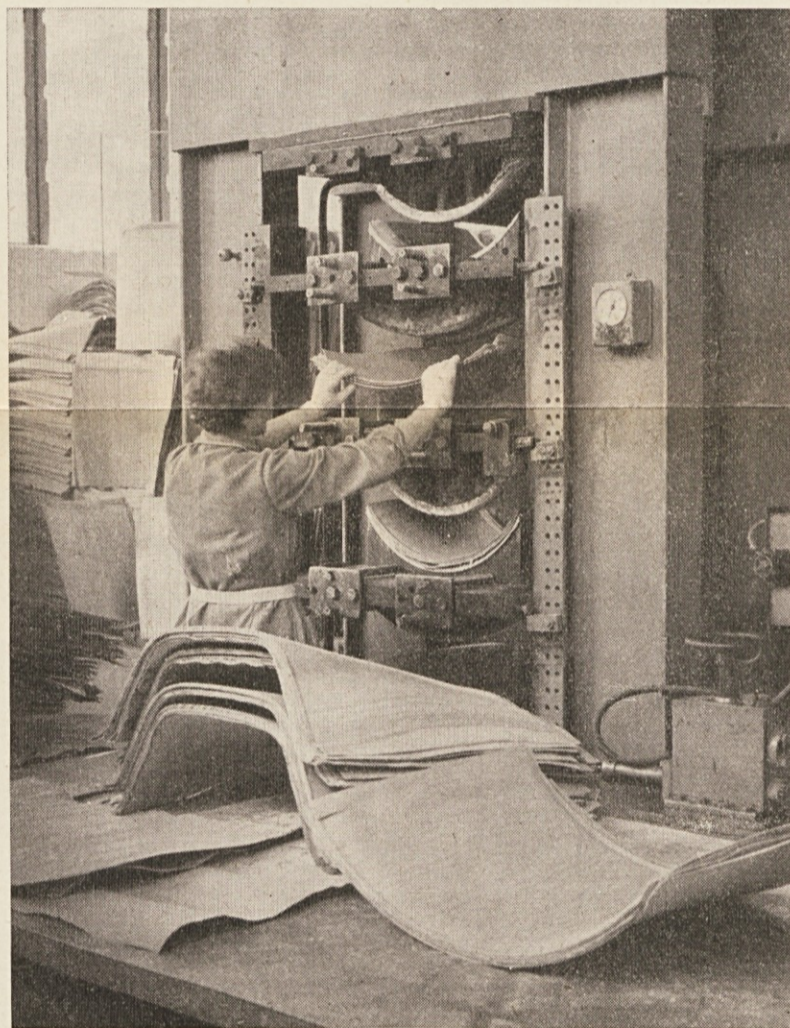
Angina je obolenje, ki se v zadnjih letih ponovno zelo pogosto pojavlja pri odraslih in pri otrocih. To je vnetje nebnic in okolice. Povzročajo jo bakterije okrogle oblike. Imenuje se streptokok. Bakterije se naselijo na nebnicah. Te otečejo, postanejo rdeče in včasih tudi gnojne. Zato ločimo gnojno ali pa negojno vnetje nebnic. Otečejo tudi vratne bezgavke. Obolenje nastopi zelo hitro. V nekaj urah dobi bolnik visoko vročino, vse ga boli in počuti se zelo utrujenega ter ima težave pri požiranju. Angino povzročajo bakterije, ki lahko zastrupljajo ves organizem in po angini lahko pride do revmatičnega obolenja sklepov, srca in obolenja ledvic. Zaradi nevarnosti je angina resno obolenje in bolnik mora v posteljo ter

mora dobivati antibiotike. Te lahko zapiše samo zdravnik. Zelo nevarno je preboleti angino brez zdravljenja, ker so v tem primeru zgoraj omenjene komplikacije bolj pogoste.

Zadnja leta opažamo, da skoraj ni angine, po kateri bolnik ne bi imel zvišane sedimentacije: tudi nad 50 m/m in več (normalno od 0—12 m/m) in tudi obolenja ledvic so zelo pogosta. Te spremembe lahko nastanejo tudi po zelo lahkem obolenju, ki ga bolniki ne jemljejo resno.

Tudi pri drugih boleznih, kot so: škrlatinka in davica, se pojavljajo začetni bolezenski znaki, podobni angini. Toda kadar govorimo o angini, mislimo na obolenje nebnic, povzročeno po streptokokih.

J. Š.



Les v novi obliki

hodka iz delovnega razmerja, prispevki za socialno zavarovanje itd.) Stopnja teh prispevkov znaša 47,61 % od neto-bruto osebnih dohodkov, kar pomeni da moramo za vsakih 1000 din izplačanih osebnih dohodkov zagotoviti še 476,10 din za prispevke oziroma obveznosti. Bruto osebni dohodek je seštevek neto osebnega dohodka in prispevkov oziroma obveznosti do družbe.

Ostane samo še nekoliko pojasnil v zvezi s spodnjim delom izplačilne vrečke, če ti VK-ji nastopajo:

**VK-15 — Prevozni stroški** (tisti, ki so v zvezi z zdravstvenimi storitvami)

**VK-16 — Boleznine do 3 dni**

**VK-17 — Boleznine do 30 dni**

**VK-18 — Boleznine nad 30 dni.**

Ti VK-ji, katerih zneski so prišteti povečujejo višino neto zneska za izplačilo, sledi VK 50 — Odtegljaji, ki pa zmanjšujejo višino zneska za izplačilo. V okviru tega VK 50 ima vsaka vrsta odtegljaja šifro kot npr.: Šifra

- 01—59 posojila,
- 60 življenjsko zavarovanje,
- 61 kolektivno zavarovanje (sedaj znaša 3,00 din),
- 62 sindikalna članarina (0,60 % od neto neto zneska, to je neto bruto — krajevni samoprispevek),
- 63 članarina ZK,
- 72 najemnina za opremo v stanovanju,
- 73 stanarina,
- 74 vračilo posojil iz blagajne vzajemne pomoči,

## Beseda urednika

Tokrat je pred nami nova številka glasila »Stol«, kot vidite ima sedaj obliko časopisa in takšen bo tudi ostal v bodoče.

Uredniški odbor se je zato odločil za novo obliko, ker je privlačnejša od stare (prej je bilo glasilo razmnoženo v preprosti ciklostilni tehniki) in ker omogoča časopis objavljanje kvalitetnih fotografij, kar prej ni bilo mogoče. Cilj tega je, da boste sodelavci-bralci z večjim zanimanjem prebirali ta časopis. Prva številka v novi tehniki je izpolnjena predvsem s strokovnimi članki, ker pa je to glasilo nas vseh, našega kolektiva, želimo, da vsi dopisujete, tako bo za nas vse časopis še bolj zanimiv. Le tako bomo v njem lahko našli in spoznali samega sebe in svoje sodelavce. Naj vas ne bo strah, če malo teže napišete članek in če ne znate pisati pravilno slovensko, ker bo uredništvo popravilo pravopisne napake.

Želja uredništva je, da svoje prispevke tudi podpišete, če pa jih ne boste, bo uredniški odbor presodil, ali je prispevek za objavo ali ne. Vse podpisane prispevke tudi honoriramo (plačamo) po 60 S din za vrstico v časopisu.

Pišete lahko o problemih v kolektivu, o svojih predlogih ter o dejavnostih družbenih organizacij v podjetju, zanimivih izletih, potovanjih, dogodkih itd. Za zabavno stran pa lahko prispevate razne šale, anekdote, karikature, pesmi, če jih pišete sami in križanke. Če pa kdo res težko piše, pa naj pride k uredniku in mu pove, pa bo on zapisal.

Še enkrat želimo, da bi čimveč prispevkov napisali delavci iz proizvodnje, ker bo le tako časopis postal odraz in obraz kolektiva.

Naslednja številka »Stol«-a bo izšla za novo leto, zato pošljite prispevke najkasneje do 5. decembra, da jih bomo lahko objavili v novoletni številki.

Urednik



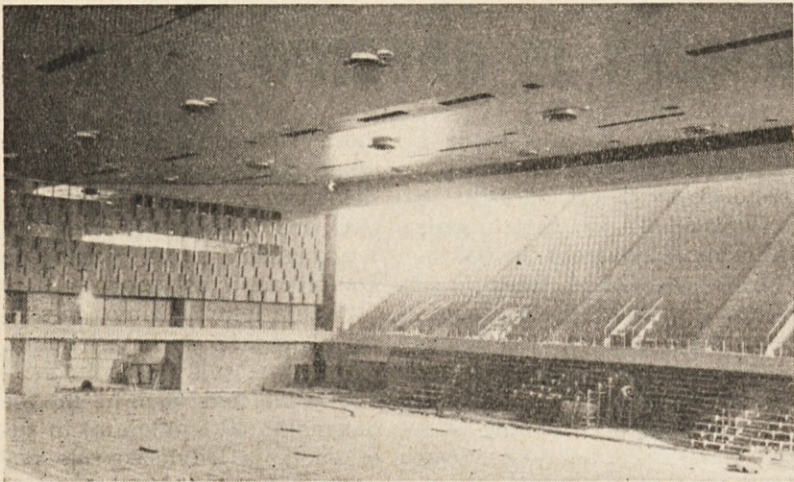
# Naše pohištvo v največji športni dvorani na Balkanu

Te dni bodo v Sarajevu izročili svojemu namenu največjo športno dvorano na Balkanu.

Pravzaprav je pojem — dvorana — preozek in pove pre malo. Odprli bodo celo športno naselje, združeno s poslovnimi prostori. V sklopu tega športnega naselja je tudi mladinski dom s posebno dvorano, s klubskimi in drugimi prostori.

Ideja športnega centra v Sarajevu je pravzaprav stara že več let. Že pred nekaj leti so razpisali natečaj za najuspešnejšo arhitektonsko rešitev tega centra. Na natečaju sta najbolj uspela arhitekta Janković in Muhasilović. Oba iz Sarajeva.

Zaradi denarnih težav pa tedaj ni prišlo do realizacije.



Nova športna dvorana v Sarajevu

Načrt je spet postal aktualen pred dvema letoma, ko so v Sarajevu nameravali organizirati IX. kongres ZKJ. Takrat so se odločili, da je Bosna sposobna prevzeti nase breme izgradnje. Z velikim navdušenjem in z upanjem, da bo objekt gotov do decembra, so pričeli z gradnjo pozimi 1968. Pričeli so z licitacijami za oddajo posameznih gradbenih in drugih del. Vzporedno s temi deli pa so začeli izbirati tudi notranjo opremo — pohištvo. Arch. Janković, ki so mu bile znane lastnosti in kvalitete našega pohištva, se je potem, ko smo ga seznanili z našim proizvodnim programom, povsem odločil za naše modele.

Toda nastopila je konkurenca, ki je nudila podobne modele polovico ceneje. Po dolgotrajnih prizadevanjih in ob spoznanju, da so »Stolovi« izdelki res-

nično kvalitetni, so se odločili za naše pohištvo.

7200 kosov pohištva, ki bo postavljeno v tem velikem objektu, bo nova reklama za naše podjetje in nova vstopnica za opremljanje mnogih pomembnih javnih lokalov in objektov.

Gradnja tega centra, ki ga imenujejo »SKENDERIJA« in se po njem imenuje tudi naš novi tip kinofotelja SKEND, se je seveda zavlekla za celo leto. To za take objekte ni nič nenavadnega, bolj zaskrbljujoče je, da Sarajevo za tako velike športne in druge prireditve, kakršne bodo lahko organizirali, nima zadostnih hotelskih in drugih turističnih kapacitet.

No, nas to niti ne zanima, za nas je najvažnejše, da smo pri tako važnem in velikem objektu uspeli.

J. H.

## Iz gasilske kronike

V počastitev stoletnice gasilstva na Slovenskem je bilo tudi v našem gasilskem društvu čutiti večjo aktivnost.

V poletnih dneh se vsako leto udeležimo tekmovanja, ki ga organizira občinska gasilska zveza. Naša desetina je letos tekmovala v A skupini. Kljub močni konkurenci je dosegla razveseljive rezultate. V tekmovalni disciplini polaganja gasilskih cevi na 100 m smo dosegli celo prvo mesto in najboljši čas. Delovanje naših požrtvovalnih članov gasilskega društva sega tudi zunaj občinskih meja. V mesecu septembru smo se udeležili dveh gasilskih tekmovanj: v Mariboru in Begunjah. V Mariboru so med seboj preizkušali znanje gasilci petih največjih tovarn lesne stroke v Sloveniji iz Marlesa kot pokrovitelja, Nove Gorice, Bresta iz Cerknice, Logateca in Stola. Naša dese-

tina je v močni konkurenci dosegla zelo dobre rezultate. V Begunjah pa je preizkušalo svoje moči in znanje enajst gasilskih ekip iz lesnoindustrijskih podjetij Slovenije. Pokrovitelj in organizator tega tekmovanja je bil ELAN — Tovarna sportnega orodja. To je bila res prava gasilska manifestacija. Tudi tu so člani gasilske desetine požrtvovalno dali vse sile, da bi dosegli čimboljše rezultate. Vse nedeljsko dopoldne so se tekmovalci uspešno borili v različnih disciplinah. Končni rezultati so bili vzpodbudni, tako da ne bo težko sestaviti ekipe, ki bo v letu 1970 zastopala naše vrste ob 20-letnici svojega delovanja.

V prihodnjem letu želimo, da tekmovanje organiziramo v naši tovarni in želimo, da bi naš kolektiv takrat prevzel pokroviteljstvo.

Bavčar Boris

Z novimi zveznimi in republiškimi predpisi je gospodarska organizacija glavni nosilec nalog in zadev, s katerimi se izvaja in pospešuje varstvo pri delu.

Glede na tolikšno odgovornost se v zadnjih letih pospešeno izvaja varstvo pri delu s sodobnimi tehničnimi, zdravstvenimi, socialnimi in drugimi ukrepi, s katerimi se preprečujejo in odpravljajo vzroki poškodb ter poklicnih obolenj v zvezi z delom.

## Varstvo in nesreče pri delu

Obsežno in dinamično delo na področju varstva je zahtevalo naglo in odločno ukrepanje v tehniki varnega dela, preventivnemu zdravstvenemu varstvu, vzgajanju in izobraževanju ter internemu nadzoru nad izvajanjem določenih ukrepov. Izdelano je bilo večje število novih tehnično varstvenih elementov na strojih in napravah, ki zanesljivo preprečujejo vzroke poškodb v mehanski obdelavi lesa in smo s tem dosegli, da so se prav poškodbe na strojih in napravah zmanjšali na občutno manjšo mejo.

Toda kljub temu je že iz republiške statistike razvidno, da nesreče iz leta v leto naraščajo v lesni industriji in to za okrog 15%. In če pogledamo gole številke, ki nam dajo le bežen vpogled v vsa ta dogajanja, vidimo, da je res tako. Poglejmo si kratko tabelo:

Leto	Štev. zaposlenih	Štev. nesreč
1967	1130	96
1968	1159	127
1969 do 28. 10.	1230	127

Te številke same po sebi ne pomenijo veliko, kajti upoštevati je treba še niz faktorjev in šele tako bi lahko pokazali realen prikaz dosedanjega dela, iz katerega bi lahko napravili zaključek.

O samih poškodbah, vzrokih in posledicah pa v naslednji številki.

Služba TZV

### STARO IN NOVO

**Kdor drugemu jamo koplje, sam vanjo pade.**

**Kdor drugemu jamo koplje, je grobar.**

**Kdor drugemu jamo koplje, je sam svoje sreče kovač.**

**Kdor z malim ni zadovoljen, več vreden ni.**

**Kdor z malim ni zadovoljen, več dobi.**

**Osel gre samo enkrat na led.**

**Osel gre samo enkrat na led, ker je osel, človek pa gre večkrat, ker ve kako mora hoditi po njem.**

**Kdor visoko leti, nizko pade.**

**Kdor visoko leti, ima dobre zveze.**

**Kdor visoko leti, je astronaut.**

## Kadrovske novice

KADROVSKE SPREMEMBE  
od 15. 8 1969 do 15. 10. 1969

### Na novo sprejeti:

- Baloh Jože (PE 8), mizar
- Čevka Stanislava (PE 8), nekvalific. delavka,
- Vidmar Jože (PE 8), mizar,
- Zagar Marta (PE 8), nekvalific. delavka,
- Prosen Jože (PE 5), mizar,
- Berlec Florjan (PE 4), nekvalific. delavec,
- Kerec Viljem (PE 4), nekvalific. delavec,
- Potočnik Franc (PE 4), nekvalific. delavec,
- Jančar Milan (PE 3), kurjač,
- Kalan Andrej (PE 3), nekvalific. delavec,
- Železnik Franc (PE 3), nekvalific. delavec,
- Zečiček Niko (PE 3), vrtnar,
- Burja Alojz (PE 1), nekvalific. delavec,
- Cerar Janez (PE 1), diplom. psiholog,
- Čikič Milovan (PE 1), diplom. ekonomist,
- Grošelj Nežka (PE 1), nekvalific. delavka,
- Kališnik Pavla (PE 1), ekonomski tehnik,
- Kirn Darinka (PE 1), ekonomski tehnik,
- Matjaž Oto (PE 1), nekvalific. delavec,
- Mrak Nada (PE 1), ekonomski tehnik,
- Nograšek Milka (PE 1), nekvalific. delavka,
- Pavlič Martin (PE 1), nekvalific. delavec,
- Prusnik Dragica (PE 1), administrator,
- Sluga Janez (PE 1), lesni tehnik-pripravnik,
- Šuštar Viktor, nekvalific. delavec,

### Odšli:

- Hrovat Miha (PE 8), mizar,
- Bergant Klara (PE 6), nekvalific. delavka,
- Pahovnik Matija (PE 6), čevljar,
- Čevka Ivan (PE 5), mizar,
- Humar Maks (PE 5), tapetnik,
- Kuhar Stanislav (PE 5), tapetnik,
- Pavlič Stanislav (PE 5), mizar,
- Erazem Miha (PE 4), nekvalific. delavec,

- Ipavec Frančiška (PE 4), nekvalific. delavka,
- Lutar Evgen (PE 4), nekvalific. delavec,
- Rojc Jože (PE 4), nekvalific. delavec,
- Rufar Olga (PE 4), nekvalific. delavka,
- Slapar Ludvik (PE 4), mizar,
- Tonin Jože (PE 4), nekvalific. delavec,
- Cerar Franc (PE 5), nekvalific. delavec,
- Kalan Andrej (PE 3), nekvalific. delavec,
- Baloh Franc (PE 1), nekvalific. delavec,
- Erazem Pavla (PE 1), nekvalific. delavka,
- Flegar Uroš (PE 1), gozdar. tehnik,
- Iglič Janez (PE 1), nekvalific. delavec,
- Kozorog Franc (PE 1), nekvalific. delavec,
- Pavlič Ivanka (PE 1), ekonomski tehnik,
- Slak Albin (PE 1), nekvalific. delavec,

Na odsluženje kadrovskega roka so odšli: Čevka Ivan, Iglič Janez, Kuhar Stane, Lutar Evgen, Pavlič Stanislav, Rojc Jože, Slapar Ludvik in Tonini Jože.

### Za poklic so se izučili in opravili strokovni izpit:

- Kladnik Milena, (za tapetnika),
- Kočar Stane, (za stroj. ključavničarja),
- Podgoršek Andrej, (za pohištvenega mizarja),
- Zajc Alojz, (za stroj. ključavničarja),
- Zorman Franc, (za stroj. ključavničarja).

M. Kotnik

## STOL

«STOL» glasilo delovnega kolektiva industrije pohištva »Stol« Kamnik. Izdaja delavski svet. Glavni in odgovorni urednik Janez Cerar. Tiska tiskarna Učnih delavnic Zavoda za slušno in govorno prizadete v Ljubljani.



Ali se zavedamo tega, kar imamo danes