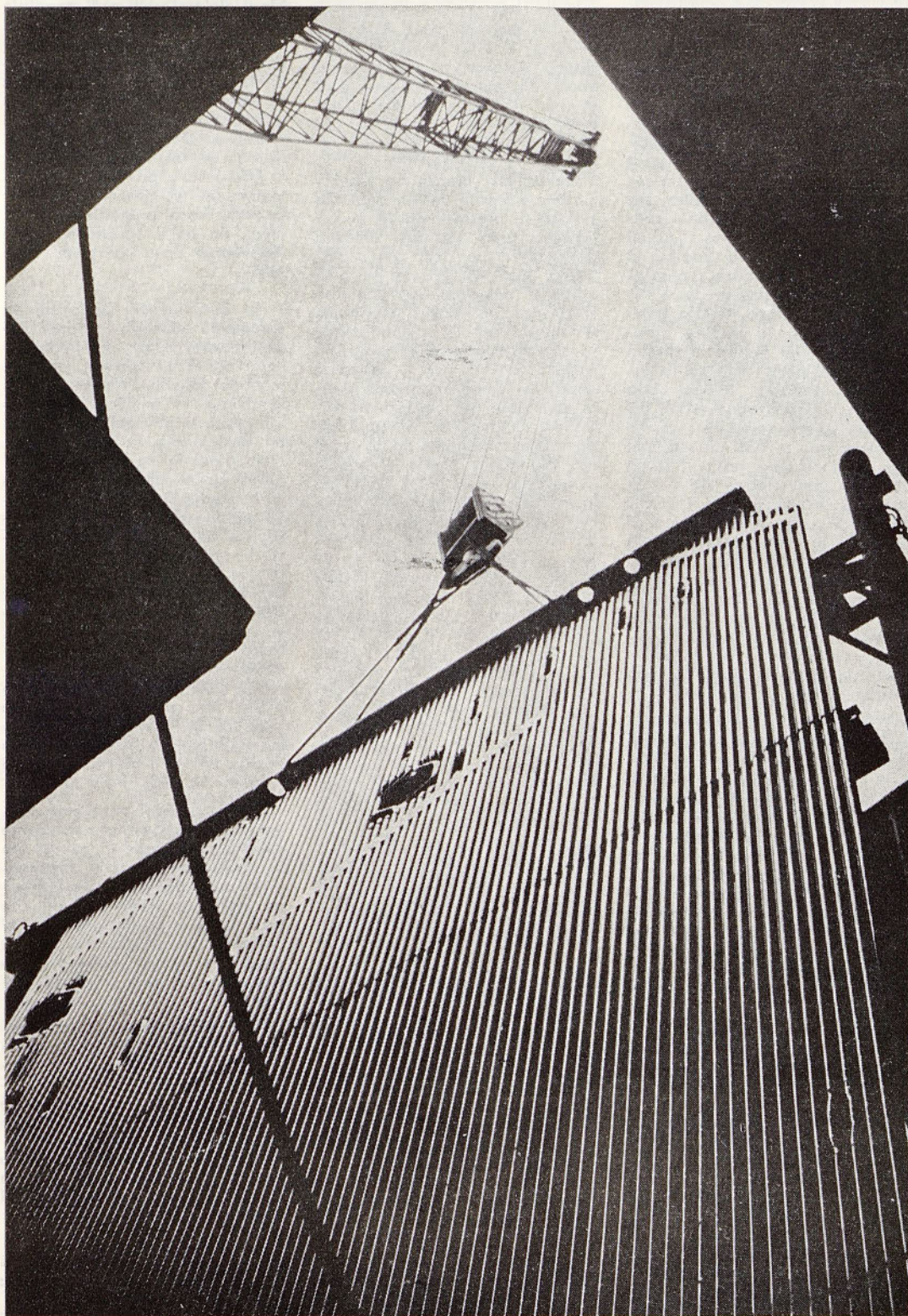


aluminij



Glasilo delovne organizacije Tovarna glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo



Sposobni za veliko investicijo

Po dvanajstih letih je našo delovno organizacijo ponovno obiskal Kiro Gligorov, član CK ZKJ. Ogledal si je proizvodnjo v hali A, nato pa se sestal s člani kolegija, predstavniki samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij naše DO.

V uvodni besedi, ki jo je podal predsednik kolegija Danilo Toplek, je gosta seznanil z delovno organizacijo, problemi, s katerimi se srečuje v vsakodnevnem življenju, finančnimi rezultati, ki jih dosegamo, posebej pa še z investicijsko dejavnostjo, kjer je na prvem mestu MPPAI. Opozoril je na ovire s katerimi se srečujemo ob aktivnostih v zvezi z MPPAI.

Kiro Gligorov je podal svoja stališča glede trenutnih trendov ekonomske politike, ki se odvijajo v času, ko se družba srečuje z mnogimi problemi in ko se naporji vlagajo v izvajanje dolgoročne ekonomske stabilizacije. Pri tem je pomembna njegova misel, da ne more biti politika nad ekonomijo, ampak mora obstajati med njima neka meja. Če bomo našli to mejo, potem bo kljub mnogim motnjam moč realizirati vse tisto, kar smo si zapisali. Dejstvo je, da se mora politika vrniti v ustavne okvire, ki jih ni treba menjati.

Poudaril je, da je debirokrazacija težak problem, po uveljavitvi vseh mer, ki pa bodo vidne od osnovne organizacije, TOZD do federacije.

(Nadaljevanje na 3. strani)

MPPAI in kadri

V dosedanjih informacijah o MPPAI na temo kadri, ni bilo veliko informacij. Ste o tej temi razmišljali in se pogovarjali s sodelavci? Prav bi bilo, da bi se, saj so kadri osnovni dejavnik od katerega zavisi uspešnost projekta. Pri tem pod kadri niso mišljeni samo strokovni, ampak vsi delavci, ki dajejo svoj prispevek tako v fazi načrtovanja in realizacije projekta, kot tudi v poznejših fazah poskusne in redne proizvodnje. Ocena uspešnosti projekta se bo lahko izrekla šele takrat, ko bodo znani poslovni rezultati in ko bomo lahko ocenili, da so rešene tudi nekatere motnje, ki so stalni spremljevalec projektov modernizacije kot povečanje proizvodnosti in z njim povezanega števila zaposlenih.

Začnimo z obdobjem realizacije projekta.

Seznanjeni ste, da smo podpisali pogodbo za nakup tehnologije s firmo Aluminium Pechiney in da so v teku aktivnosti za registracijo te pogodbe. Za končanje te naloge niso potrebna posebna strokovnost in znanja, ampak predvsem trda koža in vztrajna trkanja na prava vrata. Ocenjujem, da takšen kader imam in bomo nalogi kos. Težja preizkušnja nas čaka na aktivnostih povezanih s pridobivanjem gradbenega dovoljenja za katerega je pogoj zaključena finančna konstrukcija, soglasje za povečane količine električne energije in verifikacija smotnosti projekta iz narodno gospodarskega vidika. Načrtovalci razvoja Slovenije do leta 2000 dokončno še niso odstopili od usmeritve, da razpoložljive akumulacije ne smemo usmerjati v surovinsko in energetsko intenzivne panoge kot je naša. Odgovor bo dan v investicijskem programu in spremljajočih elaboratih, ki morajo zagledati luč sveta v mesecu maju.

Na tehničnem področju teče intenzivno proces projektiranja tehnoloških procesov. To velja predvsem za tista področja, za katera tehnologije ne kupujemo, ampak jo projektiramo skupaj s proizvajalci opreme: priprava anodne mase, oblikovanje, žganje in sestavljanje anod, predelava anodnih ostankov in kopeli, čiščenje anodnih plinov, usmerjanje električne energije. Vse obrate je potrebno povezati v funkcionalno in smiselno delujočo celoto, katere sestavni del sta tudi skladiščna in transportna funkcija ter infrastrukturni objekti. Procese in objekte oblikujemo tako, da izpolnjujejo zahteve po doseganju dolgoročnih razvojnih ciljev, v primeru nastopa motenj na področju priskrbe finančnih sredstev in električne energije pa jih je možno hitro prilagoditi novim zahtevam. Na področju iskanja tehnično-tehnoloških rešitev so obdelane variantne rešitve in njihova naliza, tako, da bodo do konca marca izdelani tehnološki elaborati, katerih povzetek bo v skrajšani obliki predstavljal besedilo v investicijskem programu. Ponudbe za opremo so v

hiši ali v izdelavi. V kratkem bomo razpolagali z osnovami za izdelavo realne predračunske vrednosti. Več neznank je pri ocenitvi stroškov, ki se nanašajo na gradbeno dela in domače dobavitelje opreme. V kratkem bi naj dobili osnove za izdelavo gradbenih projektov za elektrolizo. Idejne gradbene rešitve so izdelane, po prejemu osnov se takoj odločamo za izdelavo projektov do faze PGD in PZR in na tej osnovi iščemo ponudbe. Enako velja za infrastrukturo, ki zajema električno energijo, vodo, plin, komprimiran zrak. Ekološka študija je izdelana in jo bomo še ta mesec predložili pristojnim organom v presojo.

Obseg nalog na projektu se povečuje in zahteva vključevanje novih sodelavcev. Pri tem se srečujemo tudi s problemi, ker za projektiranje procesov niso potrebne samo nazivne kvalifikacije, ampak predvsem sposobnost ocenjevanja in predlaganja za TGA najprimernejša rešitev, pri čemer je zelo pomembna sposobnost komuniciranja s tujimi partnerji in izdelava izdelkov v pisni obliki. Analize s predlogi izbora, elaborati gredo v kritično presojo, zato morajo imeti ustrezno obliko in vsebino. Mnogim strokovnim delavcem takšne naloge ne ležijo, zato za to fazo niso uporabni. Priliko bodo imeli v fazi realizacije. Kljub temu, da spisek delavcev z visoko in višjo šolo v TGA ni majhen, pa ni enostavno najti delavca za določene naloge. Niti v sektorju za investicije, niti v TOZD Proizvodnja ne vidim delavca, ki bi lahko prevzel naloge vodenja podprojekta elektrolize, zato bo te naloge prevzel delavec, ki je danes v drugi TOZD. Podobna je bila situacija na področju proizvodnje anod, kjer smo zaradi boleznih delavca v investicijskem sektorju, morali iskati novega nosilca nalog.

Angažiranje strokovnih delavcev na MPPAI ocenjujem kot zadovoljivo. Njihov pomen in udeležba se bosta večala v naslednjih fazah projekta, ko bodo tehnološki procesi definirani in bomo izbrali dobavitelje opreme in izvajalce del. Prva prilika za vzdrževalce in komercialiste. Vprašljiv je uvoz opreme, nabavo domače opreme in izvedbo gradbenih in instalacijskih del pa bi morali znati organizirati sami nič slabše, kot če bi te naloge za nas opravljala ena izmed inženiring organizacij. Jasno je, da bodo nekatere prerazporeditve nujne. Pojačanje od zunaj je možno samo v primerih, ko bomo ocenili, da nimamo kadra v TGA. Zaenkrat je to področje gradbeništva in tuje korespondence. Mislim, da je jasno, da bodo naloge na področju predelave glince morali opraviti strokovni delavci TOZD Glinica, in da je kontrolna funkcija naloga delavcev TOZD Kontrola. V vodstvu projekta bomo organizirali in kontrolirali aktivnosti ter poskrbeli za fizično realizacijo, za tehnološke rešitve

pa bodo odgovarjali v TOZD. Enako velja za vzdrževanje in transport.

Najtežja naloga čaka kadrovske funkcije. Ne v smislu, kako priskrbeti dovoljno število delavcev in jih usposobiti za nove naloge, ampak s čim produktivno zaposliti tiste, za katere moderna tehnologija ne bo nudila dovolj delovnih mest. Upam, da se zavedamo, da je problem prisoten že dolgo, da ga ne rešujemo in se bo v povečanem obsegu pojavil po realizaciji modernizaciji. Zakaj, je več ali manj znano.

Elektrolitski proces bo tekel v majhnem številu velikih enot, ki so avtomatizirane, zato bo potreba po delavcih močno padla. Ponudniki tehnologije so predlagali 90–120 delavcev za 1. fazo modernizacije. V tej številki so predvideni delavci za proizvodnjo anod, za potrebe elektrolize B in elektrolize C in delavci za potrebe elektrolize C za 35.000 ton aluminija, vključno s suhim čiščenjem in usmerjevalnico.

Elektrolitski proces bo tekel v majhnem številu velikih enot. Za 1. fazo je predvidenih 72 peči z jakostjo toka 180 kA. Dnevna proizvodnja po peči znaša približno 1350 kg. Proces na peči upravlja mikroprocesor, celotno elektrolizo vodi glavni računalnik. Avtomatizirane in mehanizirane so operacije regulacije napetosti, napovedovanje in ugašanje anodnih efektov, prebijanje skorje, doziranje glinice. Fizična prisotnost delavca se omejuje na operacije zamenjave anod, črpanja aluminija, korekcijo kopeli, dvigovanje anodnega vodnika, testiranje peči. Iz podatkov, da je za 1. fazo predvidenih 72 peči s po 16 anodami, ki se zamenjujejo na 23 dni, da se črpa na 32 ur, da se dviguje anodni vodnik približno 2 krat mesečno, ni težko izračunati, da obseg fizičnega dela ni velik. Okrog 2 uri na tono aluminija. Iz tega tudi sledi, da bo zasedba po izmenah precej drugačna kot jo imamo danes. Dajalci tehnologije so za 1. fazo predvideli 120 delavcev za proizvodnjo anod in elektrolizo C, vključno s potrebami za suho čiščenje in usmerjevalnico. Predlog je izdelan na osnovi zahodnoevropskih razmer, kjer veljajo drugačni zakoni. Tisti, ki ni soočen tekme v ostri konkurenci, propade. Visoka produktivnost dela je temeljni pogoj za obstanek. Zato odgovorni produktivnosti in številu zaposlenih posvečajo veliko pozornost. Delovno mesto je namreč povezano z nemajhnimi stroški, na delavca v povprečju 300 starih milijonov letno. Za takšno številko se pa že splača analizirati koliko je dela in koliko delavcev je potrebnih, da bo delo opravljeno ter da bo izraba delovnega časa primerna. Računica hitro pokaže, da so vlaganja v modernizacijo učinkovitejša kot v manj produktivno zaposlovanje. Interesi sindikata in delodajalcev so tu različni, vendar na koncu vedno zmaga slednji. Kakorkoli, lokacija MPPAI je predvidena v Kidričevem in ne v Nemčiji ali v Franciji. Predlog zasedbe po modernizaciji je potrebno korigi-

rati z jugo in TGA faktorjem. Do prave številke bomo prišli, če bomo oba faktorja množili. Na teh izhodiščih ocenjujemo, da je namesto 120 potrebnih 200 delavcev. Za 70.000 ton aluminija, polovico tega bo proizvedeno v elektrolizi B na osnovi tehnologije predpečene anode, bo po končani 1. fazi potrebno približno 430 delavcev. Tistim, ki bodo med to množico jamčim, da jim ne bo sile in se ne bo nihče pretgnil. Posebno tisti iz režije ne.

Povečanje produktivnosti se bo odrazilo tudi pri storitvenih TOZD. Ni potreben magistrski naslov, na ugotoviš, da bodo potrebe po n. pr. vzdrževanju po modernizaciji manjše. Tovarna je stara in predstavlja investicijsko vzdrževanje polovico vseh storitev. Manj elektrolitskih peči pogojuje podobno kot pri posluževanju manjši obseg vzdrževanja. Če to delo ustrezno organizirate in mehanizirate se obseg dela še zmanjša. Po končani 2. fazi bo potrebno obnoviti samo dve peči mesečno. Delo za 10 delavcev. Katoda je res velika, vendar za 5 TGA-jevcev po katodi 22 delovnih dni v mesecu, po 8 ur dnevno, skoraj premajhna. Verjamem, da bo s polovično izrabo delovnega časa problem hitro rešen.

Po modernizaciji bo prišlo do sprememb obsega storitev po posameznih vrstah, saj bodo nekateri elementi odpadli, novi pa se bodo pojavili. Zahteve po preventivnem in tekočem vzdrževanju se bodo povečale, zmanjšala pa proizvodnja in obnova tistih elementov, ki so bili podvrženi obrabi oz. porabi. To velja za vse vrste orodja, kline, plinske obroče, anodne plošče, prebijalce, vozila za glinico ipd. V prihodnosti bo povdarek na vzdrževanju strojev, to se pravi, da bodo prišla do izraza znanja in izkustva strojnikov, električarjev, elektronikov, specialistov za pnevmatiko, hidravliko, na račun kovačev, varilcev, zidarjev in podobnih qa-riških poklicev. PMS metoda bo glede na spremenjene pogoje dela takrat ta prava. Zato bomo pametni in ne izgubljammo časa z iskanjem novega sistema vrednotenja del in nalog.

MPPAI pomeni povečanje produktivnosti, pomeni zmanjšanje števila zaposlenih. Z ozirom na to, da je modernizacija razpotečena na daljši rok in da je možno nekatere viške delovne sile vključiti v izgradnjo MPPAI, ni potrebno biti plat zvona, ampak predvsem nalogo odgovorno in strokovno zastaviti in delati, delati.

Je še drugi način. Glavo v pesek in čakati. V TGA preizkušeni recept, ki ne daje upov za vnaprej. Takšna drža je namreč primerna samo za tiste, ki jim je narava podarila tanke noge in dolge vratove. Z nižanjem življenjskega standarda postajamo sicer lažji in gibčnejši, bati pa se je, da bomo ostali z dolgimi nosovi in kratkih rok.

Direktor
sektorja za investicije:
Kadrič Ivan, dipl. ing.

Kako uveljaviti pravico do starostne in predčasne pokojnine

Konferenca delegacij za področje SPIZ TGA Kidričevo je obravnavala dopis SPIZ — strokovne službe Maribor, št. 14000/84, z dne 27. 9. 1984, v katerem je postavljena zahteva, da mora zavarovanec priložiti zahtevi za uveljavljanje starostne ali predčasne pokojnine tudi sklep o prenehanju delovnega razmerja, kajti šele datum prenehanja delovnega razmerja bo omogočil določitev zadnjega leta dela in s tem pravilom oblikovanje pokojninske osnove.

Konferenca delegacij je menila, da je zahteva SPIZ po vnaprejšnji prekinitvi delovnega razmerja za delavca, ki se namerava starostno upokojiti še preuranjena, saj strokovna služba pri SPIZ ne izvaja določil 22. čl. Pravilnika o postopku za uveljavljanje pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja in še ne obvešča zavarovancev 1 leto pred izpolnitvijo pogoja za starostno pokojnino. Tako delavec ne razpolaga s podatki, na osnovi katerih bi lahko prekinil delovno razmerje.

Prav tako se delavci, ki se odločajo za predčasno pokojnino, želijo najprej prepričati, ali bodo z odmerjeno pokojnino lahko preživeli in se nikakor niso pripravljali razdeliti pred prejemom akta o odmeri predčasne pokojnine, oz. se po odmeri nizke pokojnine odločijo, da bodo še naprej ostali v delovnem razmerju. Vse to pa povzroča v delovni organizaciji težave pri zagotavljanju kadrov.

Konferenca delegacij je predlagala, da bi strokovna služba pri SPIZ takoj po prejemu zahtevka za starostno oz. predčasno pokojnino obvestila delavca in delovno organizacijo o izpolnitvi pogoja oz. o približni višini predčasne pokojnine, da bi na osnovi takega obvestila in definitivne odločitve delavca lahko samoupravni organ sprejel sklep o prenehanju dela brez bojazni za socialno varnost delavca.

Na gornjo pobudo konference delegacij SPIZ TGA, smo prejeli od vodje sektorja za izvajanje in proučevanje zavarovanja pri SPIZ — strokovne službe Ljubljana, naslednji odgovor oz. pojasnilo:

»V zvezi z vašim dopisom, št. 3705, z dne 6. 11. 1984 in v zvezi z delegatskim vprašanjem na 13. seji skupščine SPIZ, z dne 9. 11. 1984, iz katerega izhaja, da je zahteva skupnosti za predložitev sklepa o prenehanju delovnega razmerja ob vložitvi zahteve za uveljavitev pravice do starostne pokojnine, preuranjena, vam pojasnjujemo naslednje:

Zakon o temeljnih pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki se uporablja od 1. 7. 1983 in zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki se uporablja

od 1. 1. 1984, sta na področju uveljavljanja pravic prinesla nekaj novosti.

Po tekstu 21. člena zveznega zakona zavarovanec pridobi pravico do pokojnine ob izpolnitvi predpisanih pogojev. Pravico pa uveljavlja na svojo zahtevo takrat, ko jo želi realizirati — to je, ko lahko začne na podlagi izdanega akta o pravici prejemati pokojnino. Taka solucija izhaja iz nadaljnega besedila zveznega zakona, ki po 21. členu ne uporablja več besede »pridobitev pravice« temveč »uveljavitev pravice« (torej gre za realizacijo pravice na podlagi izdanega akta z odmero višine pokojnine, ne pa samo za izdajo akta samo o pridobitvi pravice — n. p.: 36., 83., 4. odst. 75. člena v zvezi z 84. členom 90. člen zveznega zakona).

Sledeč temu pojmu »uveljavitev pravice« republiški zakon v delu »uživanje in izguba pravic« ne vsebuje več podobnega določila, kot je bil 21. člen prejšnjega republiškega zakona, torej ne predvideva možnosti nadaljevanja delovnega razmerja po izdaji pozitivnega akta o ugotovitvi pravice do starostne pokojnine. Republiški zakon (76. člen) določa le, da v primeru, če uživalec pokojnine, ki ponovno sklene delovno razmerje ali je izvoljen ali imenovan za nosilca samoupravne, javne ali druge družbene funkcije, za katero prejema osebni dohodek, ali začne opravljati dejavnost, na podlagi katere je zavarovan in ki nima polne pokojninske dobe, lahko zahteva odstotno povečanje že odmerjene pokojnine oziroma novo odmero pokojnine. Uživalec pravice, ki ima polno pokojninsko dobo, pa na podlagi na novo sklenjenega delovnega razmerja lahko zahteva novo odmero pokojnine z upoštevanjem osebnega dohodka, ki ga je prejel v tem novem delovnem razmerju. Tako določilo republiškega zakona je tudi v skladu s 25. členom zveznega zakona, ki govori o valorizaciji osebnih dohodkov pri oblikovanju pokojninske osnove. **Valorizacija osebnih dohodkov iz preteklih let se namreč po tem členu opravi glede na povprečje osebnih dohodkov v zadnjem letu dela. Za zadnje leto dela se vzame koledarsko leto, v katerem je zavarovanec delal in dobil osebni dohodek najmanj za šest mesecev.** Po 2. odstavku 106. člena se valorizacija opravlja glede na povprečje osebnih dohodkov iz leta pred zadnjim letom dela do datuma, ki ga bo določila skupščina SFRJ.

Tako določilo pomeni, da se pokojninska osnova ne določa fiktivno, kot je bilo po zveznem zakonu iz leta 1972, po katerem se je za pokojninsko osnovo vzel osebni dohodek katerihkoli najugodnejših zaporednih 10 let, ob upoštevanju izpolnitve pogojev se je

odmerila pokojnina ter se nato leta valorizirala. Sedaj pa se določa tako, da se osebni dohodki od leta 1966 vedno valorizirajo na vrednost predzadnjega leta dela, iz tako valoriziranih osebnih dohodkov se določi najugodnejših zaporednih 10 let za pokojninsko osnovo ter se nato odmeri pokojnina.

Iz povedanega sledi, da gre pri uveljavitvi pravice na zahtevo zavarovanca po novih predpisih za bistveno novost. Svoji zahtevi mora namreč zavarovanec predložiti še sklep o prenehanju delovnega razmerja, kar omogoča določitev »zadnjega leta dela«. Tak zahtevek bo sprožil izdajo ugotovitve in nato avtomatično izplačilo pokojnine, ter vse vzporedne dejavnosti v skupnosti, to je n. pr. vnos potrebnih podatkov v matično evidenco upokojencev in drugo. **Drugačen pa je primer, ko zavarovanec želi le izvedeti, koliko bi znašala njegova pokojnina. V tem primeru lahko vložiti zahtevek za predhodni variantni izračun, ki pa ne pomeni izdaje posamičnega akta skupnosti.** Iz predhodnega variantnega izračuna ne izhajajo nikakršne pravne posledice.

Na kratko povedano se torej po določbi 25., v zvezi z 106. členom ZTPPIZ osebni dohodki iz prejšnjih let v vsakem primeru valorizirajo glede na povprečje osebnih dohodkov iz let pred zadnjim letom dela (ne pa zavarovanja pred izpolnitvijo pogojev kot po prejšnjih predpisih). Za zadnje leto dela se mora vzeti vedno zadnje koledarsko leto, v katerem je zavarovanec prejel osebni dohodek za najmanj šest mesecev. Zadnje leto dela, od katerega je odvisna uporaba valorizacijskih količnikov za izračun pokojninske osnove pa se definitivno določi tako, da zavarovanec preneha z delom, drugačen način pa ni možen. V primeru, da zavarovanec ne bi prenehal z delom, bi bilo zadnje leto dela le fiktivno izbrano, izračun pokojnine pa bi bil nerealen, saj se taka ugotovitev ali sklep o odmeri pravice sploh ne bi mogel realizirati. Ob definitivnem prenehanju dela pa bi morali pokojnino v vsakem primeru ponovno odmeriti od pokojninske osnove, pri kateri bi se osebni dohodki valorizirali glede na povprečje osebnih dohodkov iz leta pred dejanskim letom dela, izračuni pa bi bili neprimerljivi.

Po predpisih iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja uveljavljanje pravic iz tega zavarovanja ne nastopa avtomatično po teh predpisih, temveč po volji zavarovanca, ki je izkazan v primeru uveljavljanja pravice do starostne pokojnine tako z zahtevkom kot dokazilom o prenehanju delovnega razmerja.

Iz povedanega izhaja, da zahteva po predložitvi dokazi-

la o prenehanju delovnega razmerja izhaja iz zakonskih določil. Skupnost pa nudi zavarovancu možnost, da se seznanijo z izpolnitvijo pogojev za pravico do pokojnine in teoretično višino svoje pokojnine na željeni datum predno se dokončno odločijo za uveljavitev pravice do pokojnine, tako kot je bilo pojasnjeno tudi na 13. seji skupščine. Tak predhodni variantni izračun pa se pripravi vedno le na podlagi posebnega zahtevka, kateremu pa ni potrebno priložiti sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

V primeru pa, da za uveljavitev pravice do pokojnine niso zbrani še vsi podatki, zavarovanec pa je delovno razmerje že prekinil, mu gre akontacija na pokojnino, kar pa se je izvajalo že do sedaj.

Glede na navedeno vabimo vse delavce, ki se bodo želeli upokojiti, da vložijo zahtevek za pokojnino vsaj 6 mesecev pred odhodom v pokoj. Prav tako lahko vložijo zahtevek za predhodni izračun pokojnine pred odločitvijo o odhodu v pokoj.

Ustrezne tiskovine so na razpolago pri socialni delavki v kadrovske socialni službi, kjer boste lahko dobili tudi ostale informacije v zvezi z uveljavljanjem pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Informacijo pripravila:
Katica BEDNJIČKI,
socialna delavka

(Nadaljevanje s 1. strani)

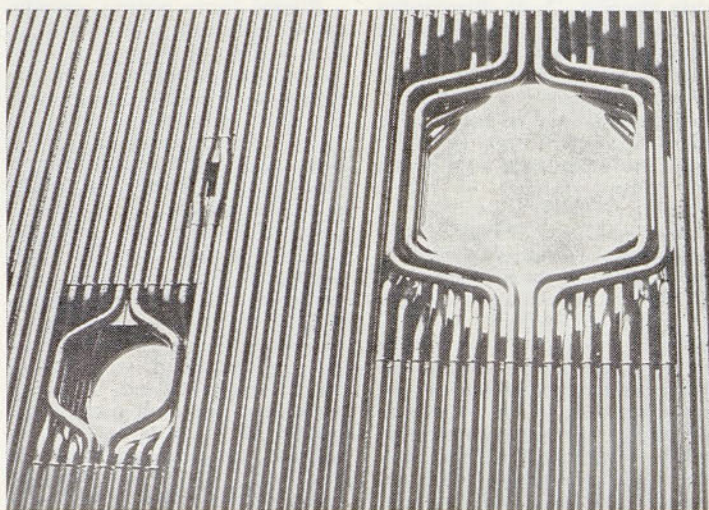
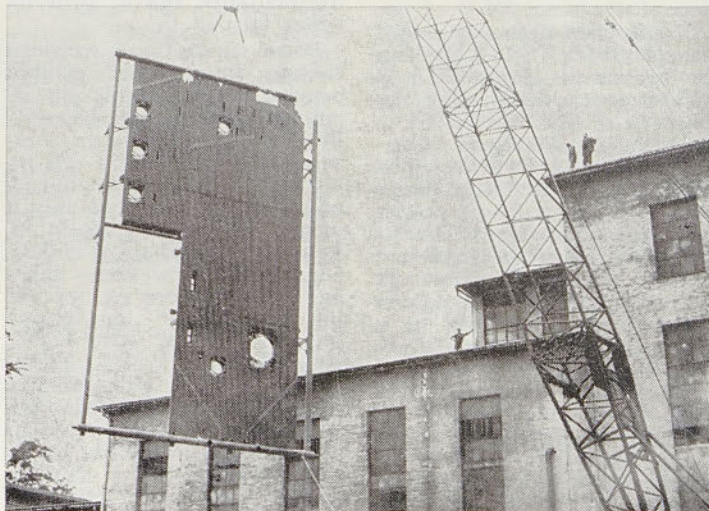
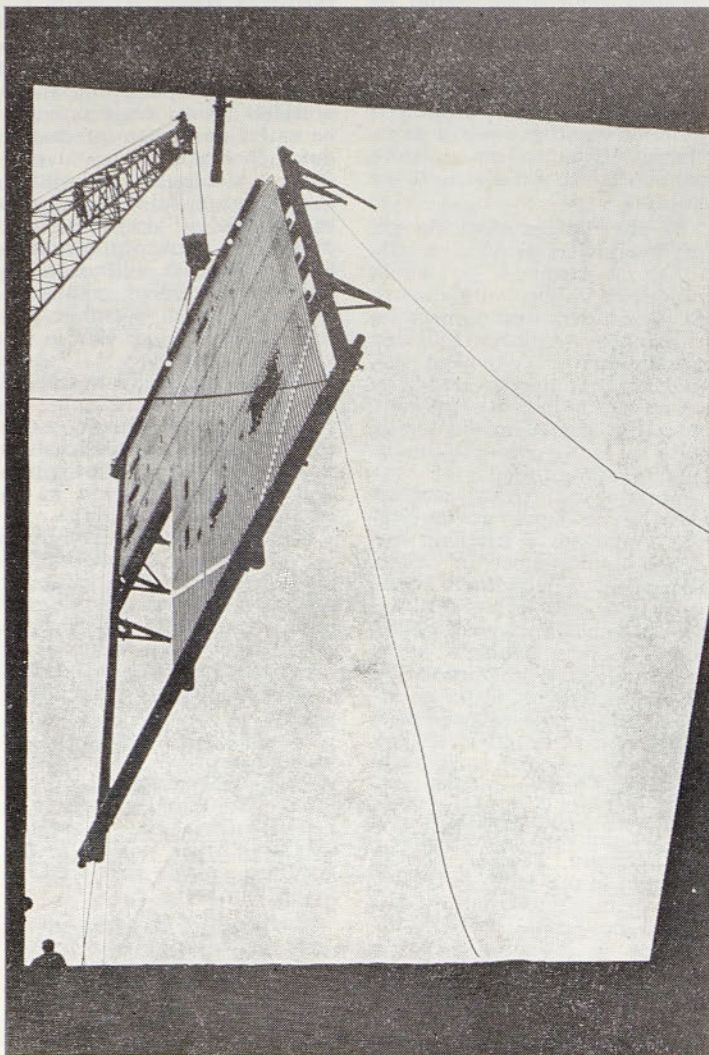
Ko je namenil nekaj besed našemu delegatskemu sistemu, je med drugim dejal, da ga je treba racionalizirati, s čemer bi samoupravljanje pridobilo na vrednosti. Kot primer smatra, da je že delavski svet delegacija, ki bi lahko delovala drugače kot sedaj.

Posebno ga je zanimalo delovanje SOZD Unial — vprašanje pridobivanja in delitve skupnega prihodka in vseh ostalih elementov, ki v taki asociaciji obstajajo.

Ko je ocenjeval naše napore v zvezi z MPPAI, je med ostalim dejal, da se obnašamo »točno kot predvideva načrt dolgoročne stabilizacije« in da se mu zdi pomembno, da smo sposobni sami financirati. »Če nekdo 31 let dela tako kot vi proizvajate aluminij, ki spremlja tehnologijo, pomeni, da je tudi sposoben, da gre v tako investicijo.«

Obisk je končal z željo, da se ponovno srečamo, toda ne šele čez 12 let, ampak, ko bo realizirana modernizacija proizvodnje primarnega aluminija.

Kdaj novi visokotlačni parni kotel



Montaža kotla v glinici



Ker se v letošnjem letu predvideva poiskusni pogon novega VT parnega kotla, prav tako pa se pripravlja montaža ostalih spremljajočih objektov za nemoteno delovanje, bom v imenu teama, ki je zadolžena za izgradnjo kotla, podal kratak pregled aktivnosti na celotnem objektu kotlarne.

Kot je znano, je kotel predviden za proizvodnjo max. 50 t/h pregrete pare temp. 425° C, tlaka 44 bar. Mogoče nekaj značilnosti novega kotla oz. v čem se novi kotel razlikuje od obstoječih Pauker A. G., ki so v pogonu že od leta 1954, projektirani pa leta 1943!

Ogrevane površine kurišča (obsevane) so sestavljene iz membranskih sten, s čimer je tesnost kurišča zagotovljena. Stene bodo izolirane z mineralno volno, ter zaščitene z aluminijasto pločevino, prav tako ostali deli kotla. Razlika je tudi v tlačnem delu kotla, ki je v samostoječi izvedbi, torej brez nosilne konstrukcije. Boben je nameščen na dveh vertikalnih ceveh, istočasno pa služita za dovod pare v

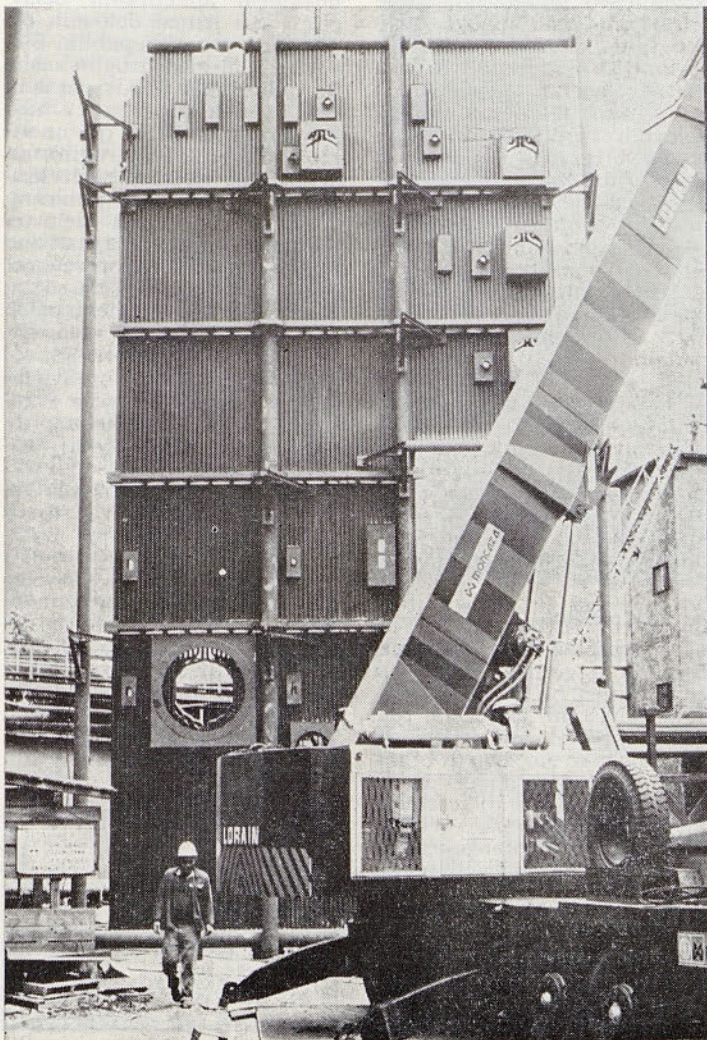
spodnje razdelilne komore. Iz teh komor se napajajo osevane ekranske stene kurišča. Pregrevalnik pare je viseče izvedbe, izveden v dveh stopnjah, Grelniki vode in zraka so cevnege tipa. Za čiščenje ogrewnih površin so nameščeni avtomatski izpihivalci saj.

Za varno in ekonomično obratovanje je kvaliteta napajalne vode izrednega pomena, sama kvaliteta vode za napajanje pa je definirana s smernicami in predpisi, kakor tudi z zahtevami dobaviteljev kotlov. Ker obstoječa voda za napajanje ne ustreza zgoraj navedenim normam, je bilo potrebno obstoječo nevtralno ionsko izmenjavo za pripravo vode zamenjati s postopkom za doseganje popolne demineralizacije vode. Novost pri pripravi vode je tudi čiščenje kondenzata, ki se meša z demineralizirano vodo in nato vodi v novi napajalni rezervoar.

Z vključitvijo novega kotla je potrebno rekonstruirati tudi obstoječi sistem za odsesavanje letetečega pepela. Sprememba je v tem, da se sesalni del transporta zamenja s sesalno-tlačnim sistemom. To pomeni, da se zaradi velikih količine letetečega pepela v sistem za odsesavanje vgradi dodatni tlačni listem, ki s pomočjo tlačnik tlači leteči pepel iz novega bunkerja v obstoječi bunker v zgradbi sesalnice pepela.

Prav tako se zamenja odvažanje žlindre (mokrega pepela) ki sedaj poteka z vagoneti, s transportnimi trakovi.

Pred dvigom



Čiščenje plinov novega kotla poteka na sodoben način v elektro filtru, ki bo nameščen zunaj kotlarne. V elektro filtru se dimni plini očistijo na predpisano vrednost. Z vgraditvijo novega kotla ne bo dejansko prišlo do dodatnega onesnaževanja s prahom, povečala pa se bo emisija SO₂, in to v slučaju obratovanja vseh treh kotlov, vendar je povečanje emisije še v mejah dovoljenega.

Se nekaj o regulacijski in krmilno nadzorni opremi. Za sesalno tlačni del transporta pepela, kemično pripravo vode ter kotel se bo uporabila krmilno nadzorna oprema s programabilnimi sistemi. Analizira pa se tudi možnost vgraditve mikroprocesorskega krmiljenja in regulacije.

Z ozirom na potek del je predviden poiskusni pogon kotla v prvi polovici leta 1985. Stopnja izgotovljenosti kotla znaša 60 %, za elektro filter je nosilna konstrukcija že postavljena. Za kemično pripravo vode in sesalnice pepela se predvideva začetek montaže opreme v mesecu marcu 1985, seveda, če bodo gradbena dela, ki so v izvajanju, pravočasno zaključena, je odvisno od vremenskih razmer.

In kako je s toplifikacijo nselja?

Z ozirom na sporazum je TGA v kurilni sezoni 1985/86 dolžna zagotoviti cca 5 t/h nizkotlačne pare za toplotno postajo, ki je v pristojnosti Stanovanjske skupnosti Ptuj, prav tako ves toplotvodni sistem z objekti.

Bojan Grobovšek, dipl. ing.

Kako kvalitetna je naša malica

Problemi, ki se pojavljajo z družbeno prehrano, niso prisotni samo v naši DO.

Gre gledano širše, za vprašanje kakovosti in količine hrane pa za naše prehrabene navade, ki niso pravilne. Zauzijemo preveč maščob (predvsem živalskih) in ogljikovih hidratov, premalo vitaminov in beljakovin. Dober namen, da bi delavci z dopolnilnim obrokom (malico) dobili energijo, da bi boljše in več delali, se je izrodil tako, da bi ljudje radi za čimmanj denarja dobili čimvečji obrok.

Večina zaposlenih zaradi tega ne zajtrkuje in pričinja delovni dan s praznim želodcem, delovni učinek pa je seveda manjši. Pozabljamo, da bi topli obrok moral biti tisto, za kar je namenjen: za povečanje delovne storilnosti, ne pa da bi s toplim obrokom reševali osnovno prehrano delavcev — zajtrk, kosilo, večerjo.

Normativi za energijo (kalorično) vrednost obrokov prehrane med delom so postavljeni v 4 težavnostne skupine del in nalog, ki jih delavci opravljajo. Pri tem je treba upoštevati, da delavci lahko opravljajo podobna dela in naloge v dokaj različnih delovnih razmerah.

1. Delavci, ki opravljajo lažja dela in naloge

Tipični predstavnik te skupine je delavec, ki v glavnem dela sede. Energijske potrebe za malico so 2.100 KJ (500 kcal).

Nekatera tipična dela in naloge te skupine:

delavci, ki opravljajo administrativna, računovodska in druga pisarniška dela in naloge, ter vratarji, programerji, kontrolorji kakovosti izdelkov, delavci, ki pri tekočem traku delajo sede, finomehaniki, laboratorijski delavci ipd.

2. Delavci, ki opravljajo srednje fizična dela in naloge

Tipični predstavnik te skupine je delavec, ki opravlja dela in naloge stoje, občasno pa opravlja tudi lažja dela in naloge. V to skupino sodi večina poklicev.

Energijske potrebe za malico so 3.150 KJ (750 kcal).

Nekateri tipični poklici oziroma dela in naloge:

prodajalec, kvalificirani delavec v mehaniziranih obratih dela in naloge se opravljajo pretežno stoje (npr. dela in naloge v tekstilni, živilski, kemični, kovinski industriji itd.), železničarji, natararji, monterji, vrtnarji, prodajalci in aranžerji, frizerji, traktoristi, šoferji, zobozdravniki, zdravstvene osebe v ambulantah, osebe v vzgojno-varstvenih zavo-

dih, delavci, ki opravljajo dela in naloge pri tekočem traku, ki zahteva večje fizične napore, dela in naloge na pisalnih in knjižnih strojih, ki niso na električni priključek.

3. Delavci, ki opravljajo težka fizična dela in naloge:

Ta dela in naloge opravljajo pretežno moški. Tipična so dela in naloge gradbenih delavcev. Energijske potrebe za malico znašajo 3.780 KJ (900 kcal). Nekatera tipična dela in naloge:

dela in naloge pri izdelavi karoserij, instalacij za ogrevanje in prezračevanje, montaži vseh vrst vozil, izdelavi orodja, dela in naloge zidarjev, mizarjev, gozdnih delavcev (delo z mehanizacijo), kuharjev, slaščičarjev, mesarjev, medicinskega in strežnega osebja, čistilcev in podobno.

4. Skupina, ki opravlja zelo težka fizična dela in naloge:

Tipična so dela in naloge delavcev, ki opravljajo težka fizična dela in občasno zelo težka fizična dela (dela in naloge gozdarjev, kmečkih delavcev, prenašalcev težkih bremen in podobno). Energijske potrebe za malico znašajo 4.620 KJ (1.100 kcal).

Nekatera tipična dela in naloge so dela in naloge progovnih in stavbnih delavcev.

Mislim, da je iz navedenega razvidno, da so v naši DO zastopane vse 4 skupine delavcev in zaradi tega je težko prilagoditi malico vsem delavcem. Za ene je malica preobilna, za druge pa količinsko nezadostna.

Kalorična vrednost naših malic v letu 1983 in 1984 se giblje od 900 kcal do 1.400 kcal. To pomeni, da v bistvu ustrezajo delavcem, ki opravljajo težka in zelo težka fizična dela.

Druga stvar je, da večina naših delavcev nima navade zajtrkovati pred odhodom v službo. Povsod tam, kjer delavci opravljajo pretežno težka dela in naloge in prihajajo na delo brez zajtrka (zgodnje vstajanje), bi bilo priporočljivo, da se nudi delavcem pred delom lahek zajtrk (sendvič s toplim napitkom) ali preprosto malico.

Menim, da se to dogaja v naši DO pri večini delavcev: zgodaj vstanejo in brez zajtrka čakajo na malico, delovna storilnost je majhna, delavci so slabe volje in ko končno dobijo malico, jim več prav ne ustreza. Ostali vzroki nezadovoljstva delavcev so: neurejena delilna mesta, neustrezna posoda, pomanjkljivosti pri deljenju hrane...

V službi za družbeni standard si že nekaj let prizadevamo rešiti te probleme. S celotno problematiko smo sez-

nanili komisijo za družbeni standard, ki predlagajo aktivnosti razvidne iz sklepa komisije. Menimo, da je tej problematiki potreben čisto drugačen pristop, kot je to do sedaj bila navada. IO OOS TOZD in DSSS bi morali dati pobude za konkretne spremembe pri prehrani delavcev, ne pa nenehno pošiljati splošne sklepe o pomanjkljivosti malice iz katerih ni mogoče ugotoviti za kaj konkretno gre.

Mislim, da moramo dojeti, da so ljudje, zaposleni v Obratu družbene prehrane, tudi samo ljudje in predvsem naši delavci. Njihovo število je omejeno, v kuhinji dela 16 delavcev in to dopoldan 10 delavcev, popoldan 2 in ponoči 2 delavca, 2 pa sta prosta.

En delavec v ODP pripravi v domoljanski izmeni približno 105 malic, v popoldanski 115 in v nočni 90 malic. Po svetovnih normativih so dela v kuhinji in strežbi najtežja fizična dela sploh. Vemo, da se število zaposlenih v tovarni nenehno večja, zaposlenost v ODP pa je do letošnjega leta stagnirala. Letos smo z začasnimi rešitvami rešili skoraj nevzdržno stanje, pri delu v kuhinji.

Pripravljena malica se iz kotlov presipava v termos posode in prevaža do delilnih mest. Prevoz in večkratno manipuliranje s hrano vpliva na slabšanje kvalitete malice. Sledi neprimerna urejenost delilnih mest, slaba posoda, napake pri deljenju hrane. Vse te negativne komponente vplivajo na (ne) zadovoljstvo delavcev z malico. Posebna zadeva je neurejeno deljenje hrane v TOZD Predelava in zaradi tega obstaja stalna možnost zastrupitve delavcev z oporečeno hrano, če dalj časa stoji v termos posodah. Te problematike ne more rešiti Služba za družbeni standard, ampak TOZD Predelava v sodelovanju s splošno službo in v skladu s planom.

Menim, da je, ne glede na navedene probleme, kvaliteta malice zadovoljiva, ker je večina delavcev zadovoljna. Pri tolikem številu obrokov in vsakodnevnem obratovanju bi bilo iluzorno pričakovati 100 odstotno zadovoljstvo vseh. Specifika našega poslovanja je, da se vsakodnevno moramo dokazovati, izdelki Obrata družbene prehrane se dnevno delijo vsem zaposlenim. Eventualne napake pri pripravi ni možno popraviti, malica mora točno ob uri biti odpravljena na delilna mesta. Če pri kakšnem drugem delu naredimo napako, večinoma je popravek možen ali pa izdelek izločimo in začnemo znova. Malo ljudi ali nihče ne bo izvedel za to. Nemogoče je pripraviti obroke tako, da bi bili vsi zadovoljni. Trudimo se, da malica ustreza večini naših delavcev in menimo, da v tem uspevamo, kljub mnogim okoliščinam, ki vplivajo na slabšo kvaliteto malice.

Zaradi vsega zgoraj navedenega, predlagamo delavskemu svetu, da sprejme naslednje sklepe:

1. Potrebno je ustrezno urediti delilna mesta (oprema, ureditev prostorov), nabaviti novo posodo (je že v realizaciji), zadolžiti vse direktorje in vodjo splošne službe.

2. Zadolžiti vodstvo TOZD Predelava in splošno službo, da ustrezno reši problem delitve malic v vseh izmenah v TOZD Predelava.

3. Odvisno od finančnega stanja povečati normative mesa za malico po predlogu komisije za družbeni standard, oziroma delavcem, ki opravljajo težka fizična dela zagotoviti dodatek (sendvič).

4. Pomije odvažati samo iz ODP, po nalogu komisije za družbeni standard, zadolžiti Službo za družbeni standard.

5. Aktivirati kiosk v tovarni za prodajo prehrablenih artiklov in brezalkoholnih pijač v tovarni. Zadolžiti službo za družbeni standard in splošno službo.

6. Naročiti Delavskim svetom TOZD in DSSS, da eventualne pripombe na malico sproti vpisujejo v knjige pritožb, ki so na delilnih mestih, oziroma pokličejo predsednika Komisije za družbeni standard, oziroma vodjo službe za družbeni standard. Vse pripombe naj bodo konkretne, v nasprotnem jih ni možno ustrezno rešiti.

7. Delavski sveti TOZD in DSSS ter IO OOS TOZD in DSSS naj večkrat podajo mnenja in pozitivne pobude delavcev, ne pa samo sklepe o splošnih pripombah na slabo kvaliteto malice, ki je stališče vedno ene in iste manjšine z vsem nezadovoljivih delavcev v TGA.

8. Jedilnik za malice pripravljati enkrat mesečno v sodelovanju z predstavnikom komisije za družbeni standard. Zadolžena služba za družbeni standard.

9. Najmanj enkrat mesečno obrat družbene prehrane v sodelovanju s predsednikom komisije za družbeni standard, pregleda vsa delilna mesta in knjige pritožb delavcev. Zadolžena služba za družbeni standard.

10. Na področju izboljšanja družbenega standarda moramo sodelovati vsi, ne pa samo služba. Varovati moramo družbeno lastnino in z uresničljivimi idejami vplivati na izboljšanje družbenega standarda vseh zaposlenih.

Namesto zaključka: Pri razpravah o družbenem standardu delavcev razmišljamo predvsem o tem, da ohranimo delavčevu zdravje in s tem njegovo dobro počutje med delom, tako bomo vplivali na večjo storilnost. To je naloga nas vseh.

Antonija Krajnc, dipl. oec.

Čimboljše izkoristimo delovni čas

Že uvodoma naj poudarim, da ne bom napisal skoraj nič novega, ampak želim s tem sestavkom le nekoliko spomniti na tisto, kar so mnogi pozabili in se še vedno ne zavedajo, zakaj hodijo v tovarno in kaj bi pravzaprav morali napraviti v svojem delovnem času. Nihče naj ne misli, da to velja samo za delavce v proizvodnji, velja za vse nas, ampak predvsem za tiste, ki jih je uspaval deljeni delovni čas in mislijo, da lahko pač pridejo na delovno mesto kot jim to odgovarja. Seveda to reš ne velja za vse strukture, toda predvsem v sami proizvodnji pa je to le nekoliko drugače, kjer morajo biti proizvodne vodilne strukture na svojem delovnem mestu ob pravem času, saj lahko le tako preverijo vse dogodke v času njihove odsotnosti in dajo nova navodila za uspešno nadaljevanje dela. Osebo smatram takole: Če je ustaljen delovni čas, smo ga dolžni vsi tudi upoštevati in se pač držati discipline, vendar kot sem že omenil ne glede na to, kje delamo in tudi kakšno delo opravljamo. Dobro vemo tudi, da moramo delati 184 ur (v izmenah je seveda različno) mesečno in v teh urah tudi nekaj napraviti oz. opraviti svoje zadane naloge. Razumljivo je tudi to, da je opravljeno delo mnogo odvisno tudi od obremenitve ter razumljivo, razporeditve dela. Če že nenehno govorimo o tem, kako si želimo boljših delovnih rezultatov in uspehov v proizvodnji, potem je povsem logično to, da se v sebi zavedamo, da ko človek pride na svoje delovno mesto istočasno prevzame tudi odgovornost konkretno na sebe in se z vso vneto zavzame za opravljanje postavljenih nalog v delovnem procesu, ki ga pač opravlja.

Tako pri nas vse predolgo trajajo malice, ki se mnogokrat zavelejo tudi v debelo uro, seveda ne malice, ampak razni pogovori. Se mnogo je primerov, da je prav zato še kako trpela proizvodnja, s katero bi lahko mnogo pridobili predvsem na račun dohodka od katerega je pozneje tudi mnogokaj odvisno za to, da ne godrnjamo, kako smo plačani in mečemo krivdo iz enih ramen na druga, čeprav smo, lahko mirno rečem, preveč prepričani sami v sebi, da bo le nekako šlo. Lahko bi navedel mnoge primere, ki bi jasno pokazali, kako se mnogi zavedajo izkoristka svojega delovnega časa. Mnogokrat vidiš skupine, ki na veliko razpravljajo (ne vem o čem, ker nisem bil zraven njih) na zborih pa ne znajo ali ne želijo ničesar povedati ali predlagati, razen seveda tistega, kar je mnogim le za osebno korist. Če se delavec povsem ne

zaveda svoje odgovornosti (o tem v drugem sestavku), potem je že v naprej vse jasno, kakšni bodo proizvodni in ostali rezultati takega dela. Kar se tiče zamujanja na delo — ali nepravočasno prihajanje na določena delovna mesta, tudi za odklonitev okvar, bi lahko vsi mi marsikaj povedali. Toda govorjenje in prenašanje krivde iz enih ramen na druge le z namenom, da se sam otreseš odgovornosti drugemu pa želiš natrpati del svojih grehov, ne gre. Ko brskam po nekaterih glasilih raznih delovnih organizacij, vse bolj opažam, da so v zadnjem času posvetili največ pozornosti prav izkoristku delovnega časa, saj so mnogi delavci še kako objektivno razkrivali dejstva, ki nam največ ovirajo to, da bi svoje delo opravljali pravočasno ter tudi kvalitetno. Če nekdo pa zamudi nekaj minut (ali tudi pol ure — ali več) smatra, da s tem še ni napravil takega prekrška, da bi za njega odgovarjal, ampak misli, da bo zamujeno nadoknadil. Toda prav to pelje v tako zmotno smer, da je skorajda neverjetno, kako nekateri gledajo na izkoristek svojega delovnega časa, misleč da to nadomestijo pozneje, kar pa ni res!

Ko sem prebiral odgovore nekaterih anketiranih delavcev v eni izmed delovnih organizacij v naši republici Sloveniji, sem med drugim zasledil tudi to, kar je povsem istovetno z delom pri nas v naši delovni organizaciji (pa ne samo v TGA tudi v drugih), da delavci iz oddaljenejših krajev mnogo bolj disciplinirano prihajajo na svoja delovna mesta, kot tisti iz neposredne bližine tovarne, ki prevečkrat zamujajo z izgovori, da so zaspati, če delajo v izmeni, pa se pač izgovarjajo na vsemogoče, kar je včasih opravičljivo, največkrat pa je opravičilo brez slehernega pravega argumenta. Kako to poteka prav pri nas pa nam najbolj zgovorno dokazujejo disciplinski ukrepi na straneh našega tovarniškega glasila. Vse to bi lahko (in bo v bodoče moralo odpasti) odpadlo z nekaj več delovne discipline, za vzor pa bi morali biti predvsem tisti, ki imajo odgovornejše naloge za vodenje v proizvodnji in tudi režiji. Seveda so tudi v samem izkoriščanju delovnega časa mnoge razlike, katere je mnogokrat treba tudi upoštevati. Če je namreč nekdo

**Aluminij
je vaše
glasilo**

Dobitnik zlatega znaka - France Meško

France Meško iz glinice je naš stari znanec. Poznamo ga predvsem kot zvestega dopisnika Aluminija in dolgo časa tudi odgovornega urednika. Veliko pa je pisal tudi v Delavsko enotnost in bil dopisnik Večera ter Ptujskega tednika in še kje.

Trideset let že dela v TGA, pozna vsak kotiček tovarne, ljudi in njihove navade, posebno pa svoje v glinici. Vedno je hodil okrog z odprtimi očmi. Ob malici v jedilnici ali sindikalni skupini, pravi, se največ sliši. Ljudje imajo veliko dobrih in pametnih predlogov, a kaj, ko ostane to le v določeni sredini.

Meško je svojo pot delavca začel drugje — kot rudar, vendar je želel domov. Kidričevo je bilo dovolj blizu, zato ni premišljeval, ko se mu je ponudila priložnost, ampak je kar čez noč zamenjal delovno mesto in še pomislil ni, kam bo dal družino, če ne bo stanovanja. Toda bilo je, in še zelo hitro.

Z delom, sodelavci in s svojo skupino in seveda z vodjem, je zadovoljen. »Šefa kot je naš Majcenovič, je potrebno samo iskati,« pove in potem se razgovori o sebi in številnih funkcijah, ki jih je opravljal in jih še. Le želi si, da bi bil bolj zdrav.

Delati je začel kot delavec v glinici in to na rdečem delu na KELLY filtrih. Nadaljeval kot žerjavist na žerjavu za odvoz rdečega blata oz. polnjenje vagonov za odvoz na haldo. Kasneje, po opravljenem tečaju za KV gliničarja, nadaljeval kot predelavec v pogonu Sinter Bayer vse do leta 1975. Potem je prevzel odgovorno mesto vodje izmene glinice — beli del, kjer dela še danes in želi ostati do upokojitve, če bo seveda z zdravjem vse v redu. Potoži, da sedaj ni.

»Že od vsega začetka kar sem prišel v TGA sem se aktivno vključil v delo sindikata, bil tudi predsednik OOS v Glinici, nato predsednik takratnih proizvodnih enot (današnji DS), sekretar OO ZK v katero sem se včlanil leta 1957 in kar hitro moral prevzeti tudi funkcijo sekretarja OO ZK, pozneje bil tudi predsednik DS v TOZD Glinica. Med tem bil tudi član UO in DS TGA ter član raznih komisij ter odborov (ki so takrat delali zares drugače in bolj kot danes (ne mislim nikogar podcenjevati), ker smo se takrat zavedali svoje dolžnosti in odgovornosti, danes pa bi mnogi radi delali le za denar). Izven DO sem aktivno sodeloval oz. bil vključen tako v KS kot v družbenopolitičnih organizacijah v občini Ptuj. Bil sem 8 let porotnik, osem let delegat družbenopolitičnega zbora SO Ptuj, član komisije za priznanja in odlikovanja pri SO Ptuj, član kadrovske komisije pri SO Ptuj. V KS Kidričevo sem do svoje bolezni aktivno delal (vsaj tako mislim) na raznih področjih, največ pa prav gotovo v KK SZDL Kidričevo, kjer sem bil predsednik KK SZDL, vrsto let pa sekretar KK SZDL.

Ne morem se spomniti danes vseh funkcij, ki sem jih opravljal, 30 let je že dolga doba, da se kaj pozabi. Dobil sem vrsto priznanj in tudi odlikovanj, med katerimi sta mi najdražji medalja dela, ter medalja zaslug za narod, ki sem jih prejel po odredbi tovariša TITA, seveda na predlog iz naše DO in občine Ptuj. Najdražji sta mi od vsega, kar imam v svojem arhivu priznanj in od-

likovanj. Ne smem pozabiti srebrnega znaka Sindikatov Slovenije ter nepričakovano tudi zlatega znaka DO TGA za delo na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite.

Prav gotovo sem tega priznanja izredno vesel, ker ga sploh nisem pričakoval, in drugič, ker moram poudariti, da smo si taka priznanja prislužili s skupnim delom na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite z ostalimi, ki so sodelovali na tem področju.

Vsekakor pa želim ob vsem poudariti še nekaj!

V teh tridesetih letih dela v TGA in v KS sem se marsikaj naučil ter si tudi marsikaj pridobil v času moje aktivnosti v DO, KS in DPO SO Ptuj, pa zato menim, da danes mnogi (predvsem mlajši) preveč zanemarjajo družbenopolitično delo v DO, predvsem pa še v svoji KS, kjer živijo. Starejše bo potrebno čim bolj razbremeniti in aktivirati nove in mlade moči, ki bodo zanesljivo prav tako (ali še boljše) nadaljevali naše začeto delo uspešni pri svojih vsakdanjih nalogah. Situacija, v kateri se danes nahajamo in živimo, pa to tudi terjajo od nas vseh. Dolžni

smo, da tem aktivistom, delegatom in vsem ostalim pomagamo s svojimi izkušnjami, kajti le tako bo mogoče govoriti o določenih uspehih in dosežkih. Naši delavci se bodo morali veliko bolj vključevati v delo naših samoupravnih organov in se ne izmikati zahtevnim in odgovornim nalogam, ki danes to od nas vseh tudi terjajo. Mislim, da imamo dovolj takih, ki so in bodo temu kos, pa je zato že sedaj treba misliti na prihodnje volitve v samoupravne organe in ne čakati do zadnjega trenutka. Med nami delavci ni takega, ki ne bi bil sposoben delovati v samoupravnih organih ter njenih odborov in komisij, pa zato naj ne bi evidentirani kandidati odklanjali aktivnega delovanja v vseh organih v DO in v KS kjer živijo pretežni del svojega prostega časa. Današnje razmere nas prav gotovo silijo v to, da moramo res aktivno delovati na vseh področjih in ne le tarnati in stati ob strani — ter kritizirati. Seveda pa tudi nas dobitnike zlatega znaka TGA čakajo odgovorne in zahtevne naloge. Potrudili se bomo po svojih močeh, zdravju in sposobnostih. Če smo ta priznanja že dobili, moramo naše delo nadaljevati, pa čeprav s pomočjo mlajše generacije«.



France Meško sprejema zlati znak

res zamudil na delo zato, ker je imel avtobus ali vlak zamudo, potem takega delavca ne moremo šteti med nedisciplinirane, kajti minili so tisti davno minuli časi (starejši v TGA se jih dobro spominjam), ko te ob recimo zamudi vlaka, ali pozimi velikega snega, nihče ni vprašal za vzrok zamude, ampak so ti kratkomačno ponujali kar delovno knjižico in »kapijo«. Vsekakor pa se vsi skupaj moramo truditi za to da bomo vzpostavili red in disciplino pri nas samih in jo

šele nato iskali drugod, ne pa seveda nikoli odveč, nekoga opozoriti tudi na njegove napake (če si seveda prej opraviš s svojimi) in pri tem ne bi smelo biti nikoli nobene zamere, ampak dobronameren nasvet, ki koristi ne le prizadetemu ampak prav nam vsem v delovni organizaciji. Prepričan sem, da se bomo le zavedli časa v katerem živimo, če pa ne, bomo padli z veje, ki smo si jo sami odžagali!

France MEŠKO

ISKRICE

Kaj stori ptica v viharju? Ne drži se veje, sledi viharju.

× × ×

Resnica pajka je muha.

× × ×

Vem samo eno resnico: delo samo ustvarja srečo. Prepričan sem samo v to stvar, toda vsak čas jo pozabljam.

× × ×

So trenutki, ko gre vse narobe. Ne pustite se vznemirjati: minejo.

Ko uživaš zato, ker si mlad in opaziš, kako dobro se počutiš, si že star.

× × ×

Skromnost se poda veličinam. Kako težko je biti skromen, če nisi nič.

× × ×

Lenoba: navada, počivati prej, preden nastopi utrujenost.

× × ×

Smrt je tolažilna: osvobodil nas misli na smrt. Seneka

Iz pogovora o psiholoških pregledih

Delavec: Star sem že. Ali imam sploh kakšno možnost, da opravi preizkuse, če se prijavim za ključavničarja?

Psiholog: Da. Starejši so resda manj spretni, vendar lahko to nadoknadimo z delovnimi navadami, natančnostjo in izkušnostjo ter odgovornostjo.

D: Pravite, da so dejanske razlike v delavnosti in v uspešnosti delavcev na istem delu lahko večkratne. Kako to, da se delavci med seboj le malo razlikujejo.

P: Ker teh razlik ne upoštevamo oziroma ne nagrajujemo. Nadpovprečni se hitro prilagodijo v svoji prizadevnosti storilnosti povprečja. Razlike so še vedno, toda niso več tako velike.

D: Mislim, da tisti, katere pošljejo na psihološke preglede, niso normalni.

P: To nima nič skupnega z »normalnostjo«.

D: Človek, ki pride na preizkuse ima lahko tremo in prav zaradi tega ne opravi uspešno.

P: Skoraj nemogoče je, da človek, ki je normalno sposoben ne pokaže, da ima tremo. Če jo opazim, jo tudi upoštevam pri končni oceni primernosti.

D: Čudno se mi zdi, da človek, ki je več let dobro delal v drugi tovarni, ni primeren za nas.

P: Imamo kandidate, ki so dobro delali pri nas več let, pa ste mnenja, da niso primerni za nas.

D: Franc D. je dober delavec, prizadeven in sposoben. Čudi me, da je dobil negativno mne-

nje. Ali se dognanja znanosti razlikujejo od prakse. Sicer jaz tega človeka osebno ne poznam in ne navijam zanj iz osebnih razlogov. Zanima me kakšni so razlogi za takšno mnenje.

P: Prav ravnote, da zaupate prijatelju, vendar vaš prijatelj nima prav, ker zaupa temu človeku. Psihološki testi so narejeni na osnovi opazovanj ljudi kako praktično delajo in kako so uspešni pri tem. V testih so zato zajete stvari, ki razlikujejo dobre od slabih.

D: Vaši preizkusi niso podobni delu, ki ga bodo delavci opravljali. Delavci, ki delajo na kmetiji vse dneve nimajo časa brati časopisov in reševati raznih nalog v KIH-u, zato so v slabšem položaju pri preizkusih.

P: Preizkusi so drugačni kot konkretna dela prav zaradi tega, da jih ne bi bolje opravili tisti, ki ga že poznajo. Psiholog ugotavlja sposobnosti ne pa znanje. Norme in preizkusi se razlikujejo po posameznih področjih Slovenije in Jugoslavije, prav tako so različni za posamezna delovna mesta, zahtevano izobrazbo. Tako kmetje kot ostali imajo enake možnosti za uspešno opravljanje preizkusov.

D: Torej se psiholog ne more zmotiti.

P: Lahko se zgodi tudi to. Napake prihajajo tudi iz računalnikov, ki ne naredijo ničesar, kar nismo vnesli vanje.

D: Ali lahko človek, ki ni opravil uspešno preizkusov ponovno opravlja in ali ima kaj možnosti.

P: Običajno ponovimo preizkuse po šestih mesecih. Človeka pa, ki ni pri prvem preizkusu povedal, da je bolan pa lahko po 15 dneh. So primeri, ko je psiholog spremenil mnenje. Vzroki za spremembo so različni: drugačno delovno mesto, sprememba človeka zaradi drugačnih življenjskih razmer itd.

D: Ali imam jaz dovolj velik IQ, da bi me sprejeli?

P: Inteligentnost ni najpomembnejša. Važen je človek kot celota.

D: Pravijo, da testirate elektrolizerje in direktorje enako. Ali je to res?

P: Ni tako. Tudi če je kakšen preizkus enak, so kriteriji različni.

D: V letošnjem letu direktorji in člani KPO niso bili na psiholoških preizkusih. Ali veljajo za njih drugačni pogoji za sprejem?

P: Kriteriji za sprejem direktorjev je veliko strožji kot za ostale delavce. Zahteva se mnenje o primernosti tako s strani delavcev v tozd preko družbenopolitičnih organizacij, kakor tudi širše družbene skupnosti. Še tako sposoben vodja, ki bi ga sodelavci zavračali ne bi mogel pokazati kaj zmore. Imenovani so za določeno obdobje in to je najboljši preizkus in garancija dobrega dela. Menim, da dodatno preverjanje ni potrebno.

D: V naših pravilnikih o delovnih razmerjih piše, da mora kandidat imeti ustrezne zdravstvene in psihološke lastnosti za opravljanje del. Videl sem pa, da pišete psihofizične lastnosti. Kakšna je razlika?

P: Psihološke lastnosti so splošnejši pojem od psihofizičnih lastnosti, ki poudarjajo predvsem povezavo med psihičnim in fizičnim. To je posebno pomembno za žerjavovodje, orodjarje, ključavničarje, vilčariste, ki morajo npr. znati usklajevati delo obeh rok, biti praktični pri reševanju konkretne naloge. Poleg tega ne sme med drugim žerjavovodja imeti strahu pred višino in imeti vrtočglavice, imeti mora široko zunanjo pozornost, kar pa spada bolj med čiste psihične lastnosti. Povsem drugačne lastnosti se zahtevajo za prodajnega referenta, za katerega je ena najbolj bistvenih komunikativnost in je bolj malo pomembno ali ima ustrezne senzorne in motorične zmožnosti za žerjavovodjo.

D: Ali kot psiholog samo »testirate«?

P: Ne. Psihološki preizkusi so le najbolj izpostavljeno delo psihologa. Psiholog se vključuje praktično povsod kjer se pojavljajo problemi ljudi. Obravnava zadovoljstvo z delom in delovno sredino, stresa na delu, utrujenost in preutrujenost, odsotnosti z dela, fluktuacijo, motivacija na posameznih delovnih mestih. V primeru, da je delovna sredina zainteresirana se vključuje pri razreševanju problemov delovnih grup. Izvaja tudi psihološko svetovanje ob problemih delavcev na delovnem mestu in v družini. Kaj delam od tega, je odvisno od zainteresiranih in aktualnosti problematike.

Pripravila:

Marija Hrovatič, dipl. psih.

Kolektivna in osebna odgovornost

Beseda odgovornost nam je nedvomno tako blizu, da o njej ne bi bilo potrebno niti govoriti, še manj pisati. Vendar pa žal temu le ni tako. Ne da bi naj govorili samo o odgovornosti posameznika, ampak o kolektivni odgovornosti, na katero smo, kot izgleda, že zdavnaj pozabili.

Priznati moramo, da smo kljub nekaterim doseženim dobrim rezultatom rahlo zaskrbljeni za naše prihodnje naloge, ki nas čakajo v ne preveč blesteči luči v okviru naše ekonomske stabilizacije, ki nikakor ne more tudi mimo nas. Lahko smo jo že občutili pri naših vsakdanjih nalogah, še bolj pa se nam leta obeta v tem letu, ko bo treba vložiti zares maksimalna prizadevanja za doseg dobrih proizvodnih rezultatov. Seveda pri vsem tem ne pomeni, da smo odgovorni za to, če dobivamo surovine slabše kvalitete, če so nekateri naši normativi kljub prizadevanjem slabši, kot si želimo in smo pričakovali, vendar pa pri naši skupni odgovornosti ne smemo pozabiti tistega, kar lahko opravimo v lastni

hiši. Ko gre za mnoga (ne)rešena vprašanja, je na vsakem koraku prisotna odgovornost, tako posameznika, kot tudi kolektivna odgovornost. Na mnogih zborih delovnih ljudi oz. delavcev je največkrat slišati nekatera manj važna vprašanja (čeprav seveda večkrat tudi niso nepomembna), ki kaj rada potiskajo prave probleme v ozadje. Dobro poznamo naše stanje kar se tiče proizvodnih naprav, ki so že ponekod (v večini) iztrošena in ne morejo, kljub mnogim remontom, več dati od sebe tistega, kar bi mi želeli in za dvig proizvodnje ter družbenega in osebnega standarda tudi potrebovali, toda naša odgovornost je v tem, da vsaj to, kar imamo, dobro in v celoti izkoristimo, kot treba in kot se tudi da!

Mislim oz. celo trdim, da je še vedno pri taki ali drugačni odgovornosti precejšnja slabost v tem, da mnogi še vedno mislijo, da od njihovih predlogov ni nobene koristi pa se zato vedno bolj umikajo v ozadje dogodkov, kar pa ni prav. Prav tako je v veliki meri še kako opaziti,

da mnogi delavci ne upajo razpravljati v navzočnosti predpostavljanih, predvsem še vodilnih delavcev, še manj pa kritizirati določene napake (morda tudi z določenimi svojimi predlogi), ker se bojijo, da bi se jim zamerili in bi na tak način lahko občutili tudi določene kontra ukrepe, ki bi jih lahko še kako prizadeli — bili pa bi seveda tako obstranski, da jih takim ne bi bilo moč dokazati. Seveda se pri tem postavlja odgovornost tistih, ki so dolžni zato, da vsak delavec lahko brez strahu pred nekom mirno pove svoja zapažanja, daje svoje take ali drugačne predloge ter seveda kritično oceni vse tisto, kar je slabo za proizvodne pa tudi ostale uspehe in rezultate dela tako v sami proizvodnji, kot tudi v družbenopolitičnem ter samoupravnem delovanju. Če bodo tudi v prihodnje obvladovale take miselnosti, da še vedno lahko govorijo in odločajo le nekateri tako v TOZD v samem proizvodnem procesu tako tudi v družbenopolitičnem in samoupravnem delu, potem bo nujno postaviti na dnevni red vprašanje kolektivne odgovornosti predvsem vodilnih struktur, kot tudi delovanje družbenopolitičnih organizacij. Tu-

kaj posamezniki namreč ne morejo izstopati, ker gre za naša skupna prizadevanja za boljše rezultate dela, ki pa nikakor ne morejo doseči prave ravnosti brez posamezne kot tudi kolektivne odgovornosti. Ne bi se strinjal oz. soglašal s tem, da z delavci ni mogoče delati, da je delovna disciplina izredno slaba (ponekod je), kajti mnogi delavci se ozirajo na nadrejene in, če pri le-teh ni tistega, kar so pričakovali, potem smatrajo, da tudi oni niso dolžni vsega v celoti izvajati, kar pa seveda ni in ne more biti, da bi smatrali za pravo pot.

Če hočemo priti enkrat do konca temu vprašanju naše odgovornosti, bodisi kolektivne, še velikobolj pa seveda posameznikov, potem bi lahko postavili še mnogo vprašanj na določene forume, da se mnoge nepravilnosti odpravijo. Ni namreč logično, da (kot sami še kako dobro vemo) nekateri zahtevajo od delavcev maksimalno izkoriščenost, niso jim pa v celoti omogočili ustreznih in brezhibnih naprav na katerih bi lahko take rezultate tudi dosegali. Same grožnje z disciplinskimi ukrepi ter s premostitvami na slabše ovrednotena

(Nadaljevanje na 9. strani)

Poročilo o delu na področju kršitev delovnih obveznosti

Skupna disciplinska komisija TGA je v letu 1984 obravnavala 506 kršitev delovnih obveznosti in izrekla 442 ukrepov. Do razlike v številu kršitev in ukrepov prihaja, ker je včasih sočasno uveden en postopek za več kršitev delovnih obveznosti. Komisija v takem primeru izda le eno odločbo in izreče en ukrep.

Za primerjavo posredujemo tudi podatke za leto 1983. Disciplinska komisija je v letu 1984 obravnavala 86 primerov več.

Prijavljanje kršitev

Tako število prijav, kot število izrečenih ukrepov se je v lanskem letu povečalo za več kot 15 %. Ta trend kaže na prizadevanje, da bi se izboljšala delovna disciplina in da bi bolj dosledno preganjali kršilce delovnih obveznosti. Po drugi strani pa iz strukture prijav izhaja, da

se ni povečalo število prijav hujših kršitev, ampak, da je večino povečanja pripisati prijavljanju nenznatni kršitev delovnih obveznosti, kot so enournno zamujanje ali predčasno odhajanje. V gornjih primerih gre v večini za pobudo s strani stražarjev. S takimi prijavami ne dosežemo nikakršnega efekta, če v temeljni organizaciji ne predlagajo v disciplinski postopek tudi delavca, ki odgovarja za organizacijo dela in je kršitelju neposredno nadrejen. Nadrejeni je gotovo malomarno opravljal svoje delo, če so delavci lahko odšli domov, ne da bi to opazil oz. ne da bi dal prijavo. Značilno je, da je pri mnogih delavcih organiziranje dela in nadzor mnogokrat edino delo, za katerega dobivajo večji osebni dohodek od tistih delavcev, ki so podrejeni, svoje dolžnosti pa celo slabše izpolnjujejo, kot podrejeni delavci. Zastonj so

(Nadaljevanje z 8. strani)

delovna mesta, vsekakor ne bodo niti najmanj dosegla uspehe, ampak še kakšen odpor — pa čeprav bo le-ta videz brez bojzani za nadaljnjo proizvodnjo in dobre medsebojne odnose, ki so prav tako eden izmed pomembnih faktorjev za posamezno in kolektivno odgovornost ter določene uspehe pri proizvodnji in družbenopolitičnem delu.

Naša osebna in tudi kolektivna odgovornost morata prevesti v drugo smer kot je to bilo v zadnjih letih — predvsem pa v zadnjem času, kajti, če želimo v naslednjem letu biti kos zahtevnim ter odgovornim nalogam, ki nas čakajo, ne le v tovarni, ampak tudi v naših krajevnih skupnostih, potem moramo takoj obrniti semaforje iz rdečih na rumene — seveda pa predvsem na zelene luči. Če bo tako, potem pa že lahko govorimo o naših premikih v smer, ki nam obeta kaj boljšega, čeprav še ob težkih naporih in prizadevanjih. Pri vsem tem pa želim omeniti še to, da brez pravih medsebojnih odnosih na relaciji — podrejeni ali veliki in mali, ne bomo dosegli prav ničesar, kajti časi takozvanih »železnih rok« in prisile so za nami in nimajo mesta v naši samoupravni socialistični družbi. Tisti, ki še smatrajo, da je to njihov čas in trenutek so se zmotili, še bolj pa se bodo, če bodo delavci na delovnih mestih nenehno tudi take opozarjali na njihove napake, seveda z dejstvom, da so poprej že pometli pred svojim pragom, da lahko pridejo pred njih s čisto vestjo ter konkretnimi argumentiranimi dokazi. Pri vsem seveda nikakor ne gre zato, da bi morali treti eni pred drugimi ter prevračati svojo odgovornost na druge — najmanj pa na svoje delovne tovariše. Kajti

tako osebna kot kolektivna odgovornost ni nekak tabu, ampak le to, da s svojim obnašanjem, delovno vneto, samokritičnostjo ter objektivno kritiko želimo vnesti med vse nas tisto pravo odgovornost, ki seveda sloni na dobri delovni disciplini (seveda velja za vse enako), ki nam lahko edino in ob vsakem času pomaga iz naših sedanjih ter še veliko večjih predstojećih težav. Ne bodimo tisti, ki bi naj iskali iglo v kopicji sena ali slame, ampak tisti, ki se zavedamo svoje odgovornosti z željo, da naj bo naš napredek in razvoj ter vsi naši uspehi plod skupnih prizadevanj, prav tako pa ob mnogih težavah tudi priznati solidarnost do drugih ter upoštevati njihove težave, pa tudi svojih grehov ne gre nikakor skrivati.

Prav gotovo se vsi zavedamo vseh naših trenutnih težav, poznamo problematiko okrog programa MPPAL ter še kaj, pa je zato toliko bolj potrebna naša složnost in edinstvo, saj bomo le tako mnogim dokazali, da nismo kolektiv prelaznosti in tujih napotkov, ampak kolektiv, ki je v preteklosti prebredel mnoge težave in slavil tudi uspehe, pa zakaj ne bi bilo tako tudi tokrat, čeprav zares v mnogo drugačnih pogojih, toda s skupnimi močmi ter slogom in razumevanjem je šlo vedno povsod, pa tudi že pri nas. Preteklost nas je naučila marsikaj in upam, da bomo to tudi izkoristili za boljšo prihodnost.

Vse nepravilnosti odpravimo, nesoglasja pustimo na stran, pokažimo, da smo si enotni, da imamo voljo in razumevanje za reševanje še tako zapletenih problemov, da smo za vestno in marljivo delo in ne pozabimo na osebno in kolektivno odgovornost!

France MESKO

vsi disciplinski postopki in vsi ukrepi na vratarnicah, če vodjem skupin in delovnih enot ni treba storiti ničesar za večji osebni dohodek, ki ga dobivajo.

Zaključimo lahko, da je mnogo odvisno od vodenja in ključka disciplinskega postopka, vendar je pa morda še bolj pomembna vloga tistih v temeljni organizaciji, ki skrbijo za vodenje skupin.

Kaznovalna politika

Leto 1984 je leto ukrepov družbenega varstva in leto, ko se je zamenjala disciplinska komisija. Obe dejstvi se kažeta v statističnih podatkih. Družbeno varstvo je povzročilo povečanje števila kršitev, nova disciplinska komisija pa je po našem mnenju izvajala nekoliko blažje kazensko politiko.

Število oproščenih in odgovornih brez izrečenega ukrepa je bilo v letu 1984 sicer nekaj manj-

še. Zaskrbljuje pa, da se je število izrečenih opominov povečalo skoraj za 60 %. Nekaj tega povečanja gre pripisati k povečanemu številu prijav lažjih kršitev, nekaj pa vsekakor blažji kaznovalni politiki. Tak sklep nam potrjuje tudi zmanjšanje števila izrečenih denarnih kazni s 15 na 1. S tem, da moramo upoštevati, da je denarna kazen tista, ki je še učinkovita. Prav tako pa dejstva, da je bilo izrečeno sorazmerno znatno manj nepogojnih prenehanj delovnega razmerja. Razmerje med izrečenimi nepogojnimi prenehanji delovnega razmerja in pogojnimi prenehanji, je bilo v letu 1983 1,3, v letu 1984 pa že 2,3.

Iz vsega povedanega je videti, da je imela strokovna služba zaradi povečanega obsega prijav znatno več dela, da pa je bil končni efekt dela manjši.

B. R. — A. Š.

Skupna disciplinska komisija TGA je v letu 1984 obravnavala 506 kršitev delovne obveznosti in izrekla 442 ukrepov. Za lažje razumevanje pojasnjam, da v primerih, če je zoper istega delavca sočasno uvedenih več disciplinskih postopkov zaradi kršitve delovnih obveznosti, komisija izreče le en ukrep, zato je bilo izrečenih 442 ukrepov, dočim je bilo obravnavanih 506 kršitev.

Za primerjavo z letom 1983 ugotavljamo, da se kršitve v letu 1984 niso zmanjšale, temveč celo povečale za 76 primerov, saj je bilo v letu 1983 obravnavanih 430 kršitev in izrečenih 384 ukrepov.

Tabela izrečenih posameznih ukrepov po tozd za leto 1983:

| Tozd | Ukrep | Oproščen in ustavljen p. | Odgovoren brez ukrepa | Opomin | Javni opomin | Razpored. na dr. dela | Denarna kazen | Prenehanje del. razmer. | Prenehanje DR, odloz. | Denarna kazen, odl. | Skupaj |
|------|-----------------|--------------------------|-----------------------|--------|--------------|-----------------------|---------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|--------|
| 1 | Glinica | 20 | 7 | 10 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 47 |
| 2 | Proizvodnja al. | 25 | 9 | 37 | 47 | 0 | 6 | 19 | 28 | 0 | 171 |
| 3 | Predelava al. | 18 | 0 | 15 | 10 | 0 | 4 | 2 | 2 | 0 | 51 |
| 4 | Livarna | 2 | 1 | 5 | 4 | 0 | 4 | 2 | 3 | 0 | 21 |
| 5 | Vzdrževanje | 8 | 2 | 17 | 12 | 0 | 1 | 3 | 4 | 0 | 47 |
| 6 | Promet | 1 | 2 | 10 | 11 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 29 |
| 7 | Kontrola kv. | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 9 | DSSS | 12 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| | | 87 | 21 | 96 | 93 | 0 | 15 | 30 | 42 | 0 | 384 |

Tabela izrečenih posameznih ukrepov po tozd za leto 1984:

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------|----|----|-----|-----|---|---|----|----|---|-----|
| 1 | Glinica | 6 | 2 | 34 | 16 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 70 |
| 2 | Proizvodnja al. | 19 | 11 | 37 | 43 | 1 | 0 | 14 | 20 | 1 | 146 |
| 3 | Predelava al. | 14 | 4 | 20 | 19 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 62 |
| 4. | Livarna | 4 | 4 | 8 | 4 | 0 | 1 | 2 | 8 | 0 | 31 |
| 5 | Vzdrževanje | 10 | 2 | 31 | 12 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 62 |
| 6 | Promet 2 | 10 | 1 | 18 | 4 | 0 | 0 | 1 | 7 | 0 | 41 |
| 7 | Kontrola kv. | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 9 | DSSS | 10 | 3 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 28 |
| | | 73 | 27 | 153 | 105 | 2 | 1 | 24 | 56 | 1 | 442 |

Skladišče maziv in goriv



Disciplinski ukrepi

1. Feliks MILOŠIČ, mat. št. 4169, iz tozd Promet, se ni javil na kontrolo pri obratnem zdravniku, izrečen ukrep — opomin.

2. Branko HAMERSEK, mat. št. 6655, iz tozd Promet, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

3. Alojz KOVAČIČ, mat. št. 5792, iz tozd Promet, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

4. Milan DREVENŠEK, mat. št. 6065, iz tozd Promet, zapustil delovno mesto, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 6 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 15 % enomesečnega OD.

5. Avguštin ROS, mat. št. 6285, iz tozd Promet, neopravičeno izostal z dela, zamudil na delo 2 uri, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 12 % enomesečnega OD.

6. Marjan STUMBERGER, mat. št. 4152, iz tozd Promet, zapustil delovno organizacijo brez predpisanega pismenega dovoljenja, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 4 % enomesečnega OD.

7. Anton KROPEC, mat. št. 5897, iz tozd Promet, ni upošteval zdravnikovih navodil, izrečen ukrep — opomin.

8. Franc TEKMEC, mat. št. 3715, iz tozd Promet, hotel prekoračiti tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

9. Martin RODOŠEK, mat. št. 4315, iz tozd Vzdrževanje, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 5 % enomesečnega OD.

11. Franc MLAKAR, mat. št. 1328, iz tozd Vzdrževanje, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju zaradi česar je imel 6 ur neopravičenega izostanka, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 5 % enomesečnega OD.

12. Gojko LIČINA, mat. št. 6222, iz tozd Vzdrževanje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

13. Bojan ŽINKO, mat. št. 61000, iz tozd Vzdrževanje, spal na delovnem mestu, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 4 % enomesečnega OD.

14. Stipe ORŠULIČ, mat. št. 5299, iz tozd Vzdrževanje, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne

odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

15. Franc MAROH, mat. št. 3211, iz tozd Vzdrževanje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

16. Janez KRAJNC, mat. št. 5269, iz tozd Kontrola kvalitete, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju ter imel vsled tega neopravičen izostanek, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja za dobo enega meseca in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

17. Ivan PRINCL, mat. št. 3403, iz tozd Vzdrževanje, predčasno zapustil delovno organizacijo, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 3 % enomesečnega OD.

18. Franc KISELJAK, mat. št. 2815, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

19. Ludvik ŠIROVNIK, mat. št. 5979, iz tozd Proizvodnja aluminija, ni upošteval navodil zdravnika, izrečen ukrep — javni opomin.

20. Slobodan PETROVIČ, mat. št. 6360, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

21. Janez ARNUŠ, mat. št. 5481, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno mesto, prekoračil tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

22. Branko KURBUS, mat. št. 5500, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno mesto, prekoračil tovarniško ograjo, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 5 % enomesečnega OD.

23. Janez PAPEŽ, mat. št. 5377, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

24. Marjan KOKOT, mat. št. 5999, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

25. Marko KUKOVEC, mat. št. 6513, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

26. Franc MILOŠIČ, mat. št. 5757, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, ni upošteval navodil zdravnika, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

27. Martin VUKOVIČ, mat. št. 2408, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

28. Jože ZAMUDA, mat. št. 6463, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

29. Milan HAMERSEK, mat. št. 6646, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Proizvodnja aluminija in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 40 % enomesečnega OD.

30. Stanko MUNDA, mat. št. 5149, iz tozd Proizvodnja aluminija, ni upošteval navodil zdravnika, izrečen ukrep — opomin.

31. Anton VIDOVIČ, mat. št. 4454, iz tozd Proizvodnja aluminija, zamudil na delo 1 uro, izrečen ukrep — opomin.

32. Ivan HORVAT, mat. št. 4187, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 6 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 20 % enomesečnega OD.

33. Janez ŠMID, mat. št. 6544, iz tozd Predelava aluminija, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Predelava aluminija odloženo za 6 mesecev.

34. Boris MEDVED, mat. št. 6527, iz tozd Predelava aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

35. Zdenko BELŠAK, mat. št. 6336, iz tozd Predelava aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

36. Slavomir BEDENIK, mat. št. 5178, iz tozd Predelava aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

37. Jože KOROŠEC, mat. št. 6476, iz tozd Proizvodnja aluminija, prišel na delovno mesto v vinjenem stanju ter imel vsled tega neopravičen izostanek, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

38. Marjan LENART, mat. št. 6548, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno mesto ter odšel spat in imel vsled tega 1 uro neopravičenega izostanka, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep

— opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

39. Marjan KOKOT, mat. št. 6551, iz tozd Proizvodnja aluminija, prišel na delo v vinjenem stanju ter imel vsled tega neopravičen izostanek, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

40. Jože GAJZER, mat. št. 4980, iz tozd Proizvodnja aluminija, zamudil na delo 1 uro, zapustil delovno mesto ter odšel spat, izrečen ukrep — javni opomin.

41. Martin BEZJAK, mat. št. 6645, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Proizvodnja aluminija, in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 40 % enomesečnega OD.

42. Marjan KOSTANJEVEC, mat. št. 6465, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno mesto in odšel spat, izrečen ukrep — opomin.

43. Ivan PESEK, mat. št. 3162, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

44. Peter VUGRINEC, mat. št. 5968, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno mesto, bil na delu v vinjenem stanju ter imel vsled tega neopravičen izostanek, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 6 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

45. Stanko GAVEZ, mat. št. 5582, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 20 % enomesečnega OD.

46. Franc VRABL, mat. št. 3316, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

47. Franc ARNEJČIČ, mat. št. 5177, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 5 % enomesečnega OD.

48. Pavel VRŠKA, mat. št. 6038, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 6 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

49. Senad MUJIĆ, mat. št. 6185, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, zamudil na delo ter isti dan zapustil delovno mesto, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 6 mesecev.

50. Boris KMETIČ, mat. št. 5686, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, zapu-

stil delovno mesto, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo enega leta.

51. Vinko POHAR, mat. št. 6711, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — opomin.

52. Franc MARTINČIČ, mat. št. 6444, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje.

53. Mileta MILENKOVIČ, mat. št. 5347, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostal z dela, malomarno opravljal svoje delo, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

54. Janko LEŠEK, mat. št. 6563, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje.

55. Mesud PERVANIČ, mat. št. 4837, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, zamudil na delo ter isti dan zapustil delo med delovnim časom, izrečen ukrep — opomin.

56. Miroslav GUNA, mat. št. 4800, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, samovoljno zapustil delovno mesto in prinesel pivo, izrečen ukrep — opomin.

57. Ivan PODLESNIK, mat. št. 5254, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, zapustil delovno mesto, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 6 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 20 % enomesečnega OD.

58. Vahid HAJDAREVIČ, mat. št. 5689, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin.

59. Igor PAVELSEK, mat. št. 6606, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

60. Marjan GRAH, mat. št. 6599, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

61. Franc FAKIN, mat. št. 4788, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, odklonil delo v podaljšanem času, izrečen ukrep — opomin.

62. Radoš POTOKAR, mat. št. 6385, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

63. Suljo SIVAC, mat. št. 4856, iz tozd Livarna lahkih barvnih kovin Trbovlje, malomarno opravljal delo, izrečen ukrep — opomin.

64. Anton RAVNIKAR, mat. št. 6428, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 20 % enomesečnega OD.

65. Stefan MOGE, mat. št. 3698, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

66. Gabriel ŠKRABA, mat. št. 4706, iz tozd Tovarna glinice, na sestanku sindikalne skupine žalil sodelavce, izrečen ukrep — opomin.

67. Milan VODA, mat. št. 6359, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Tovarna glinice in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 40 % enomesečnega OD.

68. Anton NAHBERGER, mat. št. 1823, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

69. Janko PŠAJD, mat. št. 5663, iz tozd Predelava aluminija, zamudil na delo, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 1 % enomesečnega OD.

70. Zdenko BELŠAK, mat. št. 6336, iz tozd Predelava aluminija, zamudil na delo, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 3 % enomesečnega OD.

71. Marjan KUMER, mat. št. 6019, iz tozd Tovarna glinice, izostal z dela 2 uri, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 2 % enomesečnega OD.

72. Branko VINKLER, mat. št. 5310, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 20 % enomesečnega OD.

73. Zdravko BILANOVIČ, mat. št. 6321, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

74. Branko SAVIČ, mat. št. 5257, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

75. Milan KOSEC, mat. št. 6362, iz tozd Tovarna glinice, zapustil delovno mesto, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 12 % enomesečnega OD.

76. Bojan CIGAN, mat. št. 6491, Dsss, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju, izrečen ukrep — opomin in pla-

čilo pavšalne odškodnine v znesku 3 % enomesečnega OD.

77. Janez PREMOŽIČ, mat. št. 1210, Dsss, bil na nadelovnem mestu v vinjenem stanju, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 2 % enomesečnega OD.

78. Martin ČOKL, mat. št. 2279, Dsss, prišel na delo v vinjenem stanju, izrečen ukrep — opomin.

79. Janez MIKOLIČ, mat. št. 4046, iz tozd Proizvodnja aluminija, prihajal na delo v vinjenem stanju, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Proizvodnja aluminija in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 40 % enomesečnega OD.

80. Anton LEBAR, mat. št. 4190, iz tozd Proizvodnja aluminija, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju, izrečen ukrep — opomin.

mat. št. 4530, iz tozd Proizvod-

81. Marjan VESENJAK, nja aluminija, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju, ni opravil nalog katere so mu bile naložene, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

82. Jože REŠ, mat. št. 6740, iz tozd Proizvodnja aluminija, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

83. Franc FAJFARIČ, mat. št. 5422, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 40 % enomesečnega OD.

84. Stanko MUNDA, mat. št. 5104, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno organizacijo brez dovoljenja nadrejenega, izrečen ukrep — opomin.

85. Stanko ŽERAK, mat. št. 4119, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno organizacijo, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev.

86. Franc ŠOBA, mat. št. 4120, iz tozd Proizvodnja aluminija, zapustil delovno organizacijo, izrečen ukrep — opomin.

87. Marjan OVČAR, mat. št. 4954, iz tozd Predelava aluminija, zapustil delo med delovnim časom, izrečen ukrep — javni opomin.

88. Vjekoslav ŠIREC, mat. št. 6208, iz tozd Promet, zamudil na delo ter istega dne hotel zapustiti delovno organizacijo čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

84. Boris MEDVED, mat. št. 6527, iz tozd Predelava aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

90. Marjan KOLAR, mat. št. 6700, iz tozd Promet, neopra-

vično izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

91. Bogdan KERLE, mat. št. 6607, iz tozd Promet, hotel zapustiti delovno organizacijo čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

92. Ivan BAUMAN, mat. št. 5515, iz tozd Vzdrževanje, hotel zapustiti delovno organizacijo čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

93. Alojz GOLOB, mat. št. 2774, iz tozd Promet, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

94. Jože HLIŠ, mat. št. 5785, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja v tozd Tovarna glinice in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 40 % enomesečnega OD.

95. Ludvik SALAMUN, mat. št. 2841, iz tozd Promet, prišel v delovno organizacijo čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

96. Franc CAFUTA, mat. št. 5496, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

97. Drago HORVAT, mat. št. 4357, iz tozd Vzdrževanje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

98. Miran LIPOVAC, mat. št. 6349, iz tozd Promet, zapustil delovno organizacijo čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

99. Ivan ZADRAVEC, mat. št. 2415, iz tozd Promet, zapustil delovno organizacijo čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

100. Martin EMERŠIČ, mat. št. 6584, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — opomin.

101. Janez TOMASINO, mat. št. 6654, iz tozd Vzdrževanje, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

102. Janez GEREČNIK, mat. št. 3954, iz tozd Tovarna glinice, malomarno opravljal z žerjavom, izrečen ukrep — opomin.

103. Stefan SKRBINŠEK, mat. št. 5185, iz tozd Tovarna glinice, malomarno opravljal z žerjavom, izrečen ukrep — opomin.

104. Franc INTIHAR, mat. št. 601, iz tozd Tovarna glinice, ni pregledal delovnih naprav in tako ni ugotovil, da je prišlo do poškodbe na gumi traku 131-2, izrečen ukrep — opomin.

105. Alojz KOLEDNIK, mat. št. 5471, iz tozd Tovarna glinice, ni pregledal delovnih naprav in tako ni ugotovil, da je prišlo do poškodbe na gumi traku 131-2, izrečen ukrep — opomin.

106. Jože SORŠAK, mat. št. 3335, iz tozd Tovarna glinice, hotel nesti v delovno organizacijo 1 liter žgane pijače, izrečen ukrep — opomin.

107. Alojz KODRIČ, mat. št. 5781, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela 2 uri, izrečen ukrep — opomin.

108. Viktor BIGEC, mat. št. 2651, iz tozd Tovarna glinice, ni opravljal svojega dela, izrečen ukrep — opomin.

109. Anton VIDOVIČ, mat. št. 4454, tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

110. Avgust BAUMAN, mat. št. 4903, iz tozd Predelava aluminija, predčasno zapustil delovno mesto, izrečen ukrep — opomin.

111. Franc VIDOVIČ, mat. št. 5473, iz tozd Proizvodnja aluminija, predčasno zapustil delovno mesto, izrečen ukrep — opomin.

112. Jovica GAJIC, mat. št. 5841, iz tozd Proizvodnja aluminija, polil z vodo vodjo obrata, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece.

113. Srečko KONDRIČ, mat. št. 6681, iz tozd Predelava aluminija, hotel zapustiti delovno organizacijo preko tovarniške ograje, izrečen ukrep — opomin.

114. Srečko KOZEL, mat. št. 6164, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — javni opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

115. Jože GAJZER, mat. št. 1772, iz tozd Predelava aluminija, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju ter imel vsled tega neopravičen izostanek, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

116. Stanko PUKŠIČ, mat. št. 5634, iz tozd Predelava aluminija neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za 3 mesece in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

117. Stojan SMOLINGER, mat. št. 6393, iz tozd Predelava aluminija, zapustil delovno organizacijo preko tovarniške ograje, izrečen ukrep — javni opomin.

118. Ivan BAUMAN, mat. št. 5515, iz tozd Vzdrževanje, zapustil delovno mesto in hotel domov čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

119. Jernej TOMASINO, mat. št. 6654, iz tozd Vzdrževanje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

120. Janez GEREČNIK, mat. št. 3954, iz tozd Tovarna glinice, prišlo do zaribanja v grabilcu žerjava, izrečen ukrep — opomin.

121. Stefan SKRBINŠEK, mat. št. 5185, iz tozd Tovarna glinice, prišlo do zaribanja v grabilcu žerjava, izrečen ukrep — opomin.

122. Franc INTIHAR, mat. št. 601, iz tozd Tovarna glinice, ni pregledal delovnih naprav, izrečen ukrep — opomin.

123. Alojz KOLEDNIK, mat. št. 5471, iz tozd Tovarna glinice, ni pregledal delovnih naprav, izrečen ukrep — opomin.

124. Drago HORVAT, mat. št. 4357, iz tozd Vzdrževanje, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

125. Viktor BIGEC, mat. št. 2651, iz tozd Tovarna glinice, ni opravljal dela do konca delovnega časa, izrečen ukrep — opomin.

126. Jože HLIŠ, mat. št. 5785, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 40 % enomesečnega OD.

127. Franc CAFUTA, mat. št. 5496, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

128. Jože SORŠAK, mat. št. 3335, iz tozd Tovarna glinice, hotel nesti v delovno organizacijo 1 liter žgane pijače, izrečen ukrep — javni opomin.

129. Martin EMERŠIČ, mat. št. 6584, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostajal z dela, izrečen ukrep — opomin.

130. Alojz KODRIČ, mat. št. 5781, iz tozd Tovarna glinice, neopravičeno izostal z dela 2 uri, izrečen ukrep — opomin.

131. Alojz GOLOB, mat. št. 2774, iz tozd Promet, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

132. Marjan KOLAR, mat. št. 6700, iz tozd Promet, neopravičeno izostal z dela, izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

133. Bogdan KERLE, mat. št. 6607, iz tozd Promet, hotel oditi domov čez tovarniško ograjo, izrečen ukrep — opomin.

134. Ivan ZADRAVEC, mat. št. 2415, iz tozd Promet, odšel domov preko tovarniške ograje, izrečen ukrep — opomin.

135. Miran LIPOVAC, mat. št. 6349, iz tozd Promet, odšel domov preko tovarniške ograje, izrečen ukrep — opomin.

136. Stefan MAHORIČ, mat. št. 5171, iz tozd Proizvodnja aluminija, prišel na delo v vinjenem stanju, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

137. Janez ZELENJAK, mat. št. 5126, iz tozd Proizvodnja aluminija, neopravičeno izostal z dela,

izrečen ukrep — opomin in plačilo pavšalne odškodnine v znesku 10 % enomesečnega OD.

138. Anton MEDVED, mat. št. 3453, iz tozd Proizvodnja aluminija, protipravno prilastil delovna sredstva, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 12 mesecev.

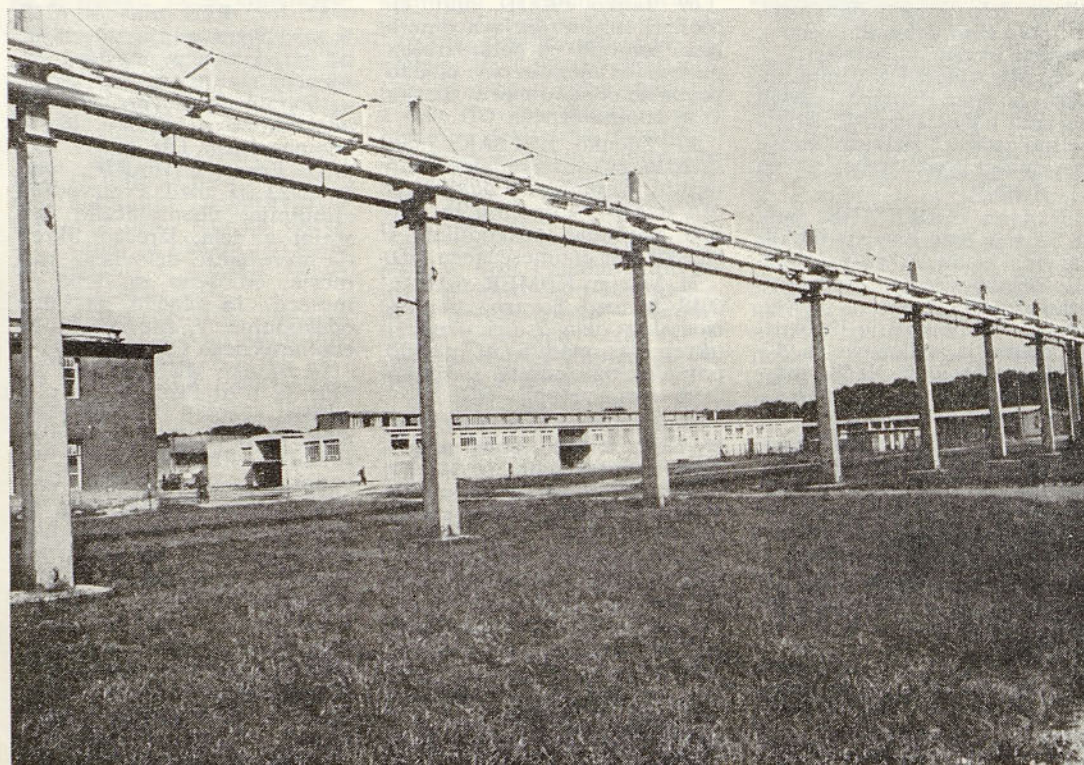
139. Janez VINKLER, mat. št. 4354, iz tozd Vzdrževanje, se ni javil po končanem delu svojemu predpostavljenu delavcu, izrečen ukrep — opomin.

140. Branko ŠTRUCL, mat. št. 4488, iz tozd Vzdrževanje, po končanem delu se ni javil svojemu predpostavljenu delavcu, izrečen ukrep — opomin.

141. Bojan ŠINKO, mat. št. 6100, iz tozd Vzdrževanje, odklonil delo, izrečen ukrep — prenehanje delovnega razmerja, odloženo za dobo 3 mesece.

142. Mihael KRUŠIČ, mat. št. 2248, iz Delovne skupnosti skupnih služb, hotel odtujiti iz delovne organizacije razni material, izrečen ukrep — opomin.

143. Ristov KRSTE, mat. št. 6312, iz delovne skupnosti skupnih služb, bil na delovnem mestu v vinjenem stanju, izrečen ukrep — opomin.



Cevovodi

ZAHVALE

Ob mojem odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavcem in sodelavkam TOZD KK za darilo in izrečene poslovilne besede.

Istočasno jim želim srečno in uspešno leto 1985.

Stanko PRAPOTNIK

Spoštovani!

Vam in vsem vašim sodelavcem ki so nam omogočili izvedbo ankete »Dinamika samoupravnih odnosov v temeljnih organizacijah« v vaši organizaciji se najlepše zahvaljujemo za pomoč in sodelovanje. Prav tako pa se zahvaljujemo vsem delavcem, ki so sodelovali pri izpolnjevanju vprašalnikov.

Rezultate opravljene ankete vam bomo poslali takoj, ko jih bomo obdelali.

S tovariškimi pozdravi!

Raziskovalni center za samoupravljanje

Ob smrti matere se zahvaljujem vsem sodelavcem za venec in izrečena sožalja.

Viktor BIGEC

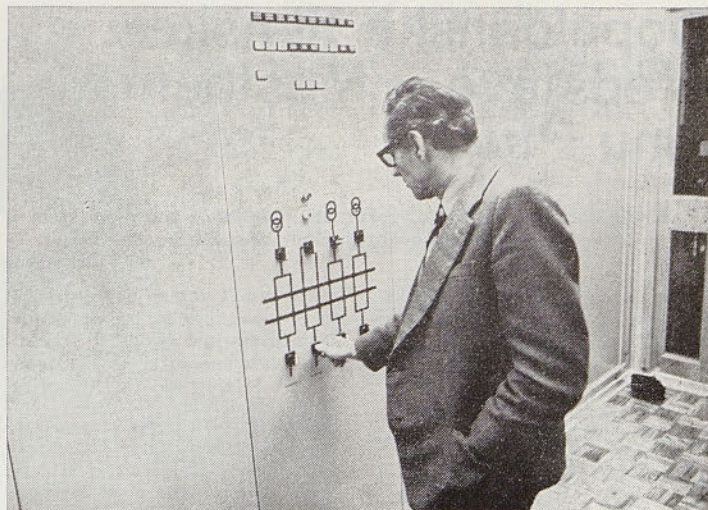
Spreminjamo in dopolnjujemo katalog del oziroma nalog

V mesecu decembru pretekega leta smo na referendumu sprejeli spremembe in dopolnitve Samoupravnega sporazuma in Pravilnikov o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke. Osnovni namen teh sprememb je bil boljše ovrednotiti delovne pogoje, kar se urejuje z novo tabelo kombiniranega vpliva, ki je kombinacija ocenitev delovnih pogojev in fizičnih obremenitev. Po tej tabeli se povečajo ocenitve od 0,5 razreda do 2 razredov za dela oz. naloge, ki so ocenjene od 0,85 točk dalje za delovne pogoje in od 0,75 točk dalje za fizične obremenitve.

Istočasno s spremembo Samoupravnega sporazuma in Pravilnikov o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke so bili delavci na zborih in sindikalnih skupinah seznanjeni tudi z usklajenim predlogom sprememb ocenitev, ki so bile obravnavane in sprejete na skupnem sestanku s predsedniki komisij za osebne dohodke in direktorji temeljnih organizacij dne 28. septembra 1984.

Najširša javna obravnava sprememb kataloga del oz. nalog temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb (sprememb ocenitev) je dejansko že bila opravljena. Ker je Katalog del oz. nalog poseben samoupravni splošni akt, ki ga sprejemajo delavski sveti tozd in dsss, je potrebno izvesti celotni postopek za sprejem sprememb in dopolnitev tega akta. Po predpisanem postopku so Odbori za gospodarjenje posredovali te spremembe v 15 dnevno javno obravnavo, vsak svojo tozd oz. dsss. Eventualne pripombe bodo obravnavane, dokončno usklajitev bo pa pred sprejemom na delavskih svetih tozd in dsss opravil Odbor za gospodarjenje TGA.

Po postopku za sprejem kataloga del oz. nalog je predvideno, da morajo biti spremembe sprejete do 22. februarja 1985, obračun osebnih dohodkov po teh spremembah pa opravljen od 1. 1. 1985 dalje, kot je to določeno že v Samoupravnem sporazumu in Pravilnikih o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke. K. N.



Preklop iz lokalnega na daljinsko vodenje v RTP Cirkovci

Avtomatizacija razdelilne transformatorske postaje (RTP) Kidričevo je bila izvršena v novembru 1984. Sedaj se začasno vodi iz RTP Cirkovci, v končni fazi pa bo vso daljinsko vodenje potekalo iz območnega centra vodenja Dravskih elektrarn Maribor, ki se gradi ob hidroelektrarni Mariborski otok. Na objektu je posadka samo ob delovnikih dopoldan, ko na objekt prihajajo različne vzdrževalne skupine. V RTP je izveden lokalni zapis dogodkov in števnih stanj. Vgrajena je tudi naprava za alarmiranje požara.

ZAHVALA



Ob prerani in nenadomestljivi izgubi našega dragega moža, očeta, atija in brata Dominika RUMEŽA se iskreno zahvaljujemo vsem sorodnikom, prijateljem in znancem, ki ste nam stali ob strani v teh težkih trenutkih, nam izrazili ustna in pisna sožalja, sočustvovali z nami in ga tako številno spremili na njegovi zadnji poti. Hvala vsem za darovane vence in cvetje, ki ga je imel tako rad. Prisrčna hvala govorniku Krajevne skupnosti in upokojencev Kidričevo za tople besede slovesa, moškemu pevskemu zboru TGA in tov. Dasku. Vsi njegovi

7. ZAKLJUČEK

Navedeni tehnično-varstveni podatki dajejo kratek pregled nevarnosti in glavnih varstvenih ukrepov za ravnanje s trikloretilenom, da bi se tako izključile nesreče pri delu in obolenja, do katerih še vedno prihaja.

Služba varstva pri delu



Slavnost ob predaji RTP Kidričevo na daljinsko vodenje

OBLETNICA MATURE

Mulo kuha draga moja, ker sem »mačka« ulovil, sem partijo svojo našel, pa sem pira se nalil.

Smo obletnico slavili, ko smo klinici mladi bli, ko maturo smo naredili, prav tako zapit smo šli.

Zdaj pa leta so minila, vsi po vrsti smo možje, žene jarem so nam dale, kratko vrstico drže.

Juhu, fantje — stara klapa, pijmo, saj smo brez žena, žene so doma ostale, uh, kako nam zdaj velja.

Nič ne mislim, kaj bo jutri, jutri bo tako nov dan, če bo žena kaj regljala, značko »Klejevo« ji dam.

Vsi pogumni smo od sile, nihče nič se ne boji, saj nas vino, pivo, žganje, komaj še pokonc drži.

Noč zamira dan se svita, ko priplazim se domov, moč, korajža mi plahnila, saj za vrati čaka kol.

Tiho posteljo si najdem, mi pojenjajo moči, zjutraj, oj joj moja glava, žena pa :e mi smeji!

Albina Ocepek

Dopoldanske filmske predstave v Mestnem kinu Ptuj

Na delegatsko vprašanje, zakaj ob nedeljah v ptujskem kinu ni več otroških matinej, je odgovoril direktor kina Srečko Šneberger.

Na osnovi vašega delegatskega vprašanja na skupščini SIS za kulturo z dne 20. 11. 1984, dajemo delavci DO Mestni kino Ptuj naslednje pojasnilo:

Ob izteku preteklega leta je bila v DO Mestni kino opravljena analiza ponujenega programa za naslednje leto, torej za leto 1984, programa, s katerim so razpolagali naši distributerji in pa analiza povpraševanja po ponujenem programu, ki je bil namenjen predvsem našim najmlajšim v dopoldanskem času, ob nedeljah. Iz dobljenih podatkov smo ugotovili:

1. Zanimanje naših najmlajših je usmerjeno predvsem v ogled celovečernih risanih filmov;

2. Ponudba na trgu teh projektov je vedno skromnejša;

3. Kvaliteta predvajanih filmov, zaradi množične eksploatacije pada na nivo, ki je manj kot znosno kulturem;

4. Ocena posameznih kopij je nižja od ocene pet (sneženje na ekranu, poškodovana perforacija — trganje filma, manjkanje posameznih kadrov itd.)

5. Posamezne filme smo predvajali tudi več kot dvajsetkrat in so sestavljeni iz raznih dodatkov, ki so prej vse drugo kot pa ponujena risanka v naših reklamnih vitrinah;

6. Številnim projektom je ob koncu leta 1983 potekla tudi licenca in so jih distributerji morali umakniti iz javnega predvajanja;

7. Zaradi nenehnih repriz je zanimanje padlo na nivo, ki v nobenem primeru ni več opravičeval ponudbe istih projektov;

8. Tudi v letu 1984 v ponujenih programih distributerji, z načrtovanjem odkupom licenc, niso spremenili odnosa do naših najmlajših;

9. Zaradi spora, ki je nastal med našimi filmskimi producenti in distributerji z osrednjim ameriškim producentom Walt DISNEYEM, nismo odkupili dveh celovečernih animiranih filmov, ki smo jih prvotno načrtovani v svojih programih;

10. Nismo pa ob teh analizah morali mimo ugotovitev, da taki in podobni projekti stanejo na zahodu tudi več kot 20.000 ameriških dolarjev, da si distributerji še vedno zagotavljajo konvertibilno moneto na prostem trgu, ne-

glede na spremenjen zakon, ki to prepoveduje in da na osnovi tega usmerjajo svoje sile v nakup tistih licenc, ki jim v konsekvenci dajejo tudi večji dohodek.

Vsekakor pa velja k tem ugotovitvam dodati tudi to, da je zaradi številnih vzrokov in tudi zaradi premajhne skrbi in programske senzibilnosti distributerskih hiš ostal v zadnjih letih naš kinematografski spored osiromašen, predvsem za otroške filme nasploh in ne samo za tisto kar navajamo uvodoma. In to se sedaj tudi še prav posebej odraža v kinematografiji, ki smo z rednimi sporedi otroških filmov ujeli skupen ritem tudi z vodstvi šol v svojem kraju.

Toda vsi ti naporji, vsa ta ugotavljanja, prizadevanja in opozarjanja, nas v reproduktivni kinematografiji in vas, ki ste naši obiskovalci, bodo tudi naprej »strel v prazno«, če med ponujenimi filmskimi žanri ne bomo zasledili tudi filmov za otroke. Kdo je pa tisti, ki program ponuja, vemo in tako ostajamo v zaprtem progju.

Nepremostljive težave, ki so aktualne predvsem v zadnjem obdobju pri nakupu licenc proizvodne hiše Walta Disneya, bi morale usmeriti naše distributerje na področja, ki smo jih do sedaj zavestno zanemarjali, to so na primer Skandinavija, vzhodne dežele ter še drugi. Morda bi se bilo potrebno zgledovati po TV hiši.

Zatrdno upamo, da boste to sporočilo razumeli predvsem kot našo skupno željo po vrnitvi in obogatitvi otroškega programa v naši ponudbi.

Trenutno je pač tako, da ga je izrinila želja po ceneni zabavi v obliki proizvodnje Golden Harvest ali pseudo-erotični zabavi, ki ni ne erotična, ne pornografska in še tudi nima svoje žanrske opredelitve.

Možnosti vnaprej, po podatkih s katerimi razpolagamo, niso velike. Trenutna ponudba otroškega filma sestoji iz vzhodnih licenc in načrtovani odkup zajema pet filmov sovjetske proizvodnje. Upamo, da bo to osnova za spremenjeno stanje in da bodo v naslednjem obdobju dani pogoji večje skrbi za naše najmlajše kot je bilo do sedaj.

Naši krvodajalci

V humani akciji 20. in 22. 11. 1984 so sodelovali:

| | | | |
|-----------------------|------|-------------------|----------|
| 1. Ivančič Franc | 1947 | Lovrenc 19 | 390 ccm |
| 2. Lukman Branko | 1961 | Jurovci 5 a | 390 ccm |
| 3. Kovačec Marjan | 1953 | Zabjak | 390 ccm |
| 4. Angel Vili | 1943 | Ptujska gora 92 | 390 ccm |
| 5. Kosi Ivan | 1943 | Velika Nedelja 1 | 390 ccm |
| 6. Bedenik Janez | 1950 | Nadole 13 | 300 ccm |
| 7. Pišek Feliks | 1943 | Apače 118 | 300 ccm |
| 8. Pepelnik Vili | 1952 | Zupečja vas 10 | 390 ccm |
| 9. Drevenšek Franc | 1934 | Soviče 19 a | 390 ccm |
| 10. Žnidarič Jože | 1949 | Zg. Jablane 4 a | 300 ccm |
| 11. Petek Franjo | 1948 | Slovenska cesta 9 | 390 ccm |
| 12. Danko Anton | 1959 | Podvinci 102 a | 390 ccm |
| 13. Vinko Mirko | 1942 | Ilčeva 2 | 390 ccm |
| 14. Cafuta Miran | 1955 | Kidričevo 68 | 390 ccm |
| 15. Kmetec Anton | 1948 | Slovenja vas 22 | 390 ccm |
| 16. Božičko Franc | 1954 | Slape 22 | 300 ccm |
| 17. Zorec Alojz | 1953 | Aškerčeva 13 | 390 ccm |
| 18. Dončec Štefan | 1956 | Kidričevo 15 | 390 ccm |
| 19. Štrucl Friderik | 1940 | Njiverce 13 | 390 ccm |
| 20. Bogdan Rudi | 1961 | Vlahovičeva 9 | 300 ccm |
| 21. Serdinšek Franc | 1950 | — odklonjen | |
| 1. Klajderič Zvonko | 1925 | Mežanova 18 | 390 ccm |
| 2. Horvat Rudi | 1950 | Kidričevo 18 | 390 ccm |
| 3. Fijačko Maks | 1945 | Potrčeva 44 | 390 ccm |
| 4. Princ Ivan | 1942 | Podložje 39 | 390 ccm |
| 5. Vrabl Milan | 1953 | Sp. Hajdina 52 | 390 ccm |
| 6. Purg Alojz | 1957 | Makole 11 | 390 ccm |
| 7. Milošič Franc | 1957 | Podlehnik 50 | 300 ccm |
| 8. Mohorko Zvonko | 1940 | Kidričevo 13 | 390 ccm |
| 9. Matjašič Vinko | 1958 | Sp. Velovlak 31 | 390 ccm |
| 10. Turkuš Marjan | 1961 | Majšperk 24 | 390 ccm |
| 11. Kovačič Ivan | 1935 | Apače 112 | 390 ccm |
| 12. Knez Boris | 1953 | Ul. 25. maja 6 | 300 ccm |
| 13. Skaza Angela | 1943 | Draženci 12 a | 300 ccm |
| 14. Murata Jože | 1944 | Kidričevo 2 | 390 ccm |
| 15. Milošič Elizabeta | 1936 | Krajgerjeva 23 | 390 ccm |
| 16. Jančec Jože | 1954 | Krajgerjeva 23 | 390 ccm |
| 17. Adamčič Marko | 1961 | Jurčičeva 11 | 300 ccm |
| 18. Meško Erika | 1943 | Volkmerjeva 5 | 390T ccm |
| 19. Primožič Maks | 1935 | Breg 82 | 390 ccm |
| 20. Menoni Dušan | 1959 | Lovrenc 120 | 390 ccm |
| 21. Horvat Terezija | 1948 | Kidričevo 18 | 300 ccm |
| 22. Zaspán Mirko | 1930 | Kajuhova 3 | 390 ccm |
| 23. Voršič Ivan | 1950 | Ptujska 2 a | 390 ccm |
| 24. Jerenko Andrej | 1954 | Apače 132 | 390 ccm |
| 25. Terburc Milan | 1965 | Sp. Velovlak 20 a | 300 ccm |
| 26. Jus Roman | 1960 | Njiverce 39 a | 300 ccm |

Novo v tehnični knjižnici

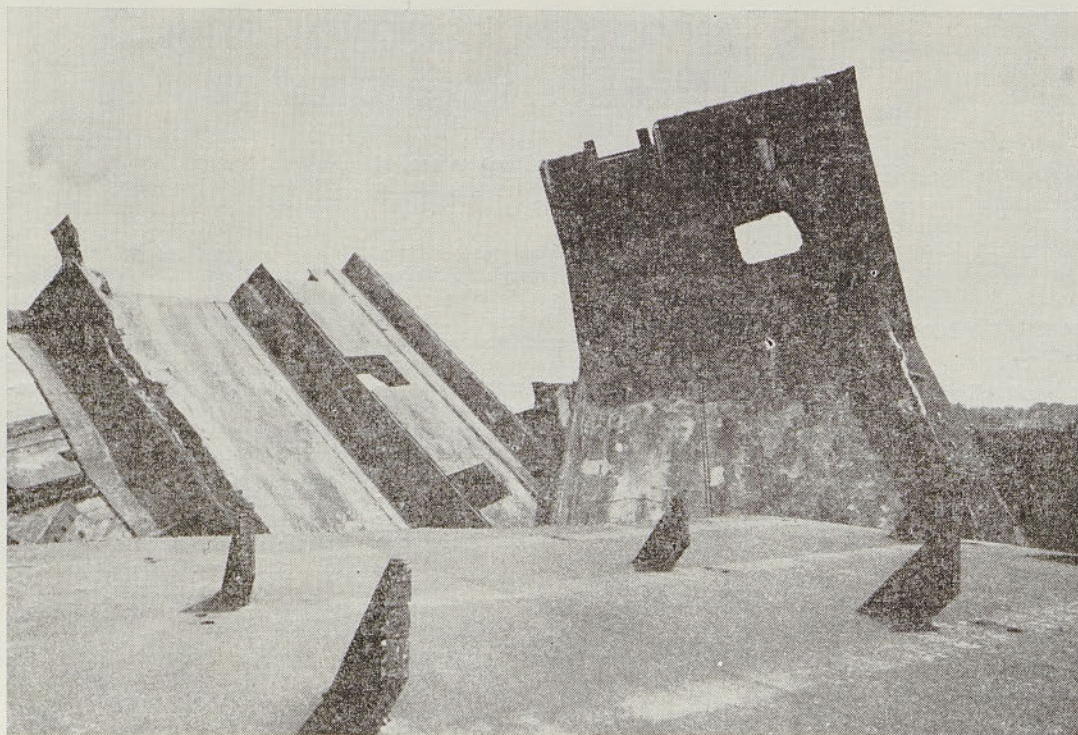
od 8. 11. do 6. 12. 1984

1. F. Tomšič — SLOVENSKO NEMSKI SLOVAR
2. Sk. avtor — ANUAL BOOK OF ASTM — 02.03/84
3. Sk. avtor — ANUAL BOOK OF ASTM — 02.03/84
4. Sk. avtor — ANUAL BOOK OF ASTM — 02.02/84
5. Sk. avtor — ANUAL BOOK OF ASTM — 02.02/84
6. M. Kopač — PROGRAM IZBOLJŠANJA ADMINISTRATIVNIH POSLOV
7. L. Perinčič — OBLIKE, OBSEG IN VIŠINA NEPOR. ŠKODE
8. Berden — DRUŽBENOLASTNIŠKA IN PREMOŽENJSKA RAZMERJA
9. B. Deželak — POLITIKA IN ORGANIZIRANJE MARKETINGA
10. Sk. avtor — DELITEV PO DELU IN REZULTATIH DELA
11. Sk. avtor — DEUTSCHES LEHRBUCH
12. O. Markovič — JUGOSLOVANSKA KUHINJA
13. Sk. avtor — NAČRTOVANJE SKUPNIH VLAGANJ V TUJINI
14. B. Stahsack — PRAVNE ODGOVORNOSTI
15. T. Hrastej — OFENZIVNO MEDNARODNO POSLOVANJE
16. Sk. avtor — RAZŠIRJENA REPRODUKCIJA IN MINULO DELO
17. Sk. avtor — DELITEV PO DELU IN REZULTATIH DELA
18. Sk. avtor — DELITEV PO DELU IN REZULTATIH DELA
19. Sk. avtor — DELITEV PO DELU IN REZULTATIH DELA
20. B. Kraut — STROJNIŠKI PRIROČNIK
21. B. Kraut — STROJNIŠKI PRIROČNIK
22. B. B. Harnat — POLITIČNA EKONOMIJA SOCIALIZMA
23. J. Gričar — SISTEMSKI INŽENIRING
24. M. Popovič — HIDRAVLICNI STROJI
25. M. Popovič — POGONSKI IN DELOVNI STROJI
26. J. Rok — VARILNA TEHNOLOGIJA
27. M. Podlesnik — GONILA S STOŽČASTIMI ZOBNIKI I
28. M. Podlesnik — GONILA S STOŽČASTIMI ZOBNIKI II
29. M. Podlesnik — GONILA Z VALJASTIMI ZOBNIKI I
30. E. Kiker — KRMILNA TEHNIKA
31. M. Podlesnik — GONILA Z VALJASTIMI ZOBNIKI I
32. Sk. avtor — TEHNIŠKO RISANJE IN STROJNI ELEMENTI
33. M. Popovič — POGONSKI IN DELOVNI STROJI
34. M. Popovič — HIDRAVLICNI STROJI

Pripravil: Franc Murko

Dopisujte v Aluminij!

Vaše članke pričakujemo v uredništvu do 10. februarja 1985.



Kotiček OŠ Kidričevo

SVOBODNA DOMOVINA

Moja domovina je dežela, kjer sem se rodila in v kateri živim. To je dežela polna naravnih lepot. Prekrivajo jo gore, polja, jezera, gozdovi in morje.

Mnogo je bilo sovražnikov, ki so se lastili naše zemlje in ljudi. Ljubezen do domovine je bila močnejša od vseh strahot, ljudje so se zanjo borili in umirali.

Med vojno je bila porušena, po vojni pa ponovno zgrajena. Iz ruševin, prelite krvi in žuljev naših narodov je nastala nova svobodna dežela.

Našo domovino ljubimo, saj v njej živimo srečno in svobodno.

Mateja DREVENŠEK
6. a razred
OŠ Kidričevo

Okno



Aranje

JESENSKO JUTRO

Jutro je zame najlepši del dneva. Ko se zjutraj peljem v šolo, opazujem naravo in ljudi.

Ko v vasi zapoje petelin, se domači zbudijo. Ljudje se pospravljajo in hitijo v službo. Gozd, ki je zjutraj še ovit v meglico, se počasi prebuja. Ptički v grmovju začnejo žvrgoleti. Ribnik v gozdu, ki je še ves modro siv, se prebuja in vrbe, ki se venomer gizdavo ogledujejo v njegovi gladini, se spominjajo srebrnega meseca v minuli noči.

Hrup tovarne prekine vso to skladnost. Delavci se pripeljejo z avtobusi. Včasih jih je tam vse

polno in zdi se ti, da se je tovarna spremenila v mravljišče, kjer ima vsakdo nekaj, neko delo, in vsi hitijo. V tovarno pripeljejo nove surovine in vse začne delati. Vsak ima svojo delo in hiti, da bi ga najbolje opravil. Na železniški postaji čakajo ljudje. Vsak je zatopljen v svoje misli. Nihče ne ve, kaj ga čaka tisti dan, koga bo srečal in kaj se mu bo zgodilo.

Zamislil se. Jutro je za mnoge ljudi najlepše.

Tudi z mano je tako. Jutro je najlepše. Sonce vzhaja in narava se prebuja. Pred nami je novi dan, poln veselja, za nekatere pa tudi žalosti in dvomov.

V mestih je že zgodaj zelo živahno. Ljudje hitijo po ulicah. Trgovci odpirajo trgovine. Tovornjak pripelje nove časopise in vsakdo pohiti, da vidi, kaj je novega. Iz pekarnice zadiši po svežem kruhu. Že sem blizu šole. Učenci hitijo k pouku. Šola je en sam vrvež, dokler hišnik ne potegne za odrešilno vrvico in glasno zvonjenje se razleže po šoli.

Še bi stala in opazovala, a tudi meni se mudi, a ves dan mi bo ostalo v spominu to čudovito jesensko jutro.

Adela PISLAK
7. b razred
Kidričevo

MOJA DOMOVINA

Domovina, to je življenje, ljubezen in svoboda. Stoletja so se naši predniki borili za domovino in svobodo. Niso se borili z današnjim modernim orožjem, ampak z srčnostjo in golimi rokami.

Sedaj smo svobodni že 39 let.

Moja domovina je majhna v primerjavi z drugimi, a zato tiha in mila.

Veliko pesmi prepeva o njej. Moja domovina si ne želi več vojne; preveč ljudi je padlo že med prvo in drugo svetovno vojno.

Vloga naše domovine v boju za mir v svetu je zelo pomembna in ponosna sem, da živim v Jugoslaviji. Domovina je nekaj, kar se ne da kupiti, nekaj, česar ti ne more nihče podariti, domovina smo mi vsi in zato je njena bodočnost odvisna samo od nas vseh.

Mojca LOBODA
6. a razred
OŠ Kidričevo

V SLOVO MIRJANI

Jesen počasi jemlje slovo. Jesensko listje, ki se z vetrom poigrava v zadnjih taktih nežne melodije, pričara človeku kanček sreče. Kot list bi zaplesal v trenutku najsrečnejših dni življenja!

Noga obstoji, srce zastane, oko se zastrmi v praznino, kjer je prej bilo življenje mlado, radostno, razigrano neugnano... Išče, a se nič ne zgane.

Vsi upi, vse nade zaman!

Grenka bolečina ti razpara dušo, da bi kričal... Spet rišemo, pojemo, pišemo, se igramo..., a vendar nekaj manjka, nismo vsi, nismo skupina. Tvoje prazno mesto ob oknu nas bo nemo spominjalo nate, Mirjana.

Učenci in delavci
OŠ Boris Kidrič
Kidričevo

Ne prezrite

Na osnovi 21. člena POSLOVNIKA O ORGANIZIRANJU Konference osnovnih organizacij sindikata Tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo, Izvršni odbor Konference osnovnih organizacij sindikata predlaga Izvršnim odborom osnovnih organizacij sindikata TOZD in DSSS, da na sejah Izvršnih odborov sprejmejo

SAMOUPRAVNI SPORAZUM SKLADA TOVARIŠKE SAMOPOMOČI

pri Konferenci osnovnih organizacij sindikata Tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo

1. člen

Sklad Tovariške samopomoči pri Konferenci osnovnih organizacij sindikata Tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo se oblikuje iz sredstev, katera prostovoljno združijo člani kolektiva v višini 100.— din mesečno.

2. člen

Član Tovariške samopomoči postane delavec Tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo, ko podpiše pristopno izjavo s katero potrdi, da dovoljuje odvajanje sredstev v višini 100.— din od osebnega dohodka za tekoči mesec. Odvajanje sredstev se vrši avtomatično v obliki odbitkov.

3. člen

Sredstva prispevka članov Tovariške samopomoči se vsako leto s 1. 1. tekočega leta povečajo za 20 % na osnovo, s tem pa tudi višina izplačanih sredstev upravičencem iz 7. člena.

4. člen

Zbrana sredstva se nalagajo na hranilno knjižico pri Kreditni banki. Naložbe, dviganje in izplačila sredstev upravičencem, vrši delavec, kateri opravlja dela blagajnika pri Konferenci osnovnih organizacij sindikata.

5. člen

S skladom Tovariške samopomoči upravlja in nadzira Nadzorni odbor, ki ga izvoli Konferenca osnovnih organizacij sindikata Tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo na volilni konferenci.

6. člen

Mandatna doba Nadzornega odbora traja 2 leti.

7. člen

Sredstva sklada Tovariške samopomoči se uporabljajo kot pomoč:

a) ob smrti člana kolektiva, kateri je bil član Tovariške samopomoči se zakoncu, če pa zakonca ni, tistemu kateri predloži dokazilo o stroških pogreba, izplača 40.000.— din,

b) ob smrti moža ali žene se članu Tovariške samopomoči izplača 20.000.— din,

c) ob smrti otroka ali posvojenca se članu Tovariške samopomoči izplača 10.000.— din,

d) ob smrti očeta ali matere se članu Tovariške samopomoči izplača 5.000.— din,

e) ob smrti brata ali sestre se članu Tovariške samopomoči izplača 5.000.— din,

f) ob smrti tasta ali tašče se članu Tovariške samopomoči izplača 3.000.— din,

g) ob smrti upokojenega člana Tovariške samopomoči se zakoncu, če pa zakonca ni, tistemu, kateri predloži dokazilo o stroških pogreba izplača 20.000.— din,

h) ob smrti zakonca upokojenega člana Tovariške samopomoči se upokojenemu članu Tovariške samopomoči izplača 10.000.— din.

8. člen

Za uveljavljanje pravic iz 6. člena upravičenci morajo predložiti mrliški list, dokazilo o sorodstvenem razmerju, katerega izda pristojna krajevna skupnost, ter za točko a) in g, dokazilo o stroških pogreba.

9. člen

Za sklad Tovariške samopomoči se vodi pri Konferenci osnovnih organizacij sindikata Tovarne glinice in aluminija posebna blagajniška knjiga.

10. člen

Sporazum začne veljati, ko Izvršni odbor Konference ugotovi, da je v predlagani obliki bil sprejet v vseh osnovnih organizacijah sindikata TOZD in DSSS z istim dnem preneha veljati dosedanji Samoupravni sporazum:

11. člen

Pravico do uveljavljanja zneskov iz člena 7. imajo vsi člani Tovariške samopomoči. Če član Tovariške samopomoči želi odstopiti, mora podpisati odstopno izjavo v tajništvu družbenopolitičnih organizacij TGA. Sporazum začne veljati in se uporablja od 1. 2. 1985 dalje. Tolmači ga IO KOOS.

Postanite poverjenik Prešernove družbe

Široko odprta možnost za vse, ki jih veseli delo s knjigami. Ste že razmišljali o tem?

V zadnjem času spet slišimo, da narašča zanimanje za Prešernovo družbo, saj je bila njena Redna zbirka za leto 1985 razprodana že pred koncem leta 1984. Zasluga za rast in ponovno oživljanje tega našega založniškega društva gre vsebinsko močnemu programu in nizki ceni, predvsem pa poverjenikom. Marsikdo se pri tem vpraša: kdo pa sploh so ti poverjeniki, kako delujejo in — ali bi lahko tudi jaz postal poverjenik Prešernove družbe?

Preprost in splošen odgovor na to vprašanje se glasi: poverjeniki Prešernove družbe so kulturno osveščeni posamezniki (ali pa kar organizacije), ki želijo spodbujati zanimanje za slovensko knjigo in jo imajo tudi sami radi. Z njo gredo od vrat do vrat, od sodelavca do sodelavca za proizvodnimi travki in v pisarnah — pridobivajo nove zaveznike lepe besede nam vsem in sebi v zadovoljstvo in veselje. Seveda za to prejmejo tudi določen odstotek denarnega nadomestila od vrednosti zbranih naročil.

Poleg tega, da pridobivajo nove člane Prešernove družbe, sodelujejo poverjeniki tudi pri predstavitvah knjig, organizirajo srečanja pisateljev in bralcev, knjižne razstave, sejme in podobno. Najbolj uspešne Prešernova družba še posebej moralno in denarno nagraduje.

Knjige, ki jih posredujejo delovnim ljudem poverjeniki Prešernove družbe, so zelo poceni. Redno koledarsko zbirko, ki predstavlja znak članstva Prešernove družbe, njeni naročniki pa imajo velike ugodnosti tudi pri

nakupu drugih knjig Prešernove družbe, je v najpreprostejši vezavi letos mogoče naročiti že za 1400 dinarjev. V zbirki, ki izide novembra, bo sedem knjig: **Koledar**, knjiga s pregledom dogodkov v preteklem letu, vrsto zanimivih člankov in barvnimi reprodukcijami, na natečaju nagrajena romana Toneta Peršaka **Sledi** in Polone Škrinjarjeve **Greško brinje**, satirični in humoristični spisi Miloša Mikelna **Zgaga vojvodine Kranjske**, mladinski roman Vitana Mala **Baronov mlajši brat**, bogato barvno ilustriran priročnik dr. Ivana Sedeja **Sto znanih slovenskih umetniških slik** in priročnik dr. Mihe Likarja **Ljudje pravijo o zdravju** — to je knjižni dar za predplačnike.

Skupaj z Zvezo sindikatov razpisujemo pisateljsko nagrado, da bi za naše bralce vsako leto pridobili najboljšo slovensko povest ali roman. V prihodnjih letih bomo izdajali še več, po 20 do 30 naslovov, s tem pa bo naš program še bolj vabljen za zelo različne težnje slovenskih družin.

Za delo poverjenika se lahko priglasijo vsakdo samostojno ali pa ga predlaga sindikalna organizacija. Poverjeniki delujejo tudi v krajevnih skupnostih, knjigarneh, knjižnicah, zvezi kulturnih organizacij, v šolah in društvih. Za začetek je treba Prešernovi družbi sporočiti le naslov novega poverjenika in oznako območja, na katerem je pripravljen delovati. Pozneje mu pošljemo navodila za delo, pooblastilo, knjižni program, cenike in ostalo informativno-propagandno gradivo, ki ga potrebuje pri delu. Želimo si, da bi poverjeniki Prešernove družbe delovali v vseh sindikalnih organizacijah in v vseh krajevnih skupnostih, kajti le tako bomo lepo in poceni knjigo v resnici lahko približali bralcem.

Prešernova družba

RAZPISUJE

NAGRADE ZA POVERJENIKE

- prvo v višini 20.000,00 din
- dve drugi po 15.000,00 din
- sedem tretjih po 10.000,00 din

Nagrade bodo podeljene ob obletnici rojstva dr. Franceta Prešerna 3. decembra 1985 — ob izidu Redne letne knjižne zbirke Prešernove družbe za leto 1986.

Vsi poverjeniki so upravičeni tudi do določenega odstotka denarnega nadomestila od vrednosti zbranih naročil.

Z ustanovitvijo nagrad želimo približati slovensko knjigo kar najširšemu krogu delovnih ljudi in občanov, obnoviti in povečati število članov Prešernove družbe, ki bodo pri uresničevanju teh ci-

ljev dosegli najboljše uspehe v letu 1985.

S tem razpisom vabimo posameznike, knjigarne, knjižnice, krajevne konference SZDL, osnovne organizacije sindikata, šole, društva in druge, da se vključijo v splošno gibanje za knjigo kot poverjeniki Prešernove družbe.

Prijave ja delo poverjenika, poročila o delu poverjenikov, predloge za nagrade poverjenikom in vsa vprašanja v zvezi s tem pošljajte na naslov: Prešernova družba, Borsetova 27, 61000 Ljubljana, tel. (061) 218-909 ali 218-950.

Prešernova družba