



Emajlirlec

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE CELJE



Vsem članom in članicam kolektiva želi polno uspehov, osebnega napredka in življenjskega zadovoljstva v novem letu!

UREDNIŠTVO

Vsem članom kolektiva in vsem delovnim ljudem naše socialistične domovine želimo obilo uspehov pri delu in osebne sreče v novem letu 1960.

Dosežene in presežene planske naloge v letu 1959 so rezultat požrtvovalnega dela vseh članov kolektiva, ki so s svojim prizadevanjem za večjo storilnost dela pokazali neomajno voljo, da z delom pridnih rok uresničijo svetel cilj sedanjosti in bodočnosti — socializem.

V letu 1960. nas čakajo težke in odgovorne naloge, ki jih bo treba izpolniti v dobrobit kolektiva in skupnosti. Čaka nas veliko delo pri rekonstrukciji tovarne, ki mora biti izvršeno, da se nam tako izboljšajo pogoji dela in poveča delovna storilnost. Ta naš cilj pa bo uresničen, če bomo s skupnim prizadevanjem in sodelovanjem dosegli in presegli planske naloge, čeprav bomo naleteli tu in tam na nekatere ovire zaradi obnovitvenih del, za katere pa smo prepričani, da jih bomo kot doslej uspešno odstranili.

Z zaupanjem v lastne sile naprej, do novih delovnih zmag.

Delavski svet
Upravni odbor
Uprava
Tovarniški komite ZKS
Izvršni odbor
sindikalne podružnice
Tovarniški komite LMS

Izpolnili smo naloge

Zaradi čim uspešnejšega gospodarjenja in upravljanja v podjetju si je delavski svet nadel že v preteklem letu posebne naloge, katere je bilo treba izvršiti v tem letu. V ta namen je sprejel 14 sklepov. Te sklepe je sedaj delavski svet na seji dne 10. 12. 1959 pregledal in ugotovil, da so bile naloge izvršene. Če pregledamo posamezno te sklepe, lahko ugotovimo, da je bilo v tem pogledu delo v podjetju uspešno in lahko z zadovoljstvom zaključujemo poslovanje podjetja za preteklo leto.

Prvi sklep je bil, da se doseže proizvodni plan, plan prodaje ter izvrši postavljeni plan investicijskega vzdrževanja. Proizvodni plan je bil dosežen že konec meseca novembra, torej z enajstimi meseci. Plan se je sicer v letošnjem letu boljše izvrševal kot v prejšnjih obdobjih, toda še vedno ne tako, kakor bi želeli. Vzrok je bilo predvsem pomanjkanje materiala. Plan investicijskega vzdrževanja je prav tako dosežen in bo tudi presežen. Isto velja za izvršitev plana zamenjave osnovnih sredstev.

Drugi sklep se je nanašal na izboljšanje medsebojnih odnosov med podrejenimi in nadrejenimi v cilju, da čim več članov kolektiva sodeluje pri samoupravljanju. Ta naloga je bila uresničena s tem, da je bila izdelana organizacijska shema ter so bile izdane dodatne odločbe za vodilna delovna mesta v pogledu delokroga. Čim širša udeležba pri samoupravljanju in vodenju podjetja je bila dosežena s tem, da je bilo podrobneje delo določeno komisijam z različnimi poslovniki in pravilniki ter skupinskim de-

lom pri načrtovanju rekonstrukcije. Sicer obstoja še vedno potreba, da se dajo tistim komisijam, ki še nimajo točno določenega delokroga, točnejše naloge glede njihovega dela ter so člani delavskega sveta strinjali, da se naj tudi v bodoče še dela ravno v tej smeri, da se delo vseh komisij čimbolj točno uredi in aktivizira.

Kot tretja naloga je bilo naloženo kolektivno, da prične v tem letu z gradnjo objektov za rekonstrukcijo tovarne. V tem pogledu se je samo ugotovilo, da se je s temi deli pričelo, da je izgradnja podaljška vlačilnega oddelka v delu, da je centrifuga za sušenje frit bila izvršena. Ureditev barvnega mlina in vzhodnega dela emajlirnice pa ni bila izvršena, ker se prvotni načrt ne ujema z dosedanjim načrtom rekonstrukcije tovarne.

V smislu 4. sklepa, naj bi se izboljšal razpis v emajlirnici, so predpriprave za razpis že izvršene, tako da se bo s tem začelo s prihodnjim letom.

Izboljšanje vodenja pravilne kadrovske politike in pridobitve kadrov je vseboval 5. sklep. Tudi zaradi tega vprašanja je bilo marsikaj storjeno, in sicer se je pridobilo nekaj ustreznih kadrov zlasti z visoko izobrazbo za izpraznjena delovna mesta. Za vodilni kader so pa bila pripravljena razna predavanja in organizirani strokovni, ekonomski in politični seminarji. Nadalje je ustanovljen izobraževalni center, ki ima naloge vzvljanja in strokovnega izobraževanja kadrov.

Da je bila investicijskemu vzdrževanju posvečena velika pozornost, se vidi že iz tega,

da je tovarna obratovala brez zastojev in da je postavljeni plan prekoračen. Novo nabavljene stroje večinoma še ni bilo možno postaviti na dokončna mesta, ker so sedaj zato še ovire. Ta problem bo tudi rešen z rekonstrukcijo. Tako je tudi ta sklep bil izvršen.

V pogledu osvajanja novih izdelkov kot posebne naloge po sklepu DS, je ugotoviti, da so se pričeli proizvajati razni artikli za DEUTZA »TAM« Maribor, radiatorji za Rade Končar, noge za kopalne kadi, pokrovi itd. V programu pa je še izdelava pekačev, umivalnikov z omarico in dvaliterski papinovi lonci. Oddelek osvajanja novih izdelkov je bil razdeljen med letom na dva dela, in sicer: na raziskovalnega tehniko, ki bo raziskoval nove artikle in v tehnološki oddelek, ki bo te stvari izvršil.

Zelo pereč problem zasledovanja nastanka sekunda II a blaga se je intenzivno reševal. Z analizami nastanka sekunda posode in z odpravo prevlečka v emajlirnici je dokazano, da je bil ta sklep pravilen in da je prinesel zaželjene rezultate. Ugotovljeno je bilo, da se proizvaja zelo mnogo sekunda posode v emajlirnici in da je 20 % materialnih napak, ostale so pa delovne. Zaradi tega je potrebno uvesti nov način kontrole, da se preprečijo zlasti delovne napake. V ta namen je bil izvršen študij kontrole v emajlirnici ter so predstavniki našega podjetja tudi v drugih podjetjih proučevali organizacijsko kontrolo

O zavarovanju članov kolektiva

Podjetje ima sklenjene razne zavarovalne pogodbe pri Državnem zavarovalnem zavodu, na podlagi katerih lahko člani našega kolektiva v tam določenih zavarovalnih primerih prejmejo izplačilo zavarovalnice. Smatramo, za primerno, da se tudi o tem piše in da se poudči člani kolektiva, kakšne pravice odnosno zahtevke imajo lahko na podlagi sklenjenih zavarovalnih razmerij. Naj navedemo ta zavarovanja in bistvene značilnosti pri podanih zavarovanjih.

1. Kolektivno nezgodno zavarovanje.

S tem zavarovanjem so zavarovani vsi člani kolektiva, ki se nahajajo v delovnem razmerju v našem podjetju. Zavarovanje se nanaša na nezgode, kot pove že sam izraz nezgodno zavarovanje ter so upoštevane nezgode pri delu in izven. Pod nezgode se šteje padec, udar, povozitev, ugriz po živalih, razne opekline, utopitve, vrezi in vbodi, zadušitve s paro, plinom itd. Član kolektiva, ki je prizadet po takšni tovrstni nezgodi, ki se mu je pripetila pri delu, v službi, na poti domov ali doma kot tudi kjerkoli izven dela, je upravičen zahtevati zavarovalnino. Ta zavarovalnina ali odškodnina, ki jo izplača Državni zavarovalni zavod, se izplačuje le v dveh primerih odnosno za dve vrste posledic, ki nastanejo po nezgodi in sicer za smrt in trajno nesposobnost za delo. Če se je član kolektiva smrtno ponesrečil, prejmejo njegovi svojci, to je zakoniti dediči zavarovalnino. Če pa je posledica nezgode le trajna delovna ali popolna nesposobnost za delo, pa prejme član kolektiva — zavarovanec sam zavarovalnino.

Zavarovalnina je zopet različna ter ne prejmejo vsi člani kolektiva enako zavarovalnino za nezgodo odnosno posledico nezgode. Zavarovalnina se deli po obstoječih zavarovalnih predpisih na nevarnostne razrede pod čemer se upošteva to, na kakšnem delovnem mestu je kdo zaposlen v podjetju in kakšna nevarnost obstoja za nezgodo na dotičnem delovnem mestu. Tako imamo pet nevarnostnih razredov ter je v prvem razredu, kjer je najmanjša verjetnost, da nastopi nezgoda, zavarovalnina najvišja, v naslednjih razredih je pa zavarovalnina glede na povečano nevarnost postopoma nižja.

Tako spadajo n. pr. v prvi nevarnostni razred delovna mesta uslužbencev v podjetju in nekatera druga delovna mesta, kjer praktično ne obstoji verjetnost za nezgodo pri delu. V petem razredu to je najvišjem glede na verjetnost nevarnosti, so n. pr. šoferji avtomobilov. Zavarovalnina znaša v prvem razredu 342.000 din za primer smrti, za trajno nesposobnost 684.000 din. Dočim znaša v petem razredu za primer smrti 66.000 din, za trajno nesposobnost pa 132.000 din. Večina članov kolektiva delavcev v obratih spada v tretji odnosno četrti zavarovalni razred glede na to ali delajo neposredno pri strojih ali ne. Zavarovalnina znaša v tretjem razredu za smrt 114.000 din, za trajno nesposobnost pa 228.000 din, v četrtem razredu pa za smrt 84.000 din, za trajno nesposobnost pa 168.000. V primeru, da se nekdo poškoduje pri delu ali izven dela, prejme zavarovalnino pod pogojem, da po končanem zdravljenju obstoja še delna ali popolna nesposobnost za delo. V primerih, kjer po končanem zdravljenju zdravnik ugotovi, da nezgoda ni pustila nikakih posledic in da je član kolektiva enako sposoben za delo po nezgodi, kot je bil pred nezgodo, ponesrečenec ni upravičen do zavarovalnine. Če si je n. pr. nekdo zlomil nogo in je po končanem zdravljenju noga enako vredna kot je bila pred zlomom, ni ponesrečenec upravičen do zavarovalnine.

Zavarovalnina za trajno nesposobnost po nezgodi se odmerja po posebnem pravilniku, v katerem so navedeni določeni odstotki delovne sposobnosti. Tako se n. pr. smatra izguba celotnega palca na desni roki 20 %, na levi 16 %, izguba vida na enem očesu 33 %, na obeh očesih 100 %. Zavarovalnina se n. pr. za izgubo celega palca na desni roki delavcu, ki je delal neposredno pri stroju in se ga uvrsti v četrti nevarnostni razred, odmeri

lako, da se mu da 20 % od zneska 168.000 din kolikor znaša zavarovalnina za popolno nesposobnost. Na ta način prejme tisti, ki je izgubil celi palec na desni roki 33.600 din. Enako je s poškodbami drugih prstov, kjer so odstotki različno določeni.

Zavarovalnina se doseže le, če se prijavi nezgodni primer Državnemu zavarovalnemu zavodu. Za nezgode, ki se pripetijo v podjetju, prijavi DOZ-u podjetje, oddelek pravne službe. V takih primerih je napravljen že ob nezgodi komisijski zapisnik o nezgodi ter se podatki za prijavo vzamejo iz tega zapisnika. Podjetje napravi prijavo samo, priporoča se pa, da se vsak član kolektiva, ki se je ponesrečil v podjetju, pozanima v oddelku pravna služba ali je bila napravljena prijava DOZ-u. V drugih primerih, kjer se je nekdo ponesrečil doma, mora pa brezpogojno sam javiti podjetju in dati na razpolago podatke, kako se je pripetila nezgoda in kakšne dokaze ima, n. pr. očevidce nezgode, ki bodo lahko potrdili, da se je nezgoda res pripetila in kje se je pripetila. Podjetje namreč ne ve za takšne nezgode ter se lahko pripeti, da upravičenec ne bo prejel zavarovalnine, če ni prijavil svoje nezgode v podjetju. Državni zavarovalni zavod nato na podlagi sprejete prijave odloči, ali se mu izplača zavarovalnina, ali ne. Predno odloči o tem, zahteva mnenje svojega zdravnika ali zdravniške komisije, ali je podana nezmožnost za delo ali ne. Zaradi tega je običajno vsak zavarovanec — ponesrečenec klican še naknadno na pregled k zdravniku odnosno zdravniški komisiji, predno se mu izplača zavarovalnina.

Razven zavarovalnine za primer nezgode, prejmejo zavarovanci lahko še odškodnino za stroške zdravljenja. Takšno zavarovanje tudi za te stroške pa ni sklenjeno v našem podjetju za vse člane kolektiva, marveč le za nekatere, kot bomo videli pri avtomobilskem zavarovanju. Člane kolektiva tedaj ne sme motiti to, da ne morejo vsi prejeti odškodnine za stroške zdravljenja. Kdor se poleg tega še sam osebno zavaruje za primer nezgode in plačuje sam prispevke DOZ-u, prejme poleg zavarovalnine iz kolektivnega nezgodnega zavarovanja, še zavarovalnino na podlagi svoje osebne zavarovalne police. Zahtevek za izplačilo zavarovalnine po osebni polici mora napraviti zavarovanec sam ter urediti vse ostalo za dosego te zavarovalnine. To njegovo osebno zavarovanje se podjetja ne tiče. Treba je opozoriti člane kolektiva, da nezgodno zavarovanje pri DOZ-u tudi nima zveze z osebnim socialnim zavarovanjem ter Zavod za socialno zavarovanje izplačuje hranarino in druge dajatve ne glede na to, ali ima nekdo odnosno je upravičen od kakšne zavarovalnine v nezgodnih primerih od Državnega zavarovalnega zavoda. Podjetje plačuje zavarovalno premijo v breme osebnih dohodkov, to je takojimovanega dobička ter se zaračunava ta premija po številu vsakokrat zaposlenih v podjetju.

Praksa je pokazala, da je to zavarovanje potrebno, ker je stalno vsako leto prilično veliko število izplačil za nezgode primere, čeprav gre sicer po večini za manjše nezgode kot so poškodbe prstov, razne vrezine itd. Izjemoma pride tudi do kakšne težje nezgode kot je bil primer izgube očesa, težja poškodba noge ali roke.

2. Avtomobilsko nezgodno zavarovanje.

To zavarovanje se nanaša na prevoze z avtomobil ter obsega šoferje in vse sovozače odnosno potnike. Državni zavarovalni zavod je na podlagi te vrste nezgodnega zavarovanja dolžan izplačati zavarovalnino to je odškodnino v primerih nezgode podobno kot pri kolektivnem nezgodnem zavarovanju, to je za primer smrti ali za primer trajne nesposobnosti delne ali popolne za delo. Za vsak avto v podjetju to je osebni, tovorni, avtobus je sklenjeno to nezgodno zavarovanje s posebno polico. Pri osebnih avtomobilih so zavarovani šofer in sopotniki in sicer toliko, kolikor je registriranih sedežev v avtomobilu.

Enako je zavarovan pri-tovornih avtomobilih šofer in eden ali dva sovozača, kolikor je registriranih sedežev v kabini avtomobila. Avtobus ima zavarovanje sklenjeno za šoferja in 31 potnikov.

Ker je pri vožnji z avtomobili podana večja nevarnost kot pri delu n. pr. v podjetju, so zaradi tega zavarovalnine znatno višje. Za primer smrti znaša zavarovalnina za vsakega zavarovanca, šoferja kot tudi sovozača ali kot sopotnika 500.000 din, za primer trajne nesposobnosti za delo, pa znaša zavarovalnina 1.000.000 din za osebo ter se odmeri potem od tega zneska po procentih, kakor je ugotovljena nesposobnost. Če je popolna nesposobnost, se izplača 1.000.000 din.

Razen za smrt ali trajno nesposobnost so vsi zavarovanci po tem zavarovanju upravičeni tudi do dnevne odškodnine — povračila stroškov zdravljenja. Za vsak dan, ko je nekdo zaradi nezgode, nastale pri avtomobilski vožnji, nesposoben za delo ter je na zdravljenju, prejme dnevno odškodnino, ki znaša za vsak dan 500 din. Treba je pojasniti, da to dnevno odškodnino prejme tudi takrat, če bi nezgoda ne pustila nikakih posledic, to je, da bi popolnoma ozdravel.

Zavarovalnina se izplača le za nezgode, ki so nastale pri vožnji z avtomobilom ali kakršnimkoli manevriranjem z avtomobilom. Pri šoferju se lahko pripeti, da je prišlo do nezgode že pred začetkom vožnje ali tudi po končani vožnji, če je ta nezgoda v zvezi s pripravljanjem avtomobila za vožnjo, hranitvijo in podobno.

DOZ pa nima obveznosti, da bi izplačal ponesrečenecem zavarovalnino, v naslednjih primerih:

Če je upravljal nekdo z motornim vozilom brez predpisane vozne dovolilnice ali če je z vozilom upravljala oseba, ki se je odpejala na vožnjo brez vednosti ali proti volji lastnika vozila (črna vožnja). Če je sopotniku ali sovozaču bilo znano, da šofer nima predpisane dovolilnice za upravljanje z avtomobilom ali mu je moralo biti znano iz vseh okolnosti. Nadalje je izključena obveznost pri vožnjah na tekmah z motornimi vozili, na treningih za tekme ter še nekaterih drugih primerih. Zavarovalnino prejme zavarovanec, v primeru smrti pa njegovi zakoniti dediči.

3. Regresno zavarovanje šoferjev.

Vsi osebni, tovorni avtomobili in avtobusi so zavarovani za t. im. kasko in jamsko zavarovanje. S temi zavarovanji je krita škoda na avtomobilu, na tovoru ali na stvareh tretjih oseb, če pride do nezgode pri vožnji z avtomobilom. V kolikor so pa prizadejane še kakšne telesne poškodbe pri vožnji z avtomobilom kadar pride do nezgode, se izplačuje odškodnina na podlagi t. im. jamstva. Nas zanima pa pri tem druga stran tega zavarovanja. Podjetje prejme na podlagi teh zavarovanj povrnjeno škodo za avto, tovor kot tudi za to, kar je plačalo poškodovanim osebami. Čim je prejelo podjetje izplačano zavarovalnino, to je odškodnino, preidejo pravice od podjetja na DOZ, kateri lahko zahteva povračilo škode od tistega, ki je povzročitelj škode to je od šoferja, če je zakrivil prometno nezgodo. Ta pravica zavarovalnega zavoda se imenuje regresna pravica. Zavarovalni zavod se odloči, ali bo zahteval in koliko bo zahteval povračila škode od šoferja, ki je zakrivil nezgodo. Da bi zavarovalni zavod ne zahteval povračila škode od šoferja, se sklepa regresno zavarovanje, da na ta način prejme zavarovalni zavod pavšalno odškodnino za izplačane zavarovalnine.

Opozoriti pa je treba, da zavarovalni zavod zahteva lahko povračilo škode, to je izvaja svojo regresno pravico napram šoferju četudi je sklenjeno regresno zavarovanje in sicer v teh primerih:

če je šofer povzročil prometno nezgodo naklepno ali hote;

če je v trenutku nezgode bil vinjen; če nima ustrezne šoferjske izkaznice; če je na črni vožnji.

Regresno zavarovanje je izvedeno tudi v našem podjetju.

Dr. F. Z.

Organizacija podjetja

V podjetju se je med letom preteklega leta intenzivno delalo na izpopolnitvi organizacije podjetja. V to svrhu so bili izdelani in sprejeti tudi razni pravilniki, ki urejajo poredina področja dela v podjetju. Da bi se uredil disciplinski postopek in pravilno izrekanje ter izvrševanje disciplinskih kazni v podjetju, je bil na seji delavskega sveta dne 27. 11. 1959 sprejet *pravilnik o disciplinskem postopanju v Tovarni emajlirane posode*. Ker se bo ta pravilnik pričel uporabljati s 1. 1. 1960, objavljamo najvažnejša določila iz tega pravilnika.

P R A V I L N I K

o disciplinskem postopanju v Tovarni emajlirane posode, Celje.

I.

Splošne določbe.

Čl. 1.

S tem pravilnikom se ureja izvajanje disciplinskega postopka, izrekanje in izvrševanje disciplinskih kazni v Tovarni emajlirane posode Celje.

Čl. 2.

Disciplinsko postopanje se uvaja in izvaja proti kršilcem delovne discipline v podjetju zaradi vzdrževanja in krepitve delovne discipline.

Delavec (fizični in umski) je disciplinsko odgovoren, če prekrši delovno disciplino s tem, da ne izpolnjuje svojih delovnih obveznosti in dolžnosti, ki jih določajo Zakon o delovnih razmerjih, Pravila podjetja in drugi pravilniki, ki urejajo organizacijo in delo v podjetju.

Čl. 3.

Temeljne dolžnosti in obveznosti delavca v delovnem razmerju so zlasti:

Delavec mora osebno in ob svoji odgovornosti opravljati delo v podjetju ter mora izpolnjevati delovne obveznosti in dolžnosti, ki izvirajo iz delovnega razmerja.

Delavec mora biti na delovnem mestu in tam delati v predpisanem delovnem času.

Delavec mora varovati družbeno premoženje, vlagati v delo svoje osebne in strokovne sposobnosti in smotno opravljati proizvodna sredstva.

Delavec, ki iz kakršnegakoli razloga ne more priti na delo, mora to v 24 urah sporočiti v podjetje.

Delavec se ne sme odstraniti s svojega delovnega mesta brez dovoljenja pristojnega voditelja.

Čl. 4.

Delavec je disciplinsko odgovoren, če prekrši delovno disciplino z naklepom ali iz malomarnosti.

Kazenska odgovornost oziroma odgovornost za gospodarski prestopok ali prekršek ne izključuje disciplinskega kaznovanja, če je delavec z dejanjem, ki pomeni kaznivo dejanje, gospodarski prestopok ali prekršek, prekršil tudi delovno disciplino.

Čl. 5.

Delavec ne sme biti disciplinsko kaznovan, preden ni zaslišan, razen če brez opravičljivega vzroka ne pride k zaslišanju, čeprav mu je bilo v redu izročeno vabilo.

Čl. 6.

Disciplinski postopek je pismen ter se morajo v času postopka vsi predlogi in izjave ter ostala dejanja napraviti pismeno, sestaviti pismeni zapisnik o izrečenih kaznih pa izdelati pismene odločbe z obrazložitvijo in pravnim podukom glede pritožbe.

Disciplinski postopek mora biti hiter, vendar mora biti dana možnost disciplinskemu obdolžencu za obrambo.

II.

Disciplinski organi.

Čl. 7.

Disciplinski starešina v podjetju je glavni direktor.

Glavni direktor odreja uvedbo disciplinskega postopka proti kršilcem delovne discipline ter

a) v lažjih primerih kršitve delovne discipline izreka disciplinske kazni ali prepusti podrejenim delovnim starešinam, določenim s tem pravilnikom, izvedbo disciplinskega postopka v teh primerih in izrekanje disciplinskih kazni.

b) V težjih primerih kršitve delovne discipline predlaga kršilce delovne discipline v kaznovanje disciplinski komisiji podjetja, ki nato izvede v teh primerih disciplinski postopek in izreče kazni.

Čl. 8.

Disciplinski organi — osebe, ki so poleg glavnega direktorja pristojni za izvajanje disciplinskega postopka v lažjih primerih kršitve delovne discipline in za izrekanje lažjih disciplinskih kazni so:

1. Direktorji sektorjev: Splošno upravno organizacij, tehnično proizvodnega, komercialnega tuzemskega, komercialnega inozemskega, računovodskega;

2. obratovodja kovinsko predelovalnega obrata I;

3. obratovodja kovinsko predelovalnega obrata II;

4. obratovodja emajlirskega obrata;

5. obratovodja obratovalnih naprav;

6. obratovodja mehničnega obrata;

7. obratovodja elektro obrata;

8. šef skladišča gotove posode;

9. šef skladišča materiala;

10. vodja odpreme;

11. šef gradbene službe;

12. šef splošne službe;

13. šef proizvodnih obratov;

14. šef obratovalnih naprav in vzdrževalnega obrata.

Čl. 9.

Direktorji sektorjev so pristojni za izrekanje disciplinskih kazni le za vse podrejene uslužbenke v svojem sektorju.

Disciplinski organi — osebe, naštete v čl. 8. toč. 2. do 11. so pristojni za izrekanje disciplinskih kazni za vse njim podrejene delavce.

Šef splošne službe je pristojen za izrekanje disciplinskih kazni vsem delavcem v garaži in pomožnemu osebju.

Šef proizvodnih obratov in šef obratovalnih naprav ter vzdrževalnega obrata sta pristojna za izrekanje disciplinskih kazni vsem njima podrejenim delavcem ter ostalim delavcem iz podrejenih obratov le v primeru, kadar te neposredno zasačita pri storitvi disciplinskega prekrška.

Čl. 10.

Disciplinska komisija je pristojna za izvajanje postopka in izrekanje disciplinskih kazni v težjih primerih kršitve delovne discipline, katere določa ta pravilnik in predpis delovne zakonodaje.

Disciplinsko komisijo izvoli delavski svet, in sicer tako, da izvoli predsednika in enega člana komisije izmed članov delovnega kolektiva, medtem ko drugega člana komisije imenuje sindikalna podružnica v podjetju izmed svojega članstva. Prav tako se določijo namestniki tem članom disciplinske komisije, če je ta zadržan oziroma odsoten.

III.

Disciplinski prekrški in kazni.

Čl. 11.

Lažje kršitve delovne discipline predstavljajo disciplinske nerednosti.

Disciplinska nerednost se povzroči zlasti z malomarnimi dejanji:

1. malomarnost pri delu, netočno, počasno in leno opravljanje dela, nezadostno upoštevanje delovnih navodil nadrejenih;

2. nered na delovnem mestu in nered pri delovnih sredstvih;

3. prigovarjanje in dajanje neumestnih pripomb delovnim navodilom in nalogom nadrejenih ter s tem omalovaževanje nadrejenih;

4. nepotrebno razpravljanje in razgovarjanje med delovnim časom na delovnem mestu, zlasti razgovori o osebnih zadevah in podobno;

5. zapuščenje delovnega mesta med delom brez dovoljenja nadrejenega;

6. netovariško ponašanje na delovnem mestu: medsebojno žaljenje z raznimi priimki, neumestne šale, žaljenje človeškega in ženskega dostojanstva z nedostojnimi izrazi, razno nagajanje, škropljenje, obmetavanje in podobno;

7. lažji dejanski napadi, udarci med prepriom brez kakšnih telesnih poškodb;

8. nepravilno prihajanje na delo in predčasno odhajanje z dela;

9. vinjenost med delom in prihod v vinenem stanju na delo, lažji primeri;

10. neupoštevanje in odklanjanje predpisov zaščitnih sredstev pri delu ter neupoštevanje higiensko tehničnih in varnostnih predpisov.

Čl. 12.

Težje kršitve delovne discipline predstavljajo disciplinski prekrški:

Disciplinski prekrški se zagreše zlasti z naslednjimi dejanji:

1. ponaređitev listin ali predložitev napačnih listin, dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se preslepilo podjetje pri sklenitvi delovnega razmerja ali bi to vplivalo na trajanje in prenehanje delovnega razmerja;

2. zloraba položaja ali prekoračenje dajanja pooblastila;

3. vsako dajanje oz. opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilnost dela v podjetju (neizvajanje raznih nalogov, okrožnic, navodil nadrejenih do podrejenih in podobno);

Nadaljevanje s 1. strani

v proizvodnji. Na podlagi tega se je sklenilo, da se s pričetkom prihodnjega leta uvede nov način kontrole v emajlirnici.

Kot 9. sklep je bil, da se naj načrtnc usmerjajo racionalizacije v proizvodnem procesu, Tudi tu je bil dosežen velik napredek, ker je bil napravljen nov pravilnik o nagrajevanju tehničnih izpopolnitev. Potrebno pa bo še naprej delati intenzivno na tem, da se usmerjevanje tehničnih izpopolnitev doseže ter tudi izvršuje.

Na izboljšanju higiensko tehničnih pogojev dela se je prav tako delalo med letom, organiziran je bil tudi dvodnevni seminar ter se stanje izboljšuje kljub temu, da statistični podatki še vedno izkazujejo znatno število lažjih obratnih nezgod.

Elaborat za rekonstrukcijo tovarne je potrjen ter je ta važna naloga v celoti izvršena. Prav tako je bila razvrstitev delovne sile pravilna in načrtno dosežena predvidena proizvodnost, čemur je dokaz splošni proizvodni in finančni uspeh podjetja. O komisijah delavskega sveta je bilo že omenjeno, da so dobile urejene svoje delokroge, da so pa komisije bile aktivne, je razvidno iz poročil, ki so jih te komisije o svojem delovanju dajale delavskemu svetu.

Tudi zadnja naloga, pa ne zadnja po važnosti nadvse perečega stanovanjskega problema, izgradnja stanovanj, se je pričela v tem letu reševati s tem, da se je pričelo z gradnjo stolpnice in stanovanjskega bloka ob Mariborski cesti. Sicer delo še ni tako napredovalo, za kar pa ne zadene krivda uprave in upravnih organov podjetja.

4. vsaka povzročitev premoženjske škode podjetju z nemarnim ali neresnim opravljanjem dela in izpolnjevanjem delovnih dolžnosti (očitno nemarno delo s katerim nastane škoda na stroju ali proizvodnji, ali celo naklepnost, nepravilno delo odnosno opuščanje izvršitve delovnih dolžnosti);

5. neopravičena oz. nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalogov, ki jih izdajo nadrejeni;

6. neopravičena uporaba materialnih, denarnih in drugih sredstev podjetja v svojo korist ali v korist koga drugega (razne privojitve sredstev, inventarja proizvodov podjetja, tatvine, neopravičena uporaba teh, izdelava na strojih za svojo korist grt:i uml, delava raznih predmetov na stroju v svojo ali v korist drugega brez dovoljenja uprave podjetja);

7. pridobitev osebnih koristi s sprejemanjem raznih daril, podkupnin in drugih ugodnosti v ta namen, da je v škodo podjetja nekaj napravil v korist kakšne tretje osebe;

8. prihod na delo v pijanem stanju ter pijanost med delom, tako da je delavec nesposoben za delo;

9. neopravičeni izostanek z dela, ki traja brez presledka več kot tri dni;

10. povzročanje nereda ali pretepa v podjetju med delom, tako da ima preveč za posledico kakšne telesne poškodbe;

11. nepooblaščen dajanje raznih podatkov ali dajanje netočnih podatkov o podjetju, o delu v podjetju in drugih razmerah v podjetju (izdaja poslovne tajnosti);

12. klevetanje samoupravnih organov in vodilnih nadrejenih v podjetju glede njihovega poslovanja;

13. razne opustitve ukrepov za varnost delavcev ali zaupanih stvari, opustitev ukrepov za higiensko tehnično varstvo pri delu (zlasti pri nadrejenih);

14. ponovne, več kot trikratne zagrešitve disciplinskih nerednosti v istem letu, za katere so bile že izrečene lažje disciplinske kazni;

15. klevetanje, obrekovalno in žaljivo govorjenje o podjetju izven podjetja, o njenih upravnih organih ter vodilnih članih kolektiva, dejansko napadanje in grožnje zunaj podjetja do članov kolektiva glede njihovega dela v podjetju.

Čl. 13.

Kazni za kršitev delovne discipline so:

1. opomin;
2. ukor;
3. strogi javni ukor;
4. denarna kazen;
5. odstavitev s položaja;
6. odpust iz podjetja.

Čl. 14.

Disciplinske kazni lahko izrekaajo:

a) disciplinski organi — osebe, navedene v čl. 8. tega pravilnika: opomin, ukor in strogi javni ukor;

b) glavni direktor: opomin, ukor, strogi javni ukor ter denarno kazen do 5 % enomesečnega dohodka za en mesec;

c) disciplinska komisija vse kazni, navedene v čl. 13.

V poglavju IV. so določila glede izvajanja disciplinskega postopka ter je podrobneje urejen postopek od pričetka, t. j. od prijave do izdaje odločbe odnosno izreka disciplinske kazni. Bistvena načela, po katerih se mora voditi ta disciplinski postopek, so ta, da mora biti vedno podana prijava, da mora biti vsakdo zaslišan, da morajo biti izvedeni potrebni dokazi in šele nato sme biti izdana pismena odločba. Zoper odločbo mora biti dana vsakomur možnost pritožbe.

V poglavju V. je podrobneje urejen disciplinski postopek pred disciplinsko komisijo podjetja.

Poleg načel, ki so navedena v prednjem odstavku (IV. poglavje pravilnika) so določila glede pravic in dolžnosti predsednika in članov disciplinske komisije glede izvajanja disciplinske obravnave, detajlna določila

glede izvajanja dokazov, ocenjevanje dokazov, glede odločbe — sodbe, glede pisanja zapisnikov itd.

V poglavju VI. je urejen pritožbeni postopek tako, da ima vsakdo pravico pritožbe, in sicer grede pritožbe zoper odločbe nižjih disciplinskih organov na disciplinsko komisijo podjetja, zoper odločbe disciplinske komisije pa na Občinsko disciplinsko sodišče. V poglavju VII. so določila glede izvrševanja disciplinskih kazni, zlasti glede izvršitve denarnih kazni, odstavitve s položaja in disciplinskega odpusta.

V poglavju VIII. je urejena evidenca disciplinskih zadev. Nad vsemi izrečenimi disciplinskimi kaznimi vodi evidenco pisarna referenta za delovne odnose (personalna pisarna), ki jo vodi v ta namen poseben vpisnik »Evidenca disciplinskih zadev«. V tej pisarni se hranijo tudi vsi disciplinski spisi.

Disciplinske kazni se brišejo po preteku enega odnosno treh let, če je storilec bil prvič kaznovan in pozneje ni bil več disciplinsko kaznovan. Po enem letu se brišejo vse disciplinske kazni, ki jih izrekaajo nižji disciplinski organi in glavni direktor, po treh letih pa tiste disciplinske kazni, ki jih izreka disciplinska komisija. S tem da so disciplinske kazni črtane se smatra, kakor da delavec ni bil še disciplinsko kaznovan.

Nadalje imamo še v tem pravilniku določila glede posebnega postopka, katera določajo v skladu s predpisi zakona o delovnih

Pravila, pravilniki, odločbe . . .

S področja notranje organizacije podjetja lahko navedemo, da so bili izdelani v zadnjem času razni pravilniki in popravljani notranji predpisi, ki se nanašajo na organizacijska vprašanja. Tako so bila spremenjena pravilap odjetja v tistem poglavju, ki se nanaša na ustanovitev začasnega delovnega razmerja. Te spremembe so se morale napraviti v zvezi z navodili o začasnem delovnem razmerju, ki je izšlo v Uradnem listu. Te spremembe so važne za zaposlitev upokojenecv pri raznih priložnostnih delih, pri stalnih delih z nepolnim delovnim časom kot tudi na splošno za tako imenovano pogodbeno zaposlitev zunanjih sodelavcev podjetja.

Izdelani so pravilniki: pravilnik o ugotavljanju in nagrajevanju tehničnih izpopolnitev; pravilnik o izobraževalnem centru; pravilnik o razpisu del; pravila o organizaciji rednega mazanja strojev in naprav.

V izdelavi je tudi pravilnik o razdelitvi stanovanj, katerega podjetje doslej še ni imelo. Tak pravilnik morajo sedaj napraviti vsa podjetja, ki imajo lastne stanovanjske zgradbe v upravi. V tem pravilniku morajo biti določila glede razdeljevanja obstoječih stanovanj, to je v starih

zgradbah ter tudi določila glede oddaje stanovanj v novo zgrajenih stanovanjskih zgradbah, kjer se bodo oddajala stanovanja na podlagi boljše ponudbe tistim, ki bodo pripravljene kupiti stanovanja kot lastnino na posameznem delu stavbe ali pa kupiti stanovalsko pravico s tem, da plačajo določen znesek kot predujem najemnine za daljšo dobo. S tem v zvezi bi bilo pripomniti, da bo naše podjetje zaenkrat razdeljevalo stanovanja tudi še v bodoče po dosedanem načinu, to je na podlagi prioritete liste najbolj potrebnim. Tako se bodo razdeljevala stanovanja tudi v novo zgrajeni stolpnici in stanovanjskem bloku ob Mariborski cesti. Pri poznejših novo gradnjah se bo pa verjetno razdeljevanje vršilo že po novih načelih najboljše ponudbe.

Kot sestavni del pravilnika so tudi obrazci za posamezna opravila, ki se izvajajo v disciplinskem postopku kot na primer obrazci za prijave, za zaslišanja, za zapisnike o disciplinski obravnavi, za odločbe itd., tako da so s tem dani vsi pripomočki za lažje in hitro vodenje disciplinskega postopka. Hkrati je pa s tem tudi poenoten postopek v celém podjetju. Da bi se vsi disciplinski organi pa tudi ostali člani kolektiva seznanili s tem pravilnikom, bo pravilnik o disciplinskem postopanju razmnožen v več izvodih ter na razpolago vsem disciplinskim organom v podjetju, v omejenem številu pa tudi dan na razpolago članom kolektiva. V začetku bodo morda še težkoče zaradi nepravilnega ali nepopolnega tolmačenja nekaterih predpisov pravilnika ter bo v ta namen potrebno pojasnjevanje in strokovna razlaga, ki jo bo treba izvesti še pred izvajanjem pravilnika.

Kot sestavni del pravilnika so tudi obrazci za posamezna opravila, ki se izvajajo v disciplinskem postopku kot na primer obrazci za prijave, za zaslišanja, za zapisnike o disciplinski obravnavi, za odločbe itd., tako da so s tem dani vsi pripomočki za lažje in hitro vodenje disciplinskega postopka. Hkrati je pa s tem tudi poenoten postopek v celém podjetju. Da bi se vsi disciplinski organi pa tudi ostali člani kolektiva seznanili s tem pravilnikom, bo pravilnik o disciplinskem postopanju razmnožen v več izvodih ter na razpolago vsem disciplinskim organom v podjetju, v omejenem številu pa tudi dan na razpolago članom kolektiva. V začetku bodo morda še težkoče zaradi nepravilnega ali nepopolnega tolmačenja nekaterih predpisov pravilnika ter bo v ta namen potrebno pojasnjevanje in strokovna razlaga, ki jo bo treba izvesti še pred izvajanjem pravilnika.

OPOZORILO!

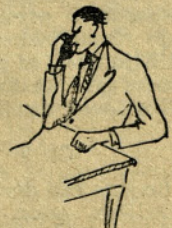
Besedni del tarifnega pravilnika je bil objavljen že v peti in šesti številki našega lista. Vendar smatramo za potrebno, da moramo opozoriti še enkrat na določila, ki se nanašajo na delitev osebnega dohodka nad že izplačanimi, t. j. tako imenovani dobiček. V 27. členu je določeno, da neopravičeni izostankarji v teku leta izgubijo ob koncu leta pravico do tega dela osebnega dohodka (dobička), če so med letom zaporedoma tri dni ali skupaj pet dni izostal neopravičeno od dela. 27. člen se dobesedno glasi:

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

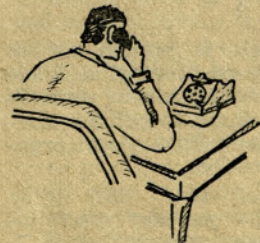
Da ne bo torej nepotrebnih vpraševanj, pojasnjevanj in pritožb, si že sedaj izprašajmo vest in opustimo vsako nado na »dobiček«, če smo se med letom tako težko pregrešili zoper delovno disciplino.

NE TAKO

ČE KLIČES, SE TI
OGLASI, "HALO"
A TI VPRAŠAŠ
"KDO JE TAM?"
NIKAR!



AMPAK



NAJPREJ SE SAM PREDSTAVI
IN VPRAŠAJ, "KDO JE TAM?"
NATO POVEJ KAJ ŽELIŠ.

Bodimo previdni pri delu

Mnogokrat govorimo o skrbi za zdravje in življenje človeka pri delu, vendar so naši ukrepi za preprečevanje nezgod in poklicnih bolezni pri delu premalo učinkoviti.

Uspeh ukrepov za varnost pri delu ni odvisen samo od več ali manj izpopolnjenih varnostnih naprav ali od dejavnosti nekaj oseb, ki se po službenem položaju bavijo z organizacijo varnosti pri delu, temveč od kolektivnega prizadevanja, da se odstranijo vse vidne pomanjkljivosti, ki ogrožajo varnost pri delu v tekočem procesu proizvodnje. Dejavnost in organizacije tehnične zaščite in zdravstvene zaščite v podjetju ni torej odvisna le od samih preventivnih in tehničnih ukrepov, marveč je odvisna od dogajanja, ki ga tvori celota kot produkt skoncentriranih sil hotenja vsakega posameznika in iz tega vidika je treba obravnavati tudi odgovornost ali točneje rečeno, kolektivno odgovornost.

Mnogokrat slišimo, da se je zgodila nesreča v tovarni, ki je prizadela našega tovariša, sodelavca s tem, da je lažje ali težje poškodovan. Tak dogodek ne sme preiti molče mimo nas, ker s tem ni prizadet le pone-srečenec, marveč tudi njegova družina, tovarna in naša skupnost. Nesreče pri delu ne smemo le registrirati, ko se je zgodila, temveč moramo iskati vzroke, zakaj se je zgodila ter predvidevati vse ukrepe kako nesrečo preprečiti.

PREPREČEVANJE NESREČE PRI DELU

To vprašanje moramo osvetliti predvsem iz tiste perspektive, ki tvori temelj preprečevanja nezgod pri delu in to je sistematična in splošna vzgoja vseh članov kolektiva. Tu se pojavlja predvsem vprašanje načina vzgoje delavstva. Predvsem je potrebno, da poznajo varnostne predpise pri delu poleg najvišjih odgovornih uslužbenec, oddelkovodje, mojstri, predelavci in grupni vodje. Toda ne gre se samo za predpise, ki jih morajo po svojem službenem položaju le ti poznati, gre se za dojetanje nujnosti, ki jo narekuje tehnološki proces proizvodnje, kjer ima vsak delovni prostor, vsak stroj, orodje ali napeljava svojo značilnost. Vse te značilnosti v svojem delokrogu dela pa morajo vodilni delavci poznati in seznaniti z njimi vse delavce, ki opravljajo določeno delo pri stroju ali napravi. Delavec mora biti temeljito seznanjen z vidnimi elementi nevarnosti, da se nesreče obvaruje, da bo buden nad vsemi nenormalnimi pojavi, ki nastajajo v njegovem neposrednem okolju. O tem ga mora poučiti vodilni delavec, kateremu je podrejen. Vodilni delavec je torej odgovoren za varstveno vzgojo svojih podrejenih po svoji službeni dolžnosti.

RED IN DISCIPLINA PRI DELU

Red in disciplina pri delu sta čestokrat šibka točka dosledne in pravilne vzgoje delavstva. Vsakega člana kolektiva je treba navajati na zavestno socialistično disciplino, ki je važen činitelj pri preprečevanju nesreč pri delu. Naši vodilni delavci, zlasti mojstri in predelavci so včasih preveč popustljivi. Tako bi na primer delavec, ki dela pri stroju ne smel upravljati stroja, če ni v normalnem stanju (vinjenost). Delavec, ki ne pride spočit in prespan na delo, ne more opravljati delo tako kot treba in ni v stanju opazovati svojega neposrednega okolja s pravo bistrino in previdnostjo ter preudarnostjo, zaradi česar ga je treba na to opozoriti.

Kršenje delovne discipline se odraža največkrat pri odklanjanju zaščitnih sredstev. Če je zaščitno sredstvo predpisano, tedaj ga mora tudi delavec uporabljati. Njegov nadrejeni je odgovoren za predpisano uporabo zaščitnih sredstev. Nadrejeni se mora v skrajnem primeru poslužiti disciplinskih ukrepov, če ugotovi, da se ponavlja kršitev delovne discipline s tem, da se pri delu kljub opominu ne uporabljajo predpisana zaščitna sredstva.

Pravi in edini namen vzgoje delavstva je ta, da se ne vzbujajo pri posamezniku ali skupini neke vrste zavest nevarnosti, marveč da se delavec usposobi, da bo previden pri delu in da mu previdnost preide v navado tako, da bo brez razmišljanja že instiktivno reagiral na nevarnost.

KOMISIJA HTZ

V zvezi s preprečevanjem nesreč pri delu mora komisija HTZ skupno z drugimi službami v tovarni stremeti za tem, da postane pri svojem delu elastična in da se znebi vsake okornosti. Komisija ima določene naloge, ki so obsežne, vendar je njena osnovna naloga, ki je najvažnejša, ta da z raznimi posegi v procesu proizvodnje preprečuje nesreče pri delu. Komisija mora iskati trajno obliko in način učinkovite propagande za preprečevanje nesreč pri delu in ne sme biti njeno delo kampanjsko. Kampanjska propaganda, ki izbija na dan od časa do časa, je v praksi učinkovita le za določen čas in ne doseže tistega cilja pri vzgoji delavstva o katerem smo že prej govorili.

Oblike stalne propagande so različne in jih je mnogo na izbiro. Komisija se lahko poslužuje filmov, predavanj, plakatov, parol itd. Ako pa hoče komisija, da bo njeno delo v teku leta uspešno, tedaj je neobhodno potrebno, da sestavi svoj propagandni program, ki naj ne ostane samo napisan na papirju, temveč se mora izpolniti do najmanjše potankosti.

Ne bomo se spuščali v potankosti nalog komisije HTZ v tovarni. Te naloge so določene s pravilnikom HTZ, ki ga je sprejel delavski svet. Naj omenimo še to, da je njena naloga poleg izvršitve učinkovite propagande za tehnično in zdravstveno varnost ta, da morajo nadzirati celo podjetje ter ugotoviti, če se izvajajo tehnični in higijenski predpisi, raziskati vse nesreče po virih in vzrokih ter predlagati ukrepe, da se take nesreče preprečijo.

Da bo delo komisije uspešno, mora ta pritegniti k sodelovanju še druge ljudi v podjetju kot so na primer socialni delavec in psiholog, a obratni zdravnik in varnostni tehnik pa bi morala biti po svojem službenem položaju aktivna člana komisije HTZ ter glede na njihov položaj središča točka vsega dogajanja v tej komisiji.

VARNOSTNI TEHNIK

Varnostni tehnik ima po svoji službi specifične naloge v podjetju. On je pravzaprav duša preventivnega dela v podjetju in komisiji HTZ. Že v začetku tega članka je omejeno kakšen odnos morajo imeti oddelkovodje, mojstri, predelavci in grupni vodje do vzgoje podrejenih in kakšna je v zvezi s tem njihova odgovornost, zato je popolnoma zgrešeno mišljenje nekaterih vodilnih delavcev, da sloni vse delo in odgovornost za HTZ na varnostnem tehniku. Kot smo že dejali, ima varnostni tehnik specifične naloge ter mora glede na to poznati zakonodajo, delo v podjetju in nevarnosti, ki nastopajo ter mnoge druge činitelje, ki se pojavljajo v službi. Da uspešno izvršuje delo, mora imeti potrebno strokovno znanje, analitične sposobnosti, poznati mora ljudi in takt občejanja z ljudmi itd.

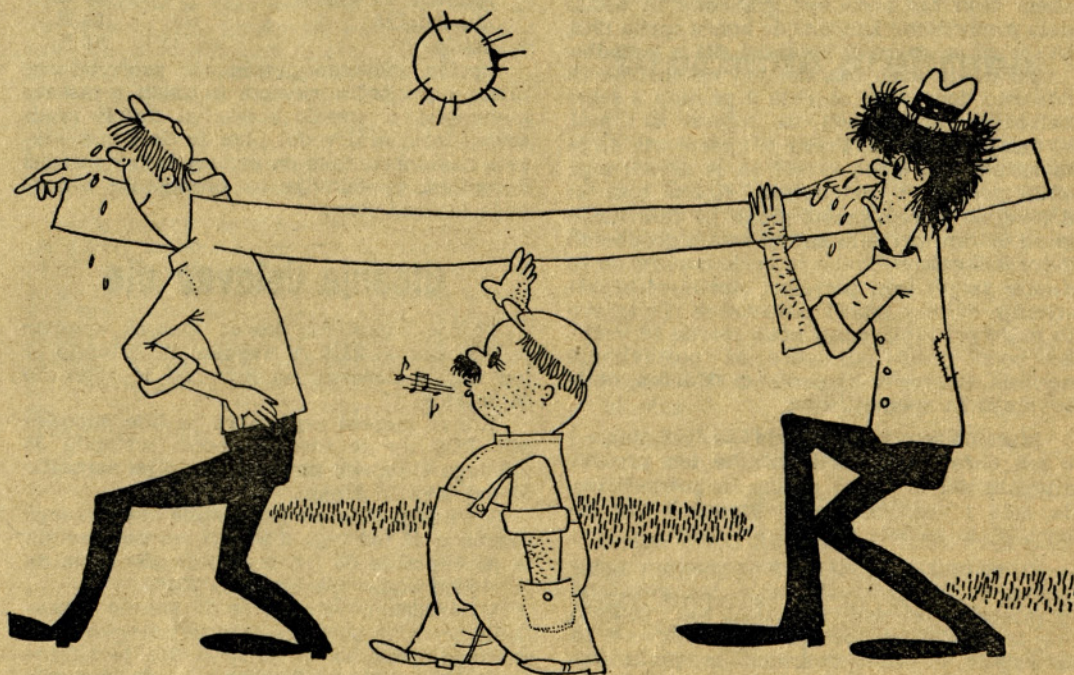
Glede na to je upravni odbor na seji dne 2. 9. 1959 opredelil delo varnostnega tehnika v tovarni takole:

1. Varnostni tehnik naj rešuje splošno problematiko HTZ v tovarni, analizira naj vzroke posameznih nesreč in daje predloge, da se ti odpravijo.
2. Dela naj obhode po delavnicah, mojestrom in predelavcem po oddelkih naj daje predloge kaj je treba izboljšati za preprečitev nesreč pri delu.
3. Kontrolira naj izvršitev danih nalog v zvezi s preprečevanjem nesreč pri delu.
4. Skrbi naj za vzgojo vodilnega kadra po liniji HTZ.
5. Na podlagi skrbne analize nesreč pri delu mora ugotoviti ali so bili vzroki nesreče, ki se je dogodila, dovolj raztolmačeni delavcem in če so bili na nepravilnosti, ki so nesrečo povzročile, opozorjeni.
6. Ugotavlja mora potrebe primernih zaščitnih sredstev, ki jih delavci lahko nosijo brez težave.
7. Naloga HTZ tehnika je tudi, da uredi vse potrebno glede dodeljevanja čaja in mleka v podjetju in da ukrepa za odpravo nečistoče po delavnicah.

Razumljivo je, da niso v tem članku opisane do podrobnosti vse naloge službe HTZ.

O tej službi bomo tudi še v bodoče pisali v našem glasilu, potrebno pa bi bilo, da bi dali svoj prispevek k temu ne samo vodilni delavci v podjetju, temveč tudi drugi člani kolektiva.

J. E.



Rekonstrukcija podjetja v teku

Po izdelavi in potrditvi programa za rekonstrukcijo našega podjetja so se uresničile tudi naše želje in napovedi, da se bo pričela rekonstrukcija izvajati že v tem letu. Kot prvi objekt v tem programu je preureditev in dograditev oblikovalnice. Gradbena dela pri tem objektu številka 8, kot ga navaja program, so v teku ter so izdelani v glavnem vsi temelji tako, da se je pričelo z postavljanjem železne konstrukcije. Železna konstrukcija, ki jo izdeluje podjetje Metalna v Mariboru, bo v kratkem v celoti izdelana v skladu s pogodbo, ki jo ima s tem podjetjem naše podjetje. Večji del je ta železna konstrukcija že na mestu ter je podaljšek oblikovalnice in vlačilnega oddelka že montiran. V kratkem se bo pričelo postavljanje nosilnih stebrov v novi hali tudi v kleparskem oddelku, kjer so že temelji pripravljeni. Za tem se bodo postavljali stebri nasproti emajlirnici in osrednji stebri v oblikovalnici. Ko bodo postavljeni vsi ti stebri se bo na nje montirala železna konstrukcija s streho, ki bo višja od sedanje strehe v navedenih obratih. Delo se bo izvajalo neprekinjeno v zim-



skem času ter bodo vsa gradbena in ostala dela predvidoma končana do konca aprila 1960, kakor so se zavezali izvajalci del s pogodbo.

Izvajanje vseh teh del pri rekonstrukciji odnosno dograditvi objekta 8 prinaša s seboj neizbežno nevšečnosti in težave za ljudi, ki delajo v obratih. Treba je upoštevati, da je to zimski čas, slabo vreme in je zaradi tega obilo prepiha v delavnicah. Razen tega se delavci ne morejo prosto gibati po delavnicah in so ovirani pri delu zaradi samih gradbenih del v delavnicah. Treba je večje napore, da se doseže zaradi tega potrebna storilnost in odstranijo ovire v tekoči proizvodnji. Te težave in ovire pri proizvodnji bodo morda še večje, ko bodo postavljali odre za postavljanje nosilnih stebrov v kleparskem oddelku, oblikovalnici in v emajlirnici.

Moramo pa priznati, da so vsi delavci v teh obratih razumeli potrebe teh preureditvenih del in da so voljno in potrpežljivo, da, celo z veseljem doslej prenašali vse težave, ki so nastale za njih pri delu.

Prepričani smo, da bodo z enakim razumevanjem in potrpežljivostjo ter povečano vztrajnostjo pri delu prenašali tudi vnaprej vse te težave in nevšečnosti, dokler ne bo ta objekt v celoti dograjen in preurejen. V novem objektu bo delo lažje in prijetnejše ter bodo s tem poplačani sedanji napor de-

lavcev v teh obratih. Za objektom 8 se bo gradil po programu objekt 10, ki bo mejil na objekt 8. Za ta objekt so že naročeni potrebni načrti. Nadalje so naročeni načrti za prestavitev ceste v Bukovžlak, kar je povezano s preureditvijo objekta 4 — odpreme. Tako vidimo, da je rekonstrukcija v teku ter je želja in težnja celotnega kolektiva, da bi se rekonstrukcija načrtno izvajala in tudi izvedla.

Druge gradnje

Stolpnica ob Mariborski cesti je že nekaj mesecev v gradnji. Dela se, videti pa še ni nič. Za stolpnico so potrebni globoki temelji in ti se sedaj grade. Posebne temelje, nekake pilote z betona po številu kakih 60, je v globino približno 18 m izdelalo podjetje »Elektrosond« iz Zagreba in so ta dela končana. Na te temelje pridejo sedaj še drugi, rekli bi pravi temelji zgradbe ter kleti. Izdelavo teh temeljev sedaj izvaja kot izvajalec gradbenih del na tej stolpnici gradbeno podjetje »Ingrad« iz Celja. Dela so bila doslej ovirana nekaj časa zaradi pomanjkanja gradbenega materiala — cementa. Upamo, da bodo sedaj dela na izgradnji stolpnice naprej potekale v redu. Pa še to želimo, da bi se čimprej že kaj videlo iznad zemlje.

Nič boljša ni slika pri izgraditvi bloka pri Jugoslovanu. Tudi tu se šele rije po zemlji, da bi se napravilo mesto za graditev temeljev za novi stanovanjski blok in poslovne prostore. Veliko ne moremo pričakovati, da bo narejeno čez zimo, upamo pa, da bo konec leta 1960 ta blok vsekakor vseljiv, kakor se glasi pogodba.

Proizvodnja

Osnovni proizvodni plan smo tudi v zadnjih mesecih tekočega leta uspešno presegali ter je slika od meseca avgusta dalje naslednja:

	skupno povprečje
avgust	112 %
september	117 %
oktober	117 %
november	122 %

Po posameznih skupinah je izpolnitev proizvodnega plana bila v mesecu novembru naslednja:

emajlirana posoda	120 %
ostala posoda	107 %
sanitarni izdelki	207 %
embalaža	66 %
gardarobne omare	158 %
senčniki	106 %
odpreski	130 %
naprave za gretje	154 %
alu-izdelki	124 %
usluge	84 %

Spričo znatnega preseganja proizvodnega plana v prejšnjih mesecih in zlasti v mesecu novembru, je uspelo kolektivu doseči predvideni letni proizvodni plan že do konca meseca novembra, tako da proizvodnja v mesecu decembru predstavlja že preseganje osnovnega letnega plana.

Gibanje delovne sile

Stanje zaposlenih konec meseca avgusta je bilo skupaj 2216. V avgustu je izstopilo 17 (od tega 4 ženske), na novo se je zaposlilo 24 moških.

Konec meseca septembra je bilo zaposlenih 2238 ter je med mesecem izstopilo 35 (od tega 7 žensk), na novo se je pa zaposlilo 57 (od tega 16 žensk).

V mesecu oktobru je izstopilo iz delovnega razmerja 26 (od tega 8 žensk), na novo se jih je pa zaposlilo 50 (od tega 5 žensk), tako da je stanje konec meseca bilo 2262.

V mesecu novembru se je število zaposlenih nekoliko povečalo, ker je izstopilo le 20 (od tega 6 žensk), na novo se jih je pa zaposlilo 56 (od tega 4 ženske), tako da je stanje zaposlenih konec novembra bilo 2298.

Letošnje delo in uspehi

V letu 1959 smo izdelali, kot je že vsem znano, plan rekonstrukcije naše tovarne. Pri tem študiju smo ugotovili, da je možno doseči največje uspehe z linijsko proizvodnjo. Celotno proizvodnjo smo začeli organizirati tako, da se temu rovinskih oddelkih smo organizirali tračno proclju že sedaj kolikor toliko približujemo. V proizvodnjo za izdelavo lončkov in linijsko proizvodnjo za izdelavo vedric. Se nepopolna linijska proizvodnja pa je za kante za smeti. Trak v surovinskih oddelkih za male lonce je bil preštudirani tudi v emajlirnici, da praktično ne nastajajo kopičenja malih lončkov. Z delitvijo dela v dekor oddelku smo dosegli znatno povišanje proizvodnje, kar je dokaz, da moramo to metodo dela uporabljati, kjer je le mogoče. Proizvodnja kopalnih kadi v emajlirnici na traku, nam je omogočila, da izdelamo že 100 kopalnih kadi na dan, kar nam je bilo lansko leto praktično nemogoče izvesti.

Vsa omenjena proizvodnja pa je le majhen odstotek tega, kar smo dosegli z linijsko proizvodnjo celotne proizvodnje v emajlirnici. Z reorganizacijo dela smo dosegli, da delata kontinuirani peči stalno po istem tehnološkem postopku, s čimer smo dosegli znatno izkoriščanje kapacitet emajlirnice in hitrejši tehnološki proces, kar je tudi znatno boljše za kvaliteto. Da je bilo možno izvesti tako reorganizacijo, je zasluga slehernega delavca, ki je podpiral in pomagal ter sodeloval s svojimi nasveti. Zadovoljstvo nad uspehom dela je največja pobuda za nadaljnje izboljšave. Zavedamo se, da je še ogromno dela in da je še veliko možnosti, da izboljšamo svoje delo in dvignemo storilnost. Transportni stroški v naši tovarni predstavljajo velik problem in že prihajajo predlogi za izboljšave, to je za krajši in smotrnejši transport. Z malimi prestavitvami strojev in naprav lahko dosežemo res lepe uspehe.

Način dela pri planiranju rekonstrukcije, ko so delavnice same izvršile postavitev strojev in naprav v svojih oddelkih, je dal pobudo, da se gotove delovne metode že sedaj skušajo uvesti z ozirom na bodoči način proizvodnje. Začetna dela rekonstrukcije so delno ovirala proizvodnjo, naš kolektiv pa je kljub temu presegal svoj operativni plan. To je zasluga predvsem delavcev, ki so bili sicer močno ovirani pri delu. Vsi se zavedajo, da je to nujno potrebno in lahko že danes trdimo, da se nam ni bati, da ne bi dosegli svojega cilja in povečali proizvodnjo naše tovarne za 100%.

Opozoriti pa moramo celotni kolektiv, da je v takih primerih previden pri delu, da ne bo prišlo do nesreč.

V tem letu smo pričeli z intenzivnejšim študijem tehnološkega postopka za posamezne predmete, na podlagi katerega se bo lahko organizirala še nadaljnja linijska proizvodnja v rekonstruirani tovarni. Za boljši uspeh nam je pomagala boljša organizacija priprave dela in udržitve celotne organizacije v tovarni, kjer so največjo vlogo odigrali grupni vodje, predelavci in mojstri, katerim pa so v vseh ozirih pomagali obratovodje in ostali.

Kljub uspehom pa se še ne moremo pohvaliti, da bi bila tudi disciplina v naši tovarni že najboljša. Nekateri se ne zavedajo, kako važna je ravno delovna disciplina. Da nam je bilo možno organizirati vsaj delno linijsko proizvodnjo, smo morali začeti z uvajanjem večje serijske proizvodnje, saj smo uvedli pri razpisu ekonomske številke. Vsa zgoraj navedena dejstva pa ne bi mogli doseči, če ne bi vzorno vzdrževali strojev in naprav. To nam je pa bilo možno doseči le na ta način, da so delavci in mojstri pravočasno opozarjali tehnično vodstvo na nedostatke, ki so so jih pa naše remontne delavnice res hitro in z veliko iznajdljivostjo odpravljale. Letošnje leto nam je dokazalo, kako je potrebno stalno študirati izboljšanje načina dela in kako ogromno vprašanj je ostalo odprtih, ki jih moramo sistematično in vztrajno reševati. S prizadevanjem vsakega posameznika in celotnega kolektiva nam je dano poročilo za uspeh.

ŽIVLJENJSKI STANDARD, DELO IN PREHRANA

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

nadlog in razvad sodobnega življenja, jih tudi ne moremo več odpraviti, temveč se jim samo lahko skušamo prilagoditi. Ta prilagoditev pa ne bi smela biti enostranska, samo v zabavnem in družabnem življenju, temveč bi jo morali upoštevati predvsem tudi pri delu in počitku.

Ce se povrnemo k prehrani, ne smemo pozabiti še eno važno okolnost. Kakor sem že omenil ni za pravilno delovanje človeškega telesa potrebno samo uživanje zadostnih količin, temveč tudi pravilne sestave hrane.

Človeška hrana mora vsebovati snovi, ki služijo za izgradnjo in vzdrževanje človeškega organizma. Te snovi delimo v dve osnovni skupini. V prvo spadajo beljakovine, ogljikovi hidrati in maščobe, v drugo skupino pa mineralne soli, vitamini in voda.

Beljakovine so bistvene sestavine mišic, krvi in sploh vseh organov živih bitij. Po kemični sestavi so podobne beljaku. Beljakovine v hrani so življenjskega in rastlinskega izvora. Prve se nahajajo v mesu notranjih organov ter mesnih izdelkih, v ribah, jajcih, mleku in mlečnih proizvodih. Beljakovine rastlinskega izvora pa so v stročnicah (fižol, grah, bob, soja), v sočivju, črnem kruhu, krompirju, ohrovtu, paradižniku, solati, orehih, kostanjih itd. Odrasel človek potrebuje dnevno okoli 100 g (10 dkg) čistih beljakovin, od tega polovico življenjskega izvora.

Ogljikovi hidrati se nahajajo v vseh živilih, ki vsebujejo sladkor ali škrob. Sem spadajo: med, sladkor, sadje, marmelade, mleko in čokolada, kruh, testenine, krompir, kostanj itd.

Masti so prav kakor beljakovine živalskega in rastlinskega izvora. Prve vsebujejo mast in mastno meso živali, jajca, masten sir in mleko. Rastlinske maščobe pa zasledimo v margarini, rastlinskih oljih, kakao, orehih itd. Odrasel človek potrebuje dnevno približno 1 gr maščob na 1 kg telesne teže. 70 kg težak človek mora torej v svoji hrani zaužiti 70 gr (7 dkg) maščob dnevno.

Mineralne soli in vitamine najdemo v mleku, jajcih, jetrih, ledvicah, kvasu, ribah in ribjem olju, sočivju, sveži zelenjavi in sadju.

Dobra hrana mora vsebovati vsako od naštetih sestavin v zadostni količini, a pomanjkanje katerekoli od njih dovede sčasoma do bolezenskega stanja.

Kako važna je prevzgoja prehranjenih navad in higijene nam nazorno prikazuje naslednji primer:

Planinska in nepoljedelska Svica se je v pretekli vojni znašla v težki situaciji, ker je bila vsa obkrožena od vojskujočih se držav, kar ji je onemogočilo uvoz hrane. Pričakovati je bilo, da bo zaradi pomanjkanja nekaterih živil narastlo število obolenj, zato so znanstveniki proučili najbolj primeren način prehrane z lastnimi sredstvi in so v tem smislu preusmerili prehrano-gospodarsko politiko države. Uspeh je bil presenetljiv, saj niso ves čas vojne opazili v Svici nikakih obolenj v zvezi s pomanjkljivo prehrano.

Rezultati anket in preverjanje zdravstvenega stanja je pokazalo, da se mestno prebivalstvo neprimerno hrani celo v državah z visokim življenjskim standardom, kakor n. pr. v Ameriki. Količinsko se poje sicer več hrane, kakor znaša dnevna potreba, vendar ji zaradi neprimerne sestave obrokov primanjkuje predvsem nekaterih važnih vitaminov in rudninskih snovi. Tudi v celjskem okraju so se vršile ankete v tem smislu in pokazalo se je, da vsebuje pri nas povprečna hrana presežek maščob, medtem ko primanjkuje živalskih beljakovin, raznih mineralnih soli in vitaminov. Predvsem manjka v prehrani delavske in nameščenske družine tako imenovanih zaščitnih in tvorilnih snovi, ki so v mesu, notranjih organih domačih živali, mleku in mlečnih izdelkih, ribah, jajcih, sadju in zelenjavi. Skoraj idealno je zastopano razmerje vseh potrebnih sestavin hrane v mleku. Odrasel človek naj bi ga porabil dnevno vsaj pol litra, otrok pa najmanj $\frac{3}{4}$ litra. Ali se kdaj spomnimo, da stane liter vina toliko kot 5 do 7 litrov mleka?

Nujno moramo torej preusmeriti naše zastarele navade v čim pravilnejši način prehrane.

Meso se pri nas uživa bolj poredko in takrat v velikih količinah, dejanska potreba pa znaša okoli 10 dkg dnevno za odraslo osebo. Tudi jajca kupujejo ljudje v velikih množinah za praznike, potem pa samo še poredko. Sadja in sveže zelenjave pa je v našem jedilniku sploh dosti manj kakor je potrebno.

Da bi se izdatki prehrane zmanjšali, kupujemo črni kruh, ki je cenejši, pa tudi bolj zdrav; nabavljajmo zadnjo zelenjavo, ki ni tako draga, kakor prva oz. zgodnja, vendar moramo pri tem paziti, da je zelenjava vedno sveža. Namesto mesa kupujemo večkrat sveže ribe, ki vsebujejo poleg vitaminov dragocene mineralne snovi. Če primanjkuje svežega mleka, uporabljajmo mleko v prahu predvsem za kuho, pa tudi jajca v prahu. Namesto dragega sira kupujmo skuto in namesto masla svežo margarino, toda samo ono, ki ima na ovitku naznačeno, da vsebuje vitamine. Prav tako bo treba začeti s sodobnejšim načinom priprave hrane. Zelenjava ali krompir izgubita velik del vitaminske vrednosti če sta predolgo v vodi. Kuhanje v nepokriti posodi je napačno, ker omogoča dostop kisika iz zraka, ki prav tako uničuje del vitaminov hrani. Če že ne moremo nabaviti »Econom« loncev, ki razen vitaminskega prihranka tudi skrajšajo čas kuhanja, se moramo oskrbeti vsaj s primernimi pokrovi za posodo, v kateri kuhamo.

Prostor nam ne dopušča, da bi podrobno razpravljali o teh problemih, mnogih pa sploh nismo omenili. Namen tega članka bo dosežen s tem, če bodo naši ljudje začeli premišljevat o svojih navadah pri delu ter pri prehrani in če jih bodo poskušali popraviti. Potrebno izobrazbo nudi v našem podjetju gospodinjski krožek v okviru ljudske tehnike in Zavod za pospeševanje gospodinjstva v Celju.

Mogoče se bo kdo nasmehnil, češ da poprej ljudje niso pazili na takšne »malenkosti«, pa so vseeno ostali zdravi. Pri tem bi opozoril samo na dve dejstvi: takrat so zaradi slabe zdravstvene zaščite že v otroški dobi pomrli vsi manj odporni in ostali pri življenju samo najbolj zdravi ljudje. Drugič pa je bila takrat pretežna večina našega prebivalstva na deželi, ki je nudila dosti bolj zdrave in naravne pogoje življenja. V mestih in v industriji so živeli ljudje največ eno ali dve generaciji in so razpolagali z več podedovanimi zdravimi dednimi osnovami kakor danes. Povečano število prebivalstva pa sedaj zahteva drugačen način dela, ki vsekakor ni več tako zdrav, je pa dejstvo, ki se mu ne moremo izogniti ter se mu zato nujno moramo prilagoditi, tako v delu kakor v prehrani, da bomo ostali zdravi in sposobni za življenje.

K. J.

Še nekaj vtisov s potovanja po Zahodni Nemčiji

V zadnjem članku smo navedli namen potovanja v Zahodno Nemčijo ter podjetja, ki smo jih obiskali tamkaj, kot tudi to kar smo videli in poskušali videti v teh podjetjih. Strokovne plati opisovanja strojev, naprav načina proizvodnje ne bi tu opisovali, pač pa bi navedli nekaj drugih vtisov, ki smo jih imeli ob našem bivanju v Zahodni Nemčiji.

Prvo, kar nam je padlo v oči je neizprosna red in čistoča na vsakem koraku in povsod. Tu bi se imeli mi vsi skupaj mnogo učiti. Vsak, s katerim smo razpravljali, je ponosen, da je Nemec; nimajo navado godrnjati in kritizirati pomanjkljivosti. Raje poskušajo iste z delom odpraviti. Najbrže bi se tudi po tej plati lahko marsičesa naučili.

Delovni čas imajo večinoma deljen z različnim pričetkom in neplačanimi vmesnimi odmori, ki so pa sicer predpisani.

Tedensko delajo 45 ur, računanih za efektivno delo in za te ure so plačani. Večinoma po vseh obratih imajo obratne menze, kjer se lahko hrani delavstvo po nižanih cenah, razliko pa prispeva podjetje. Plače so zelo različne med industrijsko močno naseljenimi pokrajinami in redko naseljenimi. Minimalne urne neto plače se gibljejo od 0,85 do 1,50 DM. Strokovnih moči jim primanjkuje, ker so kvalificirani delavci plačani od 1,80 DM navzgor. Nižje administrativno osebje ima povprečno mesečno plačo 200 DM. Otroške doklade izplačujejo šele od tretjega otroka naprej po progresivni lestvici. Vodilno osebje in strokovnjaki so plačani individualno po sposobnosti in sreči, pri katerem podjetju se pač nahajajo.

Cene so krajevno zelo različne in za naše pojme precej visoke. Stanovanje, ki ima približno 36 m² stane v Düsseldorfu v 4. nadstropju od 60 do 80 DM. Tri decilitre piva stane od 0,48 do 0,62 DM. Zelo skromno kosilo, lahko bi rekel za stoječe goste, je od 2 DM naprej. Tri decilitre sadnega soka od 0,85 DM navzgor. Vino od 4 do 200 DM. Moške srajce od 8 DM navzgor. Ženske nogavice od 3,80 DM navzgor. Najcenejši radioaparati stane 128 DM.

To so cene, ki smo jih lahko sledili po izložbah in ki so v trgovinah čvrste brez natezanja. Vprašali smo nekega mojstra mehanika, zakaj ne pride k nam na letovanje, pa nam je odgovoril, da ima družino in da mu ne nese. Dejstvo je, da je med propagando in dejanskim stanjem precejšnja razlika. Hotel bi videti statistične podatke, koliko je povprečni delavec zadolžen, če si je omissil motorizacijo in druge moderne tehnične pripomočke. Najbrže ima njegov žep precejšnjo luknjo. Mnogokrat slišimo o nemškem gospodarskem čudežu. Nismo ga videli tako, kot se

ga nam skuša pričarati, pač pa smo ga videli v tem, da se sestoji v bistvu v tem, da stremi vsakdo naprej za tem ciljem, da izgotovi zadano nalogo čimbolje, hitreje in čim ceneje. V kolikor jih bomo tudi mi posnemali v tem, bomo lahko dosegli tudi naš gospodarski čudež.

Pred odhodom v domovino smo prenočevali v Münchenu v domu za tujce. To je neke vrste slab internat, kjer so bile postelje podobne pogradom. Za nočnino skupno z zajtrkom smo plačali 9 DM po osebi. Dopoldne smo si ogledali nekaj veleblagovnic in zapravili preostale marke. Skoda jih je bilo, ker nam je prišla potem ocarinjena roba dražja, kot če bi doma zamenjali marke in za dobljene dinarje isto kupili. Se predno pridemo v Avstrijo še en pogled v njihova mesta in njih nočno življenje. Ko prideš od večerje najdeš na avtomobilu vabilo za posebno prireditev. Po izjavah izvedencev ta šport ni ravno poceni, je pa prav gotovo sramoten za kulturne narod in poniževalno za tiste, ki so primorani za nizko plačilo prikazovati striptis. S to sliko v očeh smo zapustili Zahodno Nemčijo ter šli preko Avstrije, kjer je ljudem padla v oči naša Gavrilovičeva salama, v domovino, kjer je najlepše in smo doma.

Družbena prehrana

Da je uvedba toplega obroka — družbene prehrane v našem podjetju potrebna, se najbolje vidi iz številnih odjemalcev toplega obroka v zadnjih mesecih. To število stalno narašča in presega že polovico vseh zaposlenih v podjetju. Po mesecih je slika naslednja:

maj	718 naročnikov
junij	736 „
julij	692 „
avgust	714 „
september	903 „
oktober	1062 „
Stanje 15. XII. pa znaša že 1308.	

OBVESTILO!

Dedek Mraz obiše tudi letos naše podjetje. Prireditev Novoletne jelke z obiskom dedka Mrza bo 30. 12. 1959 ob 16. uri pred Upravnim poslopijem podjetja. Obveščamo vse člane kolektiva, da pripeljejo na prireditev svoje otroke. Obdarjeni bodo otroci od 1 do 14 let starosti.



Društvo ljudske tehnike pred občnim zborom

Zopet gre leto proti koncu in vsa društva polagajo račune za delo v preteklem letu. Tako tudi društvo ljudske tehnike obravnava na občnih zborih, po kroških, probleme krožka in celotnega društva. Ker ima društvo že preko 700 članov, je letos prvič, da imajo krožki svoje občne zbere, na katerih izvolijo delegate za skupni občni zbor, ki bo 13. januarja 1960 v domu »Partizana« v Gaberju.

V zadnjem času je bila zelo uspela akcija društva ta, da so tekmovalci avtogeno-, elektro- in uporno-varilci za nazive najboljših.

Tekmovanje je bilo zelo dobro organizirano, tako da so tekmovalci žrebali številke, pod katerimi so tekmovali, komisija pa ni vedela koga ocenjuje vse dotlej, dokler ni odprla kuverte, v kateri je bil priimek in ime tekmovalca. Na ta način je lahko komisija bila popolnoma nepristranska in pravična.

Pred Dnevom republike je bila v dvorani delavskega sveta majhna svečanost, kjer so bili razglašeni rezultati.

Zmagovalci na tekmoivanju so bili naslednji:

1. plamensko varjenje: 1. Kač Martin, varilni oddelek; 2. Muhovec Slavko, izd. jekl. kotlov; 3. Zidanšek Mirko, varilni oddelek;

2. obločno varjenje: 1. Jevšinek Franc, izd. jekl. kotlov; 2. Krivec Franc, izd. jekl. kotlov; 3. Krajnc Leopold, izd. jekl. kotlov;

3. uporno varjenje: 1. Jager Ana, izdel. kopal. kadi; 2. Storman Ana, kleparski oddelek; 3. Golob Fani, kleparski oddelek.

Skupno se je tekmoivanja udeležilo 38 varilcev v vseh kategorijah. Vsem, ki so se udeležili uprava društva iskreno čestita k uspehu in obljublja, da bo takšna tekmoivanja še priredila.

Tekmoivalcem sta čestitala tudi predstavnik sindikalne podružnice, in uprave podjetja, kjer je tov. glavni direktor poudaril pomen tega in sličnih tekmoivanj, ki doprinašajo velik delež k izpopolnjevanju znanja. Zaradi tega uprava pozdravlja taka tekmoivanja. Dalje je še poudaril, da je v pogledu ocene tisti, ki je mogoče zaradi treme in nerazpoloženi dosegel nižje ali zadnje mesto višje ocenjen, kot tisti varilci, ki se tekmoivanja niso udeležili.

Tudi v drugem letu želimo, da se člani društva udeležijo v čim večjem številu vsake akcije, ki jo bo priredilo društvo.

ŠD OLIMP USPEŠNO ZAKLJUČIL LETO 1959

Vse sekcije ŠD Olimp so uspešno delovale preko letošnjega leta ter smo lahko z njihovimi uspehi zadovoljni.

V nogometu je liga moštvo po nesrečni in nepotrebni izgubi 2:3 z vodečim ŽSD Celje, zasedlo častno 2. mesto in pustilo za seboj moštvo Rudarja iz Velenja, ki je igralo spomladi kvalifikacijske tekme za vstop v slovensko consko ligo ter je bilo favorit za 1. mesto celjske nogometne podzveze. Drugo moštvo igra v drugi podzvezni ligi ter je ob zaključku sezone na 2. mestu. Tudi mladinsko moštvo je po začetnih spodrseljajih ob koncu sezone na 2. mestu. Pionirčki, naša bodočnost pa v jeseni niso tekmovali, ker podzveza ni organizirala tekmoivanja. Tako smo lahko zadovoljni, saj smo v vseh tekmoivalnih disciplinah dosegli častno 2. mesto.

Kegljači se še borijo za vstop v republiško ligo ter jim pri tem želimo obilo uspehov.

Boksarji so s svojimi nastopi doma, kot tudi na svojih gostovanjih dokazali, da trud njihovega trenerja ni bil zaman.

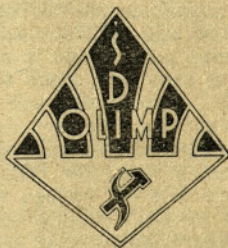
Judoisti so ponovno organizirali tečaj za začetnike, med letom pa so sodelovali na raznih tekmoivanjih, kar je uspeh, saj so se zaradi odsotnosti tov. ing. Reje, pod vodstvom načelnika sekcije izpopolnjevali sami med seboj. Sekcija namiznega tenisa je priredila nekaj tekmoivanj, vendar bi bila lahko za lep in vsakemu dostopen šport bolj agilna.

Odbojkarji zaživijo vsako pomlad, tako tudi letos. Uspeh bi bil lahko mnogo boljši, če bi se vsi člani redno udeleževali treningov.

Društvo je letos zgradilo prepotrebne garderobe in to s pomočjo in razumevanjem članstva našega kolektiva, posebno pa še organov samoupravljanja, za kar se istim društvo prav iskreno zahvaljuje, hkrati pa tudi zagotavlja, da bo vedno znalo ceniti to veliko pomoč.

Hkrati se zahvaljuje tudi vsem ostalim, ki so na kakršen koli način pripomogli, da je društvo uresničilo načrte in sklepe in zagotovilo garderobe s stanovanjem za oskrbnika.

ŠD Olimp želi celotnemu kolektivu v letu 1960 obilo delovnih uspehov, sekcijam in svojim članom pa obilo zmag in točk.



300 dinarjev vsakemu

Klub mladih proizvajalcev v naši tovarni se je odločil, da bo izvedel zelo koristno akcijo. Gre za najboljši način, kako bi zainteresirali prav vse delavce v podjetju, da bi razmišljali o raznih izboljšavah.

Prav gotovo je, da vsak delavec ve najbolje, kaj bi se pri njegovem vsakdanjem delu moglo spremeniti, da bi se delo olajšalo, izboljšala kvaliteta ali prištedilo na času in materialu. Zato je prav on poklican, da razmišlja o tem in da predlaga. On ve, kaj se more izvesti in česar ni mogoče napraviti. Zato so pri klubu mladih proizvajalcev sklenili, da bodo vsak predlog, ki ga bo delavec razumljivo napisal na papir in zapečatenega v kuverti oddal pri vratarju, nagradili s 300 dinarjev.

Te predloge bo posebna komisija pregledala in ocenila. Tisti predlog, ki bo dovolj konstruktiven in izvedljiv, ga bo s svojimi člani tehnično obdelali in predložila upravi podjetja v osvojitve. Če bo predlog osvojen s strani podjetja, bo delavec, ki je predlagal izboljšavo, nagradjen še po pravilniku o racionalizaciji v podjetju.

V klubu mladih proizvajalcev so prepričani, da bodo vsi sodelavci toplo pozdravili njihovo odločitev. Menijo tudi, da bo odziv precejšen. In prav je tako!

Vsak dan lahko oddate svoje predloge pri vratarju. Seveda mora biti predlog tehten in razumljivo napisan. Na koncu se morate podpisati in napisati, kje delate. Tako bo mogoče, da bodo vsako soboto nagradili predloge, ki so bili oddani do petka do 14. ure pri vratarju.

Vsakdo ima možnost dobiti neke 300 dinarjev, ampak še veliko več.

Zatorej: predlagajte! V klubu mladih proizvajalcev že čakajo na predloge.

OSEBNE VESTI

Od avgusta do konca novembra so stopili v pokoj:

Zdolšek Ivanka, oblikovalnica
Frank Ana, kontrola proizvodnje
Gorjup Ignac, zabijalnica
Lednik Alojz, vtiskovalnica
Prevolnik Marija, dekor oddelek
Gole Alojzija, emajlirnica
Vizjak Terezija, kontrola proizvodnje
Kantušer Franc, emajlirnica
Finc Jože, emajlirnica
Čakš Štefan, odprema
Pilko Jakob, emajlirnica
Pilih Martin, varilnica v kalilnici
Jurše Karel, zidarski oddelek
Brečko Franc, vlačilnica
Drole Andrej, žarilna peč
Fijavž Anton, strojno ključavničarski odd.
Zupanc Anton, pocinkovalnica
Vrhovšek Stanko, skladišče materiala
Filipič Anton, izsekovalnica ročajev
Zavec Jurij, barvni mlin
Manov Hasan, pocinkovalnica
Skalicky Marija, prebiralnica
Knaflič Marija, emajlirnica
Rupnik Marija, emajlirnica
Vodeb Ana, alu-oddelek

Naš letopis

JANUAR začetek leta
vsak je poln svetlih nad,
vse najboljše si obeta,
premiš kup in koš nagrad.

FEBRUARJA naš minister
se z bilanco gnjavi že,
da pravilno bo razdelil,
kakor po pravici gre.

MARCA se šušljanje sliši,
da se dobiček bo delil,
vsak se željno obližuje,
rad čim več bi ga dobil.

APRIL je sanje uresničil
in ves višek razdelil.
Eden hlače si je kupil,
drug veselo ga zapil.

MAJA se predsednik UO
stari na novo potrdil,
da res dobro prej je vozil
DS s tem nam je odkril.

JUNIJ pa z razliko plače
dosti jeze naredi,
eden krajšo je potegnil,
drug veselo se smeji.

JULIJA je čas dopustov,
vsak rad v Mošeniško gre,
v slani vodi se umije
in pregreje ude vse.

AVGUSTA pa je s planom kriza,
premija prav nizka je,
nič kaj ubrana ni ta »vižar«.
Brez zamere, vroče je.

SEPTEMBRA so možje sklenili,
da se zidati prične.
Nebotičnik pri tovarni,
rešil nas bo krize vse.

OKTOBRA se po sodih kuha
Jaka pride ves rdeč,
pa vratar ga prime: primaruha,
boš dal koj steklenko preč.

NOVEMBRA pa tovarna lice
že spreminjati začne,
Ingrad koplje, ruši, zida,
delo izpod rok jim gre.

DECEMBRA se nazaj ozrimo,
saj že na razpotju smo,
v Novem letu pa vso srečo
vsem delavcem voščimo.

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