

# ingrad

## CELJE

GLASILO KOLEKTIVA

LETNIK XVII — Št. 12 December 1968

Glasiło »INGRAD«  
Naklada 1500 izvodov  
Izdaja gradbeno industrijsko  
podjetje »Ingrad« v Celju  
Odgovorni urednik  
Frane Vitanc  
Tehnični urednik  
Darko Maligoj  
Urejuje uredniški odbor  
Tiska GP »Celjski tisk« v Celju

## V SLOVO OD LETA 1968 — V POZDRAV LETU 1969

DIREKTOR:  
VITAL MLEJNIK  
dipl. gradb. ing.

Vsako leto, ko se približuje njegov konec, se nehote ozremo nazaj in kritično ocenimo dobro in slabo, se primerjamo z drugimi, obenem pa se vprašamo: kaj bo prinesla prihodnost?

Za preteklo leto smo se že v začetku odločili, da ne bomo za vsako ceno osvajali tržišča, da bomo razvijali poslovnost in akumulativnost podjetja s parolo, da ni važen obseg proizvodnje in njegova vrednost v dinarjih, ampak višina dohodka in višina osebnih dohodkov članov kolektiva.

Z zadovoljstvom lahko ugotovim, da smo zastavljene cilje — čeprav so bili postavljeni sorazmerno visoko — v glavnem dosegli. Višino OD

Za leto 1969 nas seveda čakajo nove, težke in še težje naloge. Prodor na inozemski trg bo terjal mnogo dela in skrbi za vse strokovne službe, poleg tega pa se bo treba boriti za vedno bolj zahtevno domače tržišče. Oba problema terjata od nas zlasti poglobitev v tehnologijo, saj vedno znova ugotavljamo, da imamo, če pogledamo razvitejša podjetja (ali istem številu) zaposlenih. Mnogo pričakujemo od razvojnega oddelka, saj bo s svojim študijskim in operativnim delom moral bistveno prispevati k zvišanju odstotka mehaniziranih del, k pocenitvi zunanega in zlasti notranjega transporta, k porabi cenejših materialov ob nezmanjšani kvaliteti izdelkov, k uporabi in uvedbi novih sodobnih delovnih priprav itd.

Analitska služba bo morala skupaj s komercialno podjetja zelo neposredno in sproti ugotavljati, katere naše dejavnosti so glede na razpoložljivost trga najbolj akumulativne, in glede na to bomo morali vlagati sredstva predvsem v razvoj takih obratov. Nasprotno pa bomo morali nerentabilne dejavnosti — bodisi sanirati ali pa celo ukiniti, če bo tako kazalo, da je v korist dohodka in perspektive podjetja. Tehnični aparat se bo moral ob zelo dinamični tržni situaciji zelo hitro prilagajati novim zahtevam, da ne bi ostali samo pri teoretičnih ugotovitvah in zamujenih možnostih.

Zlasti komercialna dejavnost bo morala, skupno s finančno službo, rešiti enega najtežjih problemov — zagotoviti finančni potencial podjetja za uspešnejše tekmovanje z drugimi, konkurenčnimi podjetji. Poslovni dogovori s kooperanti, integriranje poslovnih sredstev, vlaganje v lastne poslovne sklade, bančni aranžmani, hitro obračanje zalog materiala, avansi itd., naj bi prispevali in olajšali rešitev tega, nadvse akutnega problema. Pri oblikovanju prodajne cene bomo morali upoštevati inozemske delovne normative, dosegljive z moderno, proučeno tehnolo-

*Iskreno želim vsem sodelujočim, tj. celotnemu osebju »Ingrada«, da bo v letu 1969 doseglo še večje osebne in skupne uspehe, da bo pri tem našlo ob dobrem zdravju čimveč osebnega zadovoljstva.*

Vital Mlejnjk



po planu smo že v devetih mesecih dosegli 95 odstotno, ustvarili predvidene sklade in tudi nekaj presežka dohodka, ki bo deloma pokrtil večje potrebe po investicijskih vlaganjih, deloma pa bo izplačan kolektivu kot gibljivi del OD. Razveseljivo je, da se je tržna situacija nekoliko popravila — zlasti nas tolaži, da se je v stanovanjski graditvi z bolj sproščenim kreditiranjem ustvaril blagodejni impulz, ki bistveno izboljšuje izgleda za prihodnje.

Istočasno pa moram žal ugotoviti, da je celjsko tržišče bistveno neugodnejše kot ostala v SRS. Temu ni vzrok samo poslovna nepovezanost gradbenih kapacitet, ampak so to predvsem globlji vzroki v strukturi gospodarstva tega bazena. Lahko smatramo za napredek, da smo se začeli udeleževati v inozemstvu. Konkretno — 150 naših delavcev trenutno dela v Avstriji in Zahodni Nemčiji, pravkar pa se pripravljamo za večja dela tudi v ČSSR. Pri slednjem nam v veliki meri koristijo že pred letom vzpostavljene stiki z bratskimi podjetji v tej deželi in članstvo v združenju GIPOSS.

Ugotavljam tudi, da se je družbeno in politično življenje v kolektivu poživilo, naše SŠD je doma in v inozemstvu osvojilo nove tovorike — tako, da se nam tudi s te strani ni treba sramovati našega dela.

logijo, brez posebnih rezervnih pribitkov, in solidno, našim potrebam prilagojeno akumulacijo. Z eno besedo — manj stroškov in ob istih prodajnih cenah večje dohodke.

Ne samo izboljšana tehnologija, temeljita priprava dela, sodobno selektivno planiranje — ampak bo morala tudi splošna in nadvse stroga štednja na vseh področjih prispevati bistveni delež k skupnim naporom za doseg ugodnejšega položaja podjetja. Predvsem je tu celoten aparat organizatorjev proizvodnje tisti, ki je dolžan vsako minuto misliti na te cilje in ukrepati, predvsem pa na zagotovitev pravičnih in zakonitih osebnih dohodkov in skrbeti za jačanje poslovnega ugleda podjetja, večanje njegove finančne moči. Tega pa ne bo možno doseči s sedanjimi miselnostjo, ko vsakdo z vsemi sredstvi skuša zagotoviti edinole sebi in ožjemu kolektivu čim večje prejemke, pri tem pa izpodkopava svoje temelje, ko pozablja na ostale uvodoma našete koristi.

Pričakujem torej, da si bo kolektiv Ingrada tudi v letu 1969 lahko, kot je to znal vedno doslej — ob podpori vseh sil — strokovnih in družbeno političnih — priboril svoje dostojno mesto v vrsti ostalih gospodarskih organizacij.



# DELO UPRAVNEGA ODBORA

## med dvema zasedanjema delavskega sveta

Na seji dne 5. 11. je upravni odbor razpravljaval o periodičnem obračunu, obračunu proizvodnje ter imenoval inventurne komisije. Periodični obračun in obračun proizvodnje sta bila že objavljena v Glasilu. Poleg tega je upravni odbor imenoval še vodjo tehnične službe in razpravljaval o času sklicevanja sej samoupravnih organov. Splošna služba se je na podlagi sklepa DS posvetovala z nekaterimi člani delavskega sveta in z drugimi sorodnimi podjetji glede časa zasedanj samoupravnih organov. Ugotovila je, da je popoldanski čas neprimeren za zasedanja zaradi tega, ker člani DS in UO po 6 do 8-urnem delu v proizvodnji ne bi mogli aktivno sodelovati pri razpravah na zasedanjih, po drugi strani pa prihajamo v zimski čas, zaradi katerega delavci itak niso polno zaposleni ter bo izguba zaradi zasedanj v dopoldanskem času minimalna. Posebno je popoldanski čas neprimeren za člane DS iz zunanjih sektorjev in gradbišč (Ljubljana, Konjice, Trbovlje).

Upravni odbor je ugotovil, da je mnenje nekaterih članov kolektiva, ki zahtevajo, da so seje samoupravnih organov v popoldanskem času, o delu teh organov podcenjevalno, saj pozabljajo, da je njihovo delo zelo pomembno za poslovanje in uspeh podjetja.

Iz navedenih vzrokov upravni odbor predlaga delavskemu svetu, da so seje samoupravnih organov še nadalje v dopoldanskem času.

Na seji dne 6. 12. 1968 je upravni odbor obravnaval naslednje:

- ukrepi za zimsko delo
- pogodbeno prevzeta in predvidena dela
- financiranje investicij
- obračun proizvodnje in
- koledar prostih sobot za leto 1969.

Upravnemu odboru je bila posredovana problematika o zaposlitvi kapacitet v zimskem času, ni pa bilo zaslediti konkretnih ukrepov. Zato je upravni odbor naročil tehnični službi, da skliče sejo strokovnega kolegija, kjer naj se konkretno reši vprašanje zaposlitve delavcev v zimskem času in določi konkretna razporeditev dela z navedbo potrebnih delavcev po posameznih gradbiščih. Odvišne delavce je treba poslati na zimске dopuste in pri tem paziti, da bodo stroški čim manjši.

Iz poročila o pogodbeno prevzetih delih je bilo razvidno, da je do sedaj pogodbeno prevzeti del za leto 1969:

	Gradbena dela	Obrtna dela	Skupaj
Celje	10,488.000	8,944.000	19,432.000
% plana 1968	35	57	43
Ljubljana	4,769.000	8,416.000	13,185.000
% plana 1968	36	118	65
Skupno	15,257.000	17,360.000	32,617.000
	36	76	50
Od tega stanovanja Celje	3,216.000	5,262.000	8,478.000
gradnja za trg Ljubljana	4,296.000	6,428.000	10,724.000
	7,512.000	11,690.000	19,202.000
Za tuje investitorje Celje	7,272.000	3,682.000	10,954.000
Ljubljana	473.000	1,988.000	2,461.000
	7,745.000	5,670.000	13,415.000

V prihodnjih letih je predvidenih še precej gradenj. Koliko od teh bo dobilo naše podjetje v gradnjo z ozirom na trenutno stanje na tržišču in zaradi ostrih odnosov na licitacijah je vprašanje. Nekatera gradbena podjetja kalkulirajo še po starih kalkulacijskih osnovah, da so lahko konkurenčna in ne upoštevajo družbenih dogovorov o povišanju kalku-



Na internem tekmovanju so sodelovale v odbojki 4 ekipe, v kegljanju 5 ekip, malem nogometu 4 ekipe, šahu 3 ekipe, streljanju 6 ekip in namiznem tenisu 4 ekipe, ali skupno 131 članov kolektiva. Vse ostale ekipe, ki so sodelovale na tem tekmovanju, pa niso imele sreče, da bi osvojile prvo mesto, so prejele spominske zastavice, kot vzpodbudo za še masovnejše sodelovanje pri naslednjih internih tekmovanjih

lacijskih osnov. Postavlja se vprašanje, če bomo lahko tudi mi še naprej upoštevali v ponudbah nove kalkulacijske osnove, vzporedno s tem pa lahko tudi zvišali osebne dohodke. V letu 1969 bomo morali v planu znižati režijo ter pregledati posamezne postavke režije in ukrepati za znižanje stroškov. Pregledati je tudi treba zasedbo režijskih delovnih mest in ugotoviti, če je potrebno obstoječe število uslužbencev.

Upravni odbor je razpravljaval tudi o odnosih med posameznimi enotami. Da bi se doseglo večje sodelovanje in boljša elastičnost, je upravni odbor smatral za potrebno, da se sklicujejo občasno sestanki vsega tehničnega kadra, na katerih naj se obravnavajo dosedanje nepravilnosti in bodoče poslovne metode.



Tudi letos je organiziralo športno društvo interno tekmovanje v počastitev 29. novembra »Dneva republike«. V skupnem plasmanu je dosegla ekipa skupnih služb največ točk in si s tem priborila prvo mesto. Na sliki vidimo zastopnika zmagovalne ekipe tov. Žilnika, ko sprejema od predsednika športnega društva tov. Vitanca prehodni pokal

Pod točko »financiranje investicij« je bilo obravnavano vprašanje investicij v Medlogu. Ožji kolegij je na svoji seji dne 29. 10. 1968 ugotovil, da je bilo investiranje oziroma izvajanje investicij v Medlogu brez koordinacije, deloma stihijsko, neplansko ter brez pravega nadzora. Tudi ekonomska analiza o investicijskem vlaganju v ta obrat je zastarela in neučinkovita, ker so prvotne investicije daleko prekoračene in je zaradi tega potrebno izdelati novo ekonomsko analizo. Za izvršitev tega sta bili imenovani dve komisiji in sicer:

Ena komisija bi opravila zbir stroškov po posameznih osnovnih sredstvih, druga pa ugotovila funkcionalnost dosedanjih investicij in prekoračitev investicijskih predračunov.

Poročilo, ki je bilo podano upravnemu odboru, je govorilo o tehničnih ugotovitvah, o funkcionalnosti ter o dodatnem investiranju, ki bo potrebno v prihodnjem letu, ni pa omenjalo stroškov, ki so dosedaj nastali pri tem investiranju. Zato je upravni odbor naročil, da se sestavi gradbena knjiga in da se sumirajo vsi stroški, ki so nastali pri omenjenih investicijah, končna vrednost dosedanjih investicij pa predloži upravnemu odboru pred 25. 12. t. l.

Upravni odbor je razpravljaval tudi o obračunu proizvodnje za oktober 1968. Iz obračuna je razvidno, da znaša realizacija napram planu 99 %, od tega tuje storitve 73 % in lastna proizvodnja 109 %. Pri tem doseganju plana pa je bilo porabljenih 79 % ur napram planiranim.

Povprečni osebni dohodki so znašali:

v mesecu oktobru	828 din brez TD	996 din s TD
kumulativno	741 din brez TD	874 din s TD

Po razporeditvi dohodka ostane za gibljivi del osebnih dohodkov naslednja višina sredstev:

— dosežena sredstva (65 %)	408.332
— že izplačano	241.027
— še razpoložljivo	+ 167.305 din

V razpravi o predlogu komisije za delitev gibljivega dela je bila poudarjena potreba po povečanju poslovnega sklada in sredstev za kreditiranje investitorjev ter potreba po nabavi nove sodobnejše mehanizacije; upravni odbor pa je imel v vidu tudi analizo osebnih dohodkov sorodnih podjetij, ki ugotavlja, da so osebni dohodki gradbenih delavcev na področju Celja najnižji, zato je sklenil, da razdelimo razpoložljiva sredstva v višini 167.305 din kot gibljivi del OD.

Upravni odbor je razpravljaval tudi o koledarju prostih sobot za leto 1969.

Delavskemu svetu je predlagal, da izglasuje, da imajo gradbišča kompetenco po potrebi prestaviti prosto soboto, o čemer odloča šef sektorja. O prestavitvi prostih sobot pa naj gradbišča pravočasno obveščajo upravo podjetja.

Pod točko razno pa je upravni odbor reševal prošnje in pritožbe.



# JUBILANTI V LETU 1968

PREDSEDNIK DS  
POLDE RIHTERŠIČ  
DIPL. GRADB. ING.

Veseli me, da lahko v imenu delavskega sveta oziroma v imenu vseh delavcev Ingrada pozdravim tiste člane našega podjetja, ki letos praznujejo deset, petnajst in dvajset letnico zvestobe enemu kolektivu, zvestobe, ki je morala biti plačana s trdim delom v slabih in dobrih dneh podjetja Ingrad.

Podjetje Ingrad spada med večja slovenska gradbena podjetja. S svojo realizacijo, blizu 8 milijard, prispeva sigurno pomemben delež h gospodarskemu razvoju in s tem tudi k dvigu standarda našega naroda.

Gradbeni delavec je prvi, ki se veseli ob predaji vsakega novega objekta, saj je ta rasel z njegovim neposrednim delom. S svojim delom pa ravno tako želi prispevati k razvoju svojega podjetja in ustvarjanju večjega dohodka, ki pomeni boljši standard vsakega posameznika. Smatram, da se ne smemo sramovati ne enega ne drugega člana Ingrada.

Zgradili smo vrsto pomembnih objektov v Ljubljani, Trbovljah, Celju, Štorah, Konjicah,

Žalcu itd. Med prvimi smo pričeli uvajati montažni način gradnje stanovanj. Poskušamo razvijati moderno proizvodnjo gradbenega materiala.

Vemo, da je reforma začrtala novo pot — pot modernizacije, pot strokovnega dela, pot boljše organizacije in pot tržnega gospodarstva.

Ravno v letošnjem letu so se pokazale določene slabosti, ki jih moramo ravno s pomočjo vas, najzvestejših Ingradovcev, skupno rešiti. Morali bomo:

1. posvetiti polno pozornost razvoju naše mehanizacije. Vsekakor ne smemo dopustiti, da bi nas druga podjetja pri tem prehitela, pa čeprav na račun naših osebnih dohodkov. Prvi korak k temu je modernizacija obratov v Medlogu.

2. Potrebno je izboljšati organizacijo — predvsem v tem smislu, da ne bo samo gradbišče nosilec organizacije, temveč da bo priprava dela s polno mero odgovornosti prevzela in

pripravila dela tako, da bodo potekala nemo-teno v naše zadovoljstvo in zadovoljstvo investitorja.

3. Doseči moramo boljšo povezavo z investitorji. Prepričan sem, da je za uspeh gradnje odgovoren tako investitor kot izvajalec. Če se z investitorjem prepiramo, s tem izločimo enega izmed pogojev za uspeh našega dela.

4. Izboljšati je treba osnovni standard našega gradbenega delavca na njegovem delovnem mestu tako, da se bo vsakdo izmed nas na svojem delovnem mestu počutil dobro.

Želim, da bi bil današnji dan za vsakega izmed vas svečan trenutek — svečan ne zaradi majhnega praznovanja, temveč zaradi tega, ker deset, petnajst ali dvajset let ne predstavlja malenkost v življenju posameznika, kajti če so ta leta in delo povezana z življenjem enega kolektiva, smatram, da je najmanj, kar vam ta kolektiv lahko reče: »Hvala in iskrene čestitke k vašemu jubileju.«

## DVAJSETLETNIKI



Predsednik DS Polde Rihteršič čestita Hönnigmann Bertl



Jenko Marija, knjigovodja



Koptar Olga, knjigovodja



Plevčak Netka, knjigovodja



Rebernišek Danica, knjigovodja



Arnuš Ludvik, ekonomist



Berčnik Franc, skladiščnik



Cebela Pavel, ključavničar



Fale Alojz, skladiščnik



Franetič Adolf, delavec



Goršek Stanko, delovodja



Korošec Franc, delavec



Kovač Ivan, zidar



Kranjc Ivan, tesar



Križnik Karel, zidar



Kukovec Slavko, višji tehnik



Maček Rok, strojnik



Mirnik Karl, delovodja



Pilih Ivan, zidar



# JUBILANTI V LETU 1968



**Tomas Marko,**  
delavec



**Zlaus Martin,**  
delovodja

OBVEŠČAMO VSE ČLANE KOLEKTIVA, ŠE POSEBEJ PA JUBILANTE, DA NISMO PRIOBČILI SLIKE TISTIH JUBILANTOV, KI SE SKUPNE PROSLAVE NISO UDELEŽILI IN NISO POSLALI SVOJIH SLIK. OBJAVLJENI PA SO BILI V NAŠEM NOVEMBRSKEM GLASILU.

UREDNIŠTVO

## Petnajstletniki



*Predsednik DS Polde Rihteršič čestita Logar Zlatki*



**Gajšek Dragica,**  
čistilka



**Jagrič Marija,**  
tajnica



**Simonič Marija,**  
čistilka



**Amon Anton,**  
delavec



**Andolšek Bogo,**  
vodja obrata



**Arhanič Josip,**  
strojnik



**Belehar Franc,**  
klepar



**Bibič Franc,**  
delavec



**Brežnik Martin,**  
zidar



**Brežnik Franc,**  
zidar



**Cafuta Ivan,**  
telefonist



**Cviki Franc,**  
tesar



**Čmak Ivan,**  
tehnik



**Čoh Ivan,**  
zidar



**Drogenik Simon,**  
delavec



**Funkl Rafko,**  
lesni tehnik



**Gmajnič Štefan,**  
instruktor



**Gomboc Franc,**  
delovodja



**Grabner Pavel,**  
delavec



**Hrastnik Ivan,**  
mojster



**Jevnikar Emil,**  
mizar



**Kajba Franc,**  
zidar



**Kajba Stanko,**  
zidar



**Kokovnik Franc,**  
skladiščnik



# JUBILANTI V LETU 1968



**Korošec Miran,**  
mizarski mojster



**Kotnik Franc,**  
vodoinstalatler



**Kraševc Jože,**  
žagar



**Krošl Marjan,**  
šofer



**Kugler Anton,**  
delavec



**Kunc Bogomir,**  
ključavničar



**Legvart Stanko,**  
šofer



**Lipovšek Jože,**  
delovodja



**Lipovšek Jože,**  
kuriač



**Marzidovšek Ivan,**  
tesar



**Meštrič Rudolf,**  
železokrivec



**Mohorko Ignac,**  
tesar



**Ojsteršek Alojz,**  
kovač



**Pajk Ivan,**  
železokrivec



**Perkovič Jože,**  
šofer



**Petrovič Peter,**  
delavec



**Praprotnik Vinko,**  
mizar



**Pristovnik Franc,**  
mizar



**Pukšič Franc,**  
tesar



**Rečnik Franc,**  
delavec



**Sevšek Franc,**  
tesar



**Strabič Jože,**  
delavec



**Strmec Stane,**  
orodjar



**Strnad Alojz,**  
zidar



**Seligo Franc,**  
železokrivec



**Soštarič Stefan,**  
delovodja



**Spoljar Mijo,**  
strojnik



**Teržan Vili,**  
šofer



**Varovič Nikola,**  
strojnik



**Vaš Ivan,**  
tesar



**Velenšek Jože,**  
tesar



**Vervega Janez,**  
zidar



**Vipotnik Franc,**  
ključavničar



**Vlahek Dragotin,**  
strojnik



**Vrbnjak Franc,**  
mojster



**Zupanc Martin,**  
zidar



# JUBILANTI V LETU 1968

## Desetletniki



Predsednik DS Polde Rihteršič čestita Novak Kristi



Čonč Anica,  
gradbeni tehnik



Dobrotinšek Jožica,  
referent



Krušič Štefka,  
knjigovodja



Sturm Gabrijele,  
referent



Tavželj Jožica,  
knjigovodja



Veber Milena,  
referent



Uranič Stana,  
knjigovodja



Avdič Franc,  
pleskar



Baloh Branko,  
strojnik



Čander Franc,  
zidar



Gačnik Vlado,  
sofer



Ħarinski Jože,  
zidar



Horvat Franc,  
strojnik



Hribernik Milhior,  
mizar



Ivšek Viktor,  
tesar



Jelačič Stanko,  
strojnik



Jelen Franc,  
strojnik



Klopotan Anton,  
železokrivec



Košič Jože,  
tesar



Kralj Ivan,  
zidar



Kranjc Ivan,  
strojnik



Lah Oton,  
gradbeni tehnik



Martinko Ljudevit,  
cementinar



Martinko Željko,  
zidar



Novak Đuro,  
zidar



Petelinšek Ivan,  
zidar



Podcedenšek Jakob,  
zidar



Podlogar Ludvik,  
sofer



Povše Srečko,  
mizar



Poličnik Franc,  
strojnik



# JUBILANTI V LETU 1968



Ratej Jože,  
strojnik



Razgoršek Jože,  
tesar



Skubic Drago,  
inženir organizacije dela



Stamol Franc,  
sofer



Salamon Martin,  
mizar



Skrabi Jože,  
cementinar



Snajder Erik,  
zidar



Strukelj Franc,  
tesar



Švab Martin,  
tesar



Toplak Jože,  
zidar



Triglav Vinko,  
delavec



Turnšek Ivan,  
mizar



Vračko Ivan,  
zidar



Vrenko Ivan,  
zidar



Zebec Branko,  
knjigovodja



Žilnik Janko,  
sofer

VSEM ČLANOM KOLEKTIVA IN NJIHOVIM SVOJCEM ISKRENO ČESTITAMO IN JIM V LETU 1969 ŽELIMO MNOGO ZDRAVJA, ZADOVOLJSTVA IN DELOVNIH USPEHOV.

Uredništvo

## PROGRAM DELA ČLANOV ZVEZE KOMUNISTOV

### Naloge strokovne službe

Ceprav naslov te skupine nalog postavlja v ospredje strokovne službe in odgovorne uslužbenke, njihovo izvrševanje bo možno le s skupno akcijo vseh odgovornih faktorjev v kolektivu ter celotnega kolektiva.

Iz zelo obsežnega materiala, ki je služil kot osnova za izdelavo tega akcijskega programa, bo nujno sistematično dopolnjevanje in postavljanje novih nalog, ki tokrat, zaradi efikasnosti akcije, niso zajete.

Naloge, ki stojijo predvsem pred strokovnimi službami, so razvrščene tako, da vrstni red odgovarja pomenu, ki ga imajo za celotni kolektiv.

1. Izvršiti revizijo obstoječe organizacije dela z vsemi potrebnimi izpopolnitvami, s čimbolj detajlno obdelanimi nalogami posameznih oddelkov skupnih služb, z jasno določenimi in razmejenimi kompetencami in odgovornostmi.

Tako oblikovan koncept načina organizacije dela v podjetju, kot pismeni predlog, bo šel v javno razpravo pred obstoječe strokovne in samoupravne forume v kolektivu ter bo tiskan v glasilu podjetja.

Vodstveni strokovni kader  
Rok: 1. 2. 1969.

2. V zvezi z obstoječimi realnimi potrebami in možnostmi in na

bazi analiz dosedanjih izkušenj je treba takoj začeti uresničevati bistvene naloge, ki stojijo pred člani poslovnega združenja GIPOSS.

Naj GIPOSS ne bo samo formalna institucija, katera včasih distributira posle med svojimi člani, ampak naj po vseh teh letih svojega obstoja končno prevzame našo funkcijo usmerjevalca, ki bo strokovno dokumentirano omogočil specializacijo na posameznih, področjih ter istočasno integracijo, centralizacijo posameznih strokovnih služb svojih članov.

Naj GIPOSS pomeni poslovno združenje, ki se bo resnično zavzemalo za uvajanje sodobne, racionalne tehnologije ne le med svojimi člani, ampak naj z ozirom prav na proizvodne kapacitete svojih članov postane nosilec tega procesa na teritoriju SRS.

O storjenih ukrepih in doseženih rezultatih naj se sproti informira kolektiv preko glasila podjetja.

Vodstveni strokovni kader  
Rok: 1. 2. 1969

3. Na teritoriju občine naj se skuša najti možnosti za sodelovanje s podjetji in s tem zagotoviti enakomernjšo delitev dela med podjetji.

Vodstveni strokovni kader,  
družbeno politične organizacije

4. V zvezi s planiranjem proizvodnje za naslednje in naslednja leta, je nujno ugotavljati javno potrebne ukrepe za realiziranje planiranega obsega proizvodnje. Istočasno je treba sestaviti koncept za nadaljnji razvoj podjetja, ki bi bil pogojen z vsemi že omejenimi nalogami. Naj se izdelajo variantni predlogi razvoja, ki bodo omogočili resnično opredeljevanje članov kolektiva za določene akcije in rezultate, ki jih lahko pričakujejo, če se odločijo za posamezni variantni predlog.

(Treba je najti načine, ki bodo omogočili čim ugodnejše doseganje odnosa med skladi in dohodkom, potrebnimi po strokovnem kadru določenih profilov).

Planska analitska služba  
Rok: 1. 3. 1969.

5. Revizija vseh splošnih aktov v podjetju, doseganje čimbolj enostavnega načina definiranja njihove vsebine, usklajevanje z najnovejšimi predpisi ter dejanskimi pogoji v kolektivu, kakor tudi usklajevanje števila obstoječih splošnih aktov z resničnimi potrebami in možnostjo njihove uporabe. Uvajanje prakse, da se glasilnik podjetja uporabi za informiranje članov kolektiva o spremembah v zakonodaji podjetja.

Prečiščeni teksti ter novi predlogi posameznih splošnih aktov (v katerih bodo upoštevana tudi vse ustrezne pripombe in naloge iz akcijskega programa) se dajo celotnemu kolektivu v razpravo.

Pravna služba ter ustrezne komisije DS, rok. 1. 2. — 1. 5. 1969)

6. V zvezi s predelavo splošnih aktov v podjetju in zaradi izrednega pomena, ki ga delitev dohodka ima v delovni organizaciji, se postavljajo naslednje konkretne naloge pred izdelavo in pri izdelavi novega predloga našega pravilnika o delitvi OD:

— razčiščevanje pojmov delovna enota, ekonomska enota, obračunska enota, obrat ter dosledno uporabljanje določenega izraza v določilih pravilnika;

— analiza dosedanje prakse v zvezi s statutom delovne enote v našem kolektivu ter predlaganje potrebnih ukrepov v zvezi s tem vprašanjem (centralizirani skladi, samostojnost delovne enote le pri delitvi OD);

— revizija obstoječih normativov, ki služijo kot baza pri nagrajevanju delavcev v proizvodnji; — izdelati na podlagi izkušenj drugih gradbenih podjetij predlog dosedanjega nagrajevanja po učinku v splošnih službah podjetja.

— analiza dosedanjih izkušenj z uporabo obračuna proizvodnje kot osnove za nagrajevanje organizatorjev proizvodnje. Višina dohodka iz naslova organizacije proizvodnje naj bo odvisna od višine dohodkov neposrednih proizvajalcev, katere posameznik organizira pri delu in od obračuna proizvodnje.

(Nadaljevanje na 9. str.)



# PROGRAM DELA ČLANOV ZVEZE KOMUNISTOV

Člani ZK GIP »Ingrad« Celje so na svojih sestankih večkrat ugotavljali in kritizirali določene napake v podjetju na samoupravnem, organizacijskem in družbeno političnem področju. Da bi ugotovili obstoj takih nepravilnosti in da bi jih lahko konkretno pokazali in podali predloge za odpravo napak, je sekretariat ZK podjetja imenoval 5 komisij: komisijo za samoupravne organe, komisijo za osebne dohodke, komisijo za medsebojne odnose in komisijo za družbeno politične organizacije.

Te komisije naj bi stanje na posameznih področjih dela analizirale in pokazale na konkretne rešitve.

Izobraževanje postaja osnova za bogato in napredno družbo, kakor tudi za naš delovni kolektiv. Na področju družbenega znanja nimamo urejenih razmer (program), zato mora komisija za kadrovska in idejno politična vprašanja pri sekretariatu OO ZK napraviti program za izobraževanje članov ZK. Omenjena komisija mora napraviti program do 1. 1. 1969.

Komisija za idejno politična in kadrovska vprašanja pri sekretariatu OO ZK

Vprašanje vključevanja vseh družbeno političnih organizacij v

Sekretariat OO, sindikalni odbor, predsedstvo mladine, predsednik DS, predsednik UO, vodilni uslužbenci podjetja

Krepitev vloge oddelkov organizacij ZK po naših enotah pomeni večje angažiranje po skupnih dogovorih s predstavniki ostalih organizacij in samoupravnih organov v delovnih enotah.

Sekretarji oddelkov, predsedniki sindikata in predsednik sveta DE

Organizacija ZK mora analizirati aktivnost v izvrševanju funkcij

glede samoupravljanja po zborih delovnih ljudi. Tako je ugotovljeno, da se zbori delovnih ljudi ne sestajajo redno, da še nimajo izvoljenih vseh predsednikov zborov in da izvoljeni člani DS podjetja in svetov EE ne seznanjajo članov delovne skupnosti na zborih delovnih ljudi o vprašanjih, o katerih bodo, oziroma so odločali v navedenih organih.

Neposredni proizvajalci po gradbiščih, obratih in delavnicah izražajo nezadovoljstvo, ker se jih ne pritegne k samoupravljanju, k soodločanju in ker niti niso sproti obveščeni o vseh dogajanjih in odločitvah v podjetju.

Glede na tako ugotovljeno stanje OOKZ pri podjetju, predlagajo:

1. delavskemu svetu podjetja, da zadolži posamezne člane DS, da sodelujejo pri sklicanju zborov delovnih ljudi in da se izvoli predsednike teh zborov. Za tem pa na zborih redno poročajo o delu organov upravljanja v smislu 176. člena statuta podjetja.

DS podjetja in DS EE

2. sindikalna organizacija je dolžna sklicati prve zbere delovnih ljudi po enotah v podjetju.

Izvršni odbor sindikata in sind. organizacija

3. člani ZK so odgovorni vsak v svoji enoti za vso politično aktivnost in so dolžni v njej aktivno sodelovati in s tem uveljavljati neposredno delavsko samoupravljanje.

Vsi člani ZK

4. mladinska organizacija naj zadolži in vključi vse svoje člane v aktivno delo sindikatov in samoupravljanja, da bodo lahko mladi delavci prevzemali funkcije v raznih organih.

Mladinska organizacija

5. sekretariat OO ZK bo sklical sestanek vseh članov ZK, ki so člani samoupravnih organov ter jih še posebej zadolžil za delo v teh organih.

Sekretariat

Vse zadolžitve od 1 do 5 morajo biti konkretne in poimenske ter opravljene do 31. 12. 1968.

6. delavci na odgovornih delovnih mestih v podjetju, ki niso dorasli sistemu delavskega samoupravljanja in ki ne dojemajo dejstev, da so posamezne enote v podjetju integralni del podjetja, pa zaradi ozkih interesov posamezne enote, včasih pa tudi celo iz osebnih razlogov, ne vidijo širšega interesa podjetja in družbene skupnosti, ne morejo ostati na takih delovnih mestih.

Često se namreč dogaja, da nastajajo med posameznimi delavci enot spori, da druga pred drugo skrivajo material, da dopustijo, da delavci v eni enoti čakajo brez dela, namesto da bi delavce začasno razporedili v podjetju na druga dela. Vsi ti pojavi so napad na demokracijo, na delavsko samoupravljanje in na naš družbeno politični sistem. Zato je treba energično ukrepati zoper osebe, ki dopuščajo take pojave ali jih celo same izzovejo v podjetju.

Sekretariat OO ZK, UO in strokovne službe



Jubilantom so zapeli tudi člani našega pevskega zbora, ki pod vodstvom tov. Bukovca marljivo vadijo in lepo napredujejo

Ko je sekretariat analiziral ugotovitve navedenih komisij, je imenoval posebno komisijo, ki naj bi izdelala skupen predlog odprave določenih pomanjkljivosti in poživitev dela organov delavskega samoupravljanja in družbeno političnih organizacij ter njenih posameznih članov. Naloge morajo biti precizne s konkretnimi zadolžitvami. Na podlagi prej navedenih stališč sekretariat OOKZ daje naslednji

## OSNUTEK PROGRAMA DELA ČLANOV OOKZ GIP »INGRAD« CELJE

Resolucija izvršnega komiteja CK ZKJ in sklepi 10. plenuma CK ZKJ obvezujejo vse člane ZK, da morajo natanko analizirati pojave, kateri bi hoteli povzročiti deformacijo nadaljnega razvoja družbeno političnih odnosov v naši delovni skupnosti. Za to so vsi člani ZK moralno in družbeno politično odgovorni.

Sekretariat OO ZK organizacija kot celota in oddelki po enotah

širši prostor družbenega dogajanja v Sloveniji in Jugoslaviji je nujno, da se ta proces bolj intenzivno izraža, zato morajo vse organizacije pristopiti k večji informiranosti svojih članov o notranjih družbeno političnih vprašanjih kakor tudi mednarodnih dogodkih.

ZK, ZS, ZM

Odnos do mladih ljudi mora biti konstruktiven za to obstajajo velike možnosti za vključevanje mladih v ZK, samoupravne organe, v delovne procese, za kar moramo večkrat napraviti bilanco o odnosih z našo mladino.

ZK, ZS, ZM

Obravnavanje problemov gospodarstva (uspehov in neuspehov) je nujno kontaktiranje in izvajanje skupnih dogovorov na nivoju vodstev vseh družbeno političnih organizacij, predstavnikov samoupravnih organov in uprave podjetja.

predstavnikov v vseh družbeno političnih organizacijah in samoupravnih organih v podjetju.

Komisija naj analizira udeleževanje članov ZK in njihovo aktivnost do 1. II. 1969.

Sekretariat, delovna konferenca OO

Družbeno politične organizacije v podjetju morajo stalno spremljati izvajanje akcijskega programa.

Sekretariat, sindikalni odbor, ZM, Konferenca ZK

Delitev dohodka postaja zelo pomembna, zato morajo vse družbene organizacije stremeti za tem, da bo sleherni član delovne skupnosti lahko posredno ali neposredno odločal o delitvi dohodka.

Sind. odbor in podružnice

Iz ugotovitev komisije za samoupravne organe je moč zaključiti, da se v podjetju ne spoštujejo v celoti določbe samoupravnih ak-



# POROČILO O DELU KADROVSKE KOMISIJE GIP »INGRAD«

## 1. Strokovna izobrazba

Pregled uspeha akcije za pridobitev ustrezne strokovne izobrazbe glede na zahteve delovnih mest:

Administrativna šola — 2 letna v Celju: že končale obiskujeta ne obiskuje	3 kandidatke 2 " 1 "
Ekonomska srednja šola — 4 letna obiskujejo ne obiskuje	4 " 7 "
Šola za blagovni promet (skladiščniki) že končala ne obiskujeta	2 kandidata 2 "
Delovodska šola (pri TSS v Celju) do aprila je obiskovalo ne obiskujejo	5 " 4 "
Tehnična srednja šola ne obiskujejo	3 "
Strokovni izpiti iz ekonomske stroke Obiskujejo predavanja in polagajo izpite na ESS še ne obiskuje ustreznih šol oz. predavanj za strokovne izpite	12 " 16 "

Šola za obratovodje kovinske stroke (Zavod Ljubljana)

Predavanje bo v Celju. Pričetek v prvi polovici decembra in traja 1 leto.

Prijavljenih je 8 kandidatov.

Iz prednjega je razvidno, da se šola 34 članov kolektiva (glede na zahteve delovnih mest, dočim ne obiskuje dopolnilnega šolanja 33 članov kolektiva.

Stališče kadrovske komisije je, da se v celoti upošteva točka 5 odločbe, s katero je bilo zahtevano dopolnilno izobraževanje delavcev, ki ne izpolnjujejo zahteve delovnih mest. Ta točka se glasi:

»V kolikor imenovani ne opravi v predpisanem roku strokovnega izpita (oziroma ne dokonča predpisane šole), se razporedi na delovno mesto, ki ustreza njegovi dejanski izobrazbi, v kolikor bo tako delovno mesto prosto v podjetju.«

Rok poteče koncem leta 1970.

Stališče kadrovske komisije je podprl tudi delavski svet s svojim sklepom.

## NALOGE STROKOVNE SLUŽBE

(Nadaljevanje s 7. strani)

V zvezi s tem se postavlja zahteva po ustvarjanju bolj definiranih kriterijev za nagrajevanje organizacije proizvodnje, posebno pa v splošnih službah podjetja. Subjektivni vpliv na število udeležencev v tem dodatnem stimulativnem nagrajevanju naj se zmanjša na minimum. z jasnimi pojmi pri oblikovanju omenjenih kriterijev. Istočasno naj se odpravijo vsi korekcijski faktorji. Če posamezna delovna mesta niso ustrezno nagrajena, naj se pred kolektivom, na podlagi resničnih argumentov (ki bodo bazirali na očitni angažiranosti in doseženih uspehih, ne le na izjavi, da gre za vodilne uslužbence) naredi korekcija, oziroma zviša konstantni del OD;

— terenski dodatek naj pripada le tistim, ki dejansko delajo na terenu. Za vse ostale, ki občasno hodijo na teren obstoja le povračilo potnih stroškov in ustrezne dnevnice;

— proučiti možnost ponovnega formiranja sklada za dodatno nagrajevanje fizično izčrpanih delavcev v sorazmerju s številom let dela pri našem podjetju;

— povišati vpliv osebne ocene na osebni dohodek ter zagurati doseganje čimbolj objektivnih rezultatov pri ocenjevanju, ki bodo omogočili dejansko diferenciacijo ne le med navadnimi delavci. Analizirati vzroke, ki so pripeljali do tega, da imajo vodilni uslužbenci le maksimalno osebno oceno ter

predlagati ustrezne načine doseganja realnih ocen.

Strokovne službe, komisije pri DS, rok 1. 3. 1969.

— uvajanje v prakso rednih delovnih sestankov posameznih delovnih skupin.

Strokovni vodje del

7. Izboljšava delovnih in življenjskih pogojev na posameznih obratih in oddaljenih gradbiščih. Služba družbenega standarda

8. Boljša organizacija šolanja in strokovnega izpopolnjevanja delavcev na oddaljenih gradbiščih. Oddetek za izobraževanje

9. Skupaj z družbeno političnimi organizacijami je treba zamenjati sedanji sestav uredniškega odbora našega glasila. Vključijo naj se po en predstavnik DS, UO, sekretariat ZK, izvršnega odbora SZ ter mladine, ki bodo skupaj z že angažiranim strokovnim kadrom omogočili, da glasilo dobi vsebinsko resnične javne tribune kolektiva.

Vodja splošne službe  
Rok: 1. 1. 1969.

Kot je že na začetku omenjeno, so tukaj našete le najbolj bistvene in najbolj pereče naloge.

Materiali, zbrani v predpripravi akcijskega programa ter vsakdanje spremembe pogojev dela, vsebujejo neizčrpno število nalog, ki jih moramo čimbolj zavestno in odgovorno izvršiti takoj, ko se pojavijo ali ko se ustvarijo pogoji za njihovo izvršitev.

Dopolnilno šolanje na pobudo in željo kandidatov

Višja šola za organizacijo dela:

1 diplomiral v novembru 1968

3 absolventi

1 obiskuje I. letnik

1 vpisan v šolskem letu 1968/69.

Višja ekonomska-komercialna šola

2 kandidata sta vpisana v I. letnik.

(Nadaljevanje na 10. str)

## Izumiteljstvo

Posebno vprašanje, kateremu bo treba posvetiti večjo pozornost, je izumiteljstvo, za katerega pri nas v podjetju kot tudi v državnem merilu ni dosti zanimanja. V čem so vzroki, da ta vrsta dejavnosti ne vzbuja interesa? Morda je delo izumiteljev in racionalizatorjev premalo plačano ali pa zaradi skromnosti nekaterih ljudi, ki smatrajo, da ni vredno dajati predlogov za nagraditev.

Delavski svet je o tem problemu razpravljal in dal nekaj misli za nadaljnje delo komisije za racionalizacijo in oddelka za razvoj in tehnologijo. Te so:

— Naš razvojni oddelek je sicer bil v letošnjem letu ustanovljen, a je bil precej oslabiljen z zasedbo, zaradi česar ni mogel zaživeti in opravljati nalog, za katere je bil ustanovljen. Poleg razvojnega oddelka obstoja v podjetju še komisija delavskega sveta za racionalizacije in iznajdbe, ki v letošnjem letu ni pokazala še nobene aktivnosti. Ta komisija bi morala bolj sodelovati z razvojnimi oddelkom in mu dajati vzpodbude in predloge.

Razvojni oddelek naj posveti več časa študiji mehanizacije, predvsem tiste, ki prinaša podjetju večji dohodek. Z mehanizacijo bomo dosegli večjo storilnost pri manjšem številu zaposlenih.

Tudi študij materialov in njihovih virov ne bi smeli zanemarjati, predvsem pa osnovnih materialov kot npr. gramoz in mivka, katere moramo dovažati iz oddaljenih krajev, kar povišuje ceno materiala.

Notranji transporti, kakor tudi nakladanje in razkladanje materiala, še niso dovolj proučeni, kar vse je naloga razvojnega oddelka.

— Že pred nekaj leti je delavski svet sklenil naj se nabavi stroj za varjenje betonskega železa, da bi lahko uporabili ogromne količine ostankov tega materiala, kar bi tudi prineslo določen prihranek podjetju. Tega stroja še do danes nismo nabavili, čeprav se je pri drugih podjetjih pokazalo investiranje v tak stroj rentabilno.

— Naše podjetje pošilja svoje strokovnjake na strokovne ekskurzije in na prakso v inozemstvo z namenom, da bi prinašali v naše podjetje izkušnje tujih strokovnjakov na področju gradbeništva. Takih izkušenj pa je prenešenih v podjetje zelo malo, dostikrat pa še te niso proučene in se ne uporabljajo.

— Planiranje je že pokazalo določen napredek, posebno dobro se uveljavljajo mrežni plani, zato jih je treba še popularizirati, oddelek za razvoj pa pojačati.

— Na gradbiščih je opaziti precej dobrih zamisli in idej danih s strani delavcev, ki so se v praksi dobro obnesle, vendar za take primere nihče ni podal predlogov za nagraditev. To skrb bi morali voditi vodje gradbišč in eventirati take pojave ter jih sporočiti komisiji.

Honorarji za iznajdbe in racionalizacije morajo biti primerni in vzpodbudni. Poudarjeno pa je bilo, da se morajo razlikovati stvari, ki spadajo v redno delo od racionalizacije. To mejo naj postavi komisija.

## Koledar prostih sobot za leto 1969

januar	4. I. 11. I. 18. I. 25. I.	julij	19. VII.
februar	1. II. 8. II. 15. II.	avgust	2. VIII. 16. VIII.
marec	15. III. 29. III.	september	6. IX. 20. IX.
april	5. IV. 19. IV.	oktober	4. X. 18. X.
maj	3. V.	november	15. XI. 6. XII.
junij	14. VI.	december	20. XII. 27. XII.

Mesec	Prosta sobota	Prazniki	Nedelje	Delovni dnevi
januar	4	2	4	21
februar	4	—	4	21
marec	3	—	5	24
april	2	1	4	23
maj	1	2	4	24
junij	1	—	5	24
julij	1	2	4	24
avgust	2	—	5	24
september	2	—	4	24
oktober	2	—	4	25
november	1	2	5	22
december	3	1	4	23
Skupaj dni	24	10	52	279
Skupaj ur	192	80	416	2.232



# Poročilo kadrovske komisije

96/17

(Nadaljevanje z 9. strani)

Višja tehniška šola

1 kandidatka vpisana v I. letnik

Administrativna šola III. letnik

V šolskem letu 1968/69 obiskuje to šolo 5 kandidatk.

Šola za tehnologe kovinske stroke (Zavod Ljubljana)

2 kandidata sta diplomirala.

Tehnična srednja šola — strojni oddelek

obiskujejo 3 kandidati

Gostinska šola

že končal 1 kandidat

Šola za brigadirje kovinske stroke

šolanje je že končalo 5 kandidatov.

Na lastno željo se dopolnilno šola 25 članov kolektiva.

2. Študenti

Podjetje ima svoje študente na naslednjih šolah:

FAGG	4
Strojna fakulteta	1
TSS — gradbena	3
TSS — strojna	1

3. Vajenci po letnikih in strokah

	I. letnik	
Tesarji	19	
	11	
	11	
	41	
Zidarji	17	
	15	
	9	
	41	
Kovinostrugar	III. "	1
Centr. kurjava	I. "	2
Vodoinstalater	I. "	2
	III. "	1
Strojni ključavničar	III. "	2
kleparji	I. "	4
	II. "	2
	III. "	1
Stavbni ključavničarji	I. "	2
	II. "	1
	III. "	1
Avtomehaniki	II. "	1
	III. "	1
Gradb. mehanizacija	III. "	1
Elektromehanik	III. "	1
Elektroinstalaterji	I. "	1
	II. "	1
	III. "	2
Obr. elektrik	II. "	1
	III. "	1
Slikopleskar	II. "	3
	III. "	3
Teracer	II. "	2
Mizar	III. "	1

4. Število delavcev pod 18 let starosti

NK delavci	17
PK zidar	1
PK tesar	1
PK klepar	1
K zidar	1
K avtomehanik	1
K strojnik	1
Skupno	23

5. Število članov kolektiva, ki služi kadrovski rok v JLA (čas je vzet od septembra 1967 do oktobra 1968) 83

6. Število žensk zaposlenih v proizvodnji

NK delavke	5
PK delavke	6
	11

7. V podjetju je zaposlenih 60 članov kolektiva starejših od 55 let.

Po posameznih sektorjih, obratih in gradbiščih je stanje naslednje:

gradbišča v Celju in Storah	22
gradbišče Zalec	7
gradbišče Slov. Konjice	7
Sektor Ljubljana	7
Kovinski obrati	7
Zaključna dela	5
Skupne službe	5

Zaposlenih invalidov, ki jim je priznana invalidnost, je 23.

Na rehabilitaciji v podjetju je 6 članov kolektiva. Poleg tega zaposluje podjetje še invalidne osebe s telesnimi okvarami, ki pa nimajo priznane invalidnosti od Komunalnega zavoda za socialno zavarovanje. Teh članov kolektiva je 26. Slednji ne predstavljajo problema, ker so zaposleni na takih delovnih mestih, ki ustrezajo njihovi telesni zmogljivosti.

8. Na delu v inozemstvu je v tem času skupno 145 članov kolektiva. Od tega v Avstriji 12 in v ZR Nemčiji 133.

9. Odhodi delavcev po vzrokih v času od 1. 1. — 31. 10. 1968

vzroki	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	Skupaj
sporazum	2	5	7	3	9	4	2		3	2	37
poizkusna doba			1	39	45	15		1	9	2	115
samovoljno	10	16	27	14	14	20	20	17	22	26	186
odpoved podjetja	1	1	1	2						4	9
odpoved delavca		2	5	3	1		2	1		1	15
po pogodbi			1	1				2	2		6
upokojitev	3		1	1			2	1	5	1	14
JLA		14	6	4	10			1	9		44
po zakonu						1		1			2
umrl				2		1			1	1	5
	16	39	49	68	79	41	26	24	51	40	433

10. Odhodi po mescih in kvalifikacijah od 1. 1. — 31. 10. 1968

Mesec	NK	PK	KV	VK	SS	VIS	VIS	Skupaj
I.	10	1	5					16
II.	14	9	13		3			39
III.	15	16	17		1			49
IV.	38	11	16	1	2			68
V.	34	11	32		1		1	79
VI.	18	14	7		1		1	41
VII.	12	6	6		1			26
VIII.	12	8	4					24
IX.	28	5	16	1	1			51
X.	15	7	18					40
	196	88	134	2	10		3	433

11. Odhodi po sektorjih v času od 1. 1. — 31. 10. 1968

Sektor	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	Skupaj
Celje	11	20	34	47	45	24	13	15	27	21	257
Ljubljana	3	9	8	13	24	9	8	7	14	10	105
Proizvodni obrati	2	8	6	8	8	6	3	2	7	9	59
Skupne službe		2	1		2	2	2		3		12
	16	39	49	68	79	41	26	24	51	40	433

12. STANJE DELAVCEV PO NARODNOSTI

Slovinci	Hrvati	Bosanci	Črno-gorci	Srbi	Make-donci	Šiptarji	Skupaj
910	287	146	1	38	2	22	1406

13. Razmerje med vozači in delavci v naselju

Stanujejo v naseljih	Vozači	Ostali	Skupaj
535	448	423	1406

14. Starostna struktura zaposlenih

do 20	21—30	31—40	41—50	nad 50 let	skupaj
12	475	436	254	129	1406

15. Razmerje samski — poročeni

samski 430 poročeni 976 skupaj 1406

16. Finančni plan izobraževanja v letu 1969

Področje izobraževanja	Skupni stroški	Stroški pokriti	Skupaj	
1. Štipendije	100.760,00		100.760,00	
2. Planirani seminarji	47.840,65		47.840,65	
3. Planirani tečajji	119.060,80		119.060,80	
4. Planirani tečajji pri zvez. centru	15.000,00		15.000,00	
5. Planirani tečajji, seminarji in ekskurzije izven gosp. org. (tečajji za nemščino, tečaj za mrežno planiranje, seminar za teh. osebe iz področja HTV)	80.000,00		80.000,00	
6. Strokovna literatura	5.000,00		5.000,00	
7. Osební dohodki inštruktorjev	91.142,40	43.705,80	47.436,60	
8. Osebna zaščitna sredstva za vajence	34.560,80		34.560,80	
9. Praksa v času šol. počitnic	15.061,45		15.061,45	
10. Nagrade vajencev	559.650,00	419.737,50	139.912,50	
Skupaj	1.068.076,10	419.737,50	43.705,80	604.632,15