



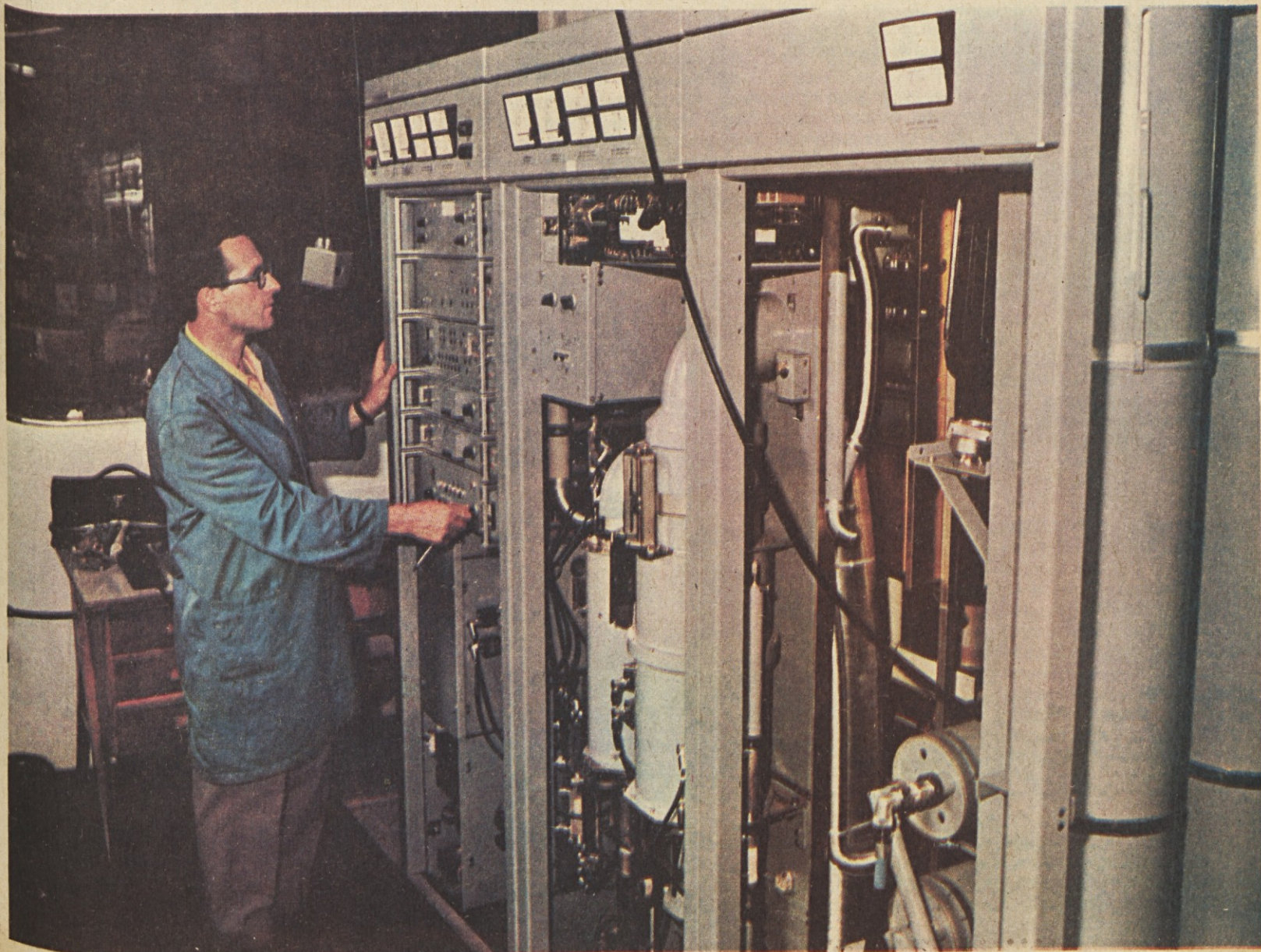
NOVA PROIZVODNJA V TOZD TOVARNA ELEKTRONAPRAV

Priznanje uglednega tujega proizvajalca

Minilo je leto dni, odkar smo iz TEN odpremili prva dva televizijska oddajnika za zahodnonemškega naročnika – Siemens AG iz Muenchna. V obdobju enega leta pa smo odpremili vsega skupaj že 21 oddajnikov, kar pomeni skoraj dve aparaturi mesečno. Z delno poostreno dinamiko izdobav – 2 do 3 oddajnike mesečno, pa smo z naročnikom Siemens AG vezani zasedaj do sredine leta 1975.

(Nadaljevanje na 2. strani)

*Vsem članom delovnega kolektiva IMP
čestitamo ob mednarodnem prazniku
dela – 1. maju in jim želimo prijetno
praznovanje*



Priznanje uglednega tujega proizvajalca

(Nadaljevanje s 1. strani)

S firmo Siemens smo sklenili dolgoročno pogodbo o sodelovanju.

Gre za inačico licenčne pogodbe, preciznejše definirano, gre za oplemenitenje. To pomeni izdelavo aparatur po načrtih Siemens z materialom, ki je delno last Siemens, delno pa last IMP-ja.

Vsakoletna izložba naših TV-pretvorniških aparaturn na sejmih Elektronika in seveda viden napredek v tehnično vsebinskem in tehnološkem pogledu nista ostala nezapažena. Predstavniki Siemens so budno spremljali naš razvoj in napredek. Na z naše strani izraženo željo po sodelovanju so nam ponudili v izdelavo TV oddajnik III. frekvenčnega pasu. Vodstvo tovarne je po skrbnem premisleku in pretehtavanju naših zmogljivosti (seveda ob nekaterih neznankah) posel sprejelo.

Sklenitev dolgoročne pogodbe lahko smatramo za veliko priznanje naši tovarni. Aparature, izdelane pri nas, so prodane na različne konce sveta. Naj naštejemo nekaj končnih porabnikov: Danska, Avstralija, Turčija in Kuvajt. Glede na oddajnost postavitvenih točk pa se povečuje tudi riziko glede brezhibnosti delovanja (stroški servisa, garancija).

Iz tega je razvidno, da pri Siemensu popolnoma zapajajo v naše sposobnosti.

Seveda pa smo kljub vsem izkušnjam ob začetku proizvodnje naleteli na kup težav. Predvsem nam je primanjkovalo prostora tako za montažo, kot za skladišča in prav tako tudi za končno preizkušnjo in umerjanje. Problem smo rešili šele s selitvijo obrata Elektromontaža v nove prostore. Zahtevani kvaliteti izdelave pa nista ustrezali tudi naša galvanana in lakirnica. Galvan smo že adaptirali in „časno“ usposobili, ostaja pa

še vedno problem lakirnice, ki pa bo upamo, še letos rešen (dograditev nove lakirnice).

Pri sami izdelavi smo naleteli tudi na vrsto tehnoloških težav. Predvsem je bilo za nas težavno trdo spajkanje vseh resonatorskih delov (tenkostenske medeninate cevi). V tesnem sodelovanju s kooperanti smo te težave uspešno prebrodili. Ob začetku so imeli predstavniki Siemens pripombe glede naše galvanске obdelave (predvsem glede srebrenja). Poseben problem predstavlja zelo siromašno jugoslovansko tržišče na področju medeninate in specialnih železnih profilov. Ena osnovnih težav je tudi v tem, ker smo pri strojni obdelavi v preveliki meri odvisni od kooperantskih uslug. S tem v zvezi nastopajo velike težave pri planiranju in koordinaciji proizvodnje.

Kaj pa pomeni sklenitev pogodbe za našo tovarno?

Bolj kot veliko priznanje sposobnosti je seveda za nas pomemben ekonomski učinek. S podpisom pogodbe smo izpolnili že davno zadano nalogo: zagotovitev lastnih deviznih sredstev. V tovarni potrebujemo za nemoteno odvijanje ostale šibkotočne proizvodnje razmeroma veliko deviznih sredstev. Ob dosegu planirane realizacije izvoza TV oddajnikov za leto 1974 pa bi bila ta sredstva zagotovljena.

Poleg tega neposrednega učinka pa ima sodelovanje s Siemensom še drugotne pozitivne strani. V mislih imam predvsem pridobitev in izpopolnjevanje tehnoloških postopkov. Opazen je kvaliteten napredek galvanne, predvsem na področju srebrenja. Ob dodatnem postopku in z veliko vložene truda je dosežena res visoka kvaliteta, tako da danes ni več nobenih pripomb s strani Siemens. Pri proizvodnji

TV pretvornikov smo s pridom uporabili izkušnje Siemens in odpravili zlatenje (sedaj srebrenje) ter poliranje resonatorskih delov, kar predstavlja pocenitev proizvodnje. Razvojna in konstrukcijska služba imata na razpolago vrsto rešitev, katere lahko

uporabita pri snovanju novih izdelkov. Siemens nam nudi inštruktažo naših delavcev, kar bo vsekakor prispevalo k dvigu kvalitete.

V TEN pa seveda stremimo za tem, da bi se sodelovanje s firmo Siemens še razširilo. Radi bi predvsem povečali naše delež pri že

obstoječih pogodbenih oddajnikih. V mislih imam nekatere sestavne dele, ki jih dobavlja Siemens, vendar so take narave, da bi jih lahko izdelovali sami oziroma v sodelovanju z domačim partnerjem. Tu mislim predvsem na celo vrsto transformatorjev, nadalje tiskana vezja, kot tudi na nekatere elemente napajalnih in zaščitnih vezij. S tem bi dosegli večji devizni priliv.

Pri zadnjih razgovorih s predstavniki Siemens smo bili ibveščeni, da sledi v kratkem novo naročilo TV oddajnikov, kajti Siemens osvaja nova tržišča (Afrika). Obenem pa smo izvedeli, da imajo v bodočem programu tudi podobne aparature za IV. frekvenčni pas. Tehnologija je skoraj identična, tako da bi TEN lahko izdelovala tudi te aparature, vendar bi v tem primeru morali povečati proizvodne zmogljivosti, tako prostorsko kot tudi v pogledu delovne sile.

JANEZ OVSENIK

OBJAVA

TOZD ELEKTROMONTAŽA

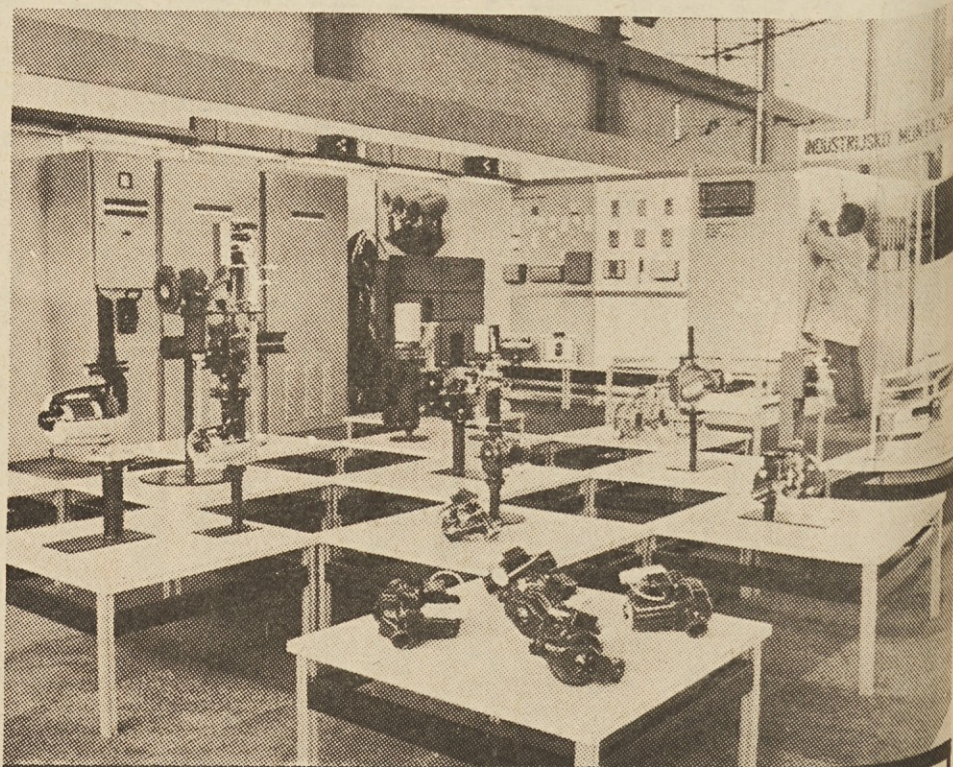
ODBOR ZA DELOVNA RAZMERJA

razpisuje prosto delovno mesto

– referent za norme I.

Pogoj za zasedbo delovnega mesta je SS izobrazba elektro-stroke z najmanj 3 leti delovne dobe v stroki.

Prijave sprejema odbor za delovna razmerja TOZD do 10. maja 1974.



IMP GLASNIK izdaja delovna skupnost IMP – Industrijskega montažnega podjetja v Ljubljani. Izhaja mesečno v 4150 izvodih. Uredništvo in uprava v Ljubljani, Titova 37. Ureja uredniški

odbor: ing. Ernest Blažon, Rudi Bukovec, Anton Kržan (glavni in odgovorni urednik), mg. Miran Mihelčič in Jože Weiss. Tiska: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani.

Tudi na mednarodnih sejemskih prireditvah se IMP uveljavlja s svojimi novimi izdelki

VALENTIN MENDIŽEVEC IZVOLJEN ZA PREDSEDNIKA IZVRŠNEGA ODBORA ZDRUŽENJA JUGOSLOVANSKIH LIVARN

Pomembno priznanje livarni

Z DOSEDANJIM DELOM IN KVALITETO SI JE TOZD LIVARNA PRIDOBILA UGLED NA DOMAČEM IN TUJEM TRGU

Dne 27. marca 1974 je v Beogradu zasedal novo-izbrani izvršni odbor Zdrženja jugoslovanskih livarn, ki si je za predsednika soglasno izvolil direktorja TOZD Livarne v Ivančni gorici tov. Valentina Mendiževca za mandatno dobo štirih let.

Smatramo, da je to izredno priznanje ne samo njegovemu dosedanjemu delu, kot poglavitnemu poborniku in koordinatorju med članicami – slovenskimi livarnami, temveč je temu vzrok tudi vse večja afirmiranost naše livarne na jugoslovanskem tržišču. To priznanje je tembolj pomembno, ker imamo slovenske livarne prvič v zgodovini Zdrženja jugoslovanskih livarn svojega predstavnika na tako visokem vodilnem mestu.

V združenje je včlanjenih 72 jugoslovanskih livarn, te pa predstavljajo 90 % kapacitet livarske dejavnosti v Jugoslaviji. Zdrženje predstavlja šest grupacij po vrstah izdelave odlitkov in štirje sveti oz. odbori:

- odbor za cene
- odbor za blagovne kontingente
- odbor za ekonomska in sistemska vprašanja

Ne smemo prezreti dejstva, da bo morda prav leto 1974 najtežje glede nabave osnovnega livarskega repromateriala in uvoza kontin-

gentov sivega surovega železa ter koksa. Vse jugoslovanske livarne so se znašle v letu 1974 v zelo kritičnem položaju glede na neprestano zviševanje cen osnovnih repromaterialov, saj je znano, da so se cene vseh surovin v prvem kvartalu letošnjega leta zvišale v povprečju za 55 %. Samo primer sivega surovega železa iz uvoza SSSR, ki se je od avgusta 1973 do danes podražilo s 86 na 152 dolarjev za tono.

Če nanizamo vso problematiko, ki jo bomo morali prebroditi v letošnjem letu, vemo, da ima izvršni odbor pred seboj mnogo dela, seveda pa tudi njegov predsednik.

Veseli in počaščeni smo, da je to zahtevno delo prevzel tovariš, v katerega imamo polno zaupanje, kajti delo na tako obsežnem pod-

ročju delovanja zahteva sposobnega človeka. Tembolj smo zadovoljni, da je to delo prevzel kljub mnogim obveznostim, katere mu že nalaga dosedanja dejavnost in izgradnja nove livarne za nodularni liv, s katero bomo že v prihodnjem letu povečali svoje kapacitete za 100 %.

Prepričani smo, da bomo z njegovim delovanjem na mestu predsednika pridobili določene ugodnosti, tako mi kot vse ostale slovenske livarne. Izhajajoč od sedanjih zelo nestabilnih odnosov na tržišču nabave, ko je večji del dobaviteljev livarskih surovin vložil zahtevo za zvišanje cen repromaterialov, smatramo, da je za normalno delovanje livarn nujno paralelno povečati cene izdelkov-odlitkov, kar pa je možno le potom strokovnih služb ZJL, ki izdelajo po-



trebne analize, katere izvršni odbor posreduje ustreznim organom, to je Zvezni gospodarski zbornici in Zveznemu zavodu za cene. Zavedamo se, da brez povečanja cen izdelkom nikakor ne moremo sprejeti povečanja cen livarskim surovinam, kar pa je lahko usodno za naš nadaljnji obstoj, glede na to, da imamo opravka pretežno z monopolisti pri nabavi surovin, ki lahko vsak čas ustavijo dobave.

Sedanjemu izvršnemu odboru in njegovemu predsedniku želimo veliko plodnega dela v njegovi mandatni dobi in uresničenje vseh naših želja po še boljših delovnih pogojih, beneficiranem stažu, zaščiti delavcev in okolja ter boljših tržnih razmerah, tako v nabavi kot v prodaji.

Našim čestitkam se pridružuje celoten kolektiv TOZD Livarne kot tudi delovni ljudje vseh slovenskih livarn, katere v sedanji vlogi zastopa tov. Mendiževac.

MARJAN SEŠEK

Razpis prostih učnih mest

Zaključek šolskega leta je pred durmi. Mnogi učenci osmih razredov osnovnih šol iščejo podjetja in poklic, ki jih veseli. Želijo se izučiti tistih poklicev, za katere vedo, da bodo v njih zadovoljni in da si bodo z delom v takih poklicih lahko služili vsakdanji kruh.

Da bi tem učencem pomagali pri svojih odločitvah po drugi strani pa bi izpopolnili prosta učna mesta, objavljamo naslednji razpis:

Za vse TOZD na področju Ljubljane

– monter centralne kurjave	30
– vodovodni instalater	20
– monter klim-naprav	25
– elektroinstalater	66
– ključavničar	30
– strojni ključavničar	1
– kovinostrugar	8
– kovinobrusilec	2
– rezkalec	1
– izolater	5
– trgovec tehničnih strok	8
– RTV mehanik	7
– kovinoličar	8

Za TOZD „Projekt-montaža-inženiring“, Maribor

– monter centralne kurjave	15
– vodovodni inštalater	10
– monter klima-naprav	10

Za TOZD „Projekt-montaža“, Koper

– monter centralne kurjave	20
– vodovodni inštalater	5
– monter klima-naprav	2

Za TOZD „Tovarna instalacijske opreme“, Idrija

– ključavničar	6
----------------	---

Za TOZD „Livarna“, Ivančna gorica

– livar	4
– kovinostrugar	4

Kandidati, ki želijo postati naši učenci, morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

- da so dopolnili 14 let, vendar ne smejo biti starejši od 18 let,
- da so dokončali osemletko,
- da so duševno in telesno zdravi ter sposobni za izučitev poklica, ki so si ga izbrali.

Kandidati bodo zdravniško pregledani pri našem zdravniku.

Kandidat mora za sprejem v uk predložiti naslednje dokumente:

- prošnjo,
- spričevalo o dokončani osemletki (po za ključku šole),
- rojstni list.

V času učne dobe prejemajo učenci nagrado, ki znaša za:

I. letnik	500 din
II. letnik	550 din
III. letnik	600 din

Razen redne mesečne nagrade dobijo učenci po šestih mesecih še gibljivi del nagrade, do katerega so upravičeni, če so v šoli ali pri delu dosegli:

odličen uspeh	– še 40 % od osnovne nagrade
prav dober uspeh	– še 30 % od osnovne nagrade
dober uspeh	– še 20 % od osnovne nagrade

Učenci so soudeleženi tudi pri skupinskih normi.

Kadar dela učenec na terenu, dobi poleg nagrade še znižano dnevnicu po istih merilih kot nekvalificirani delavci.

Učencem, ki niso doma iz Ljubljane ali iz bližnje okolice in nimajo možnosti stanovati pri svojcih ali znancih v Ljubljani, preskrbi podjetje po možnosti oskrbo v enem izmed internatov v Ljubljani. Stroške za oskrbo v internatu krijemo delno iz učenčeve nagrade, preostali del krijje podjetje. Gibljivi del nagrade dobi učenec, in torej ne gre za kritje vzdrževalnine.

Vsem prizadevnim učencem podjetje garantira po uspešno opravljenem zaključnem izpitu ustrezno zaposlitev pri podjetju.

Prijave sprejemamo do 10. maja 1974, in sicer:

– za učna mesta v Ljubljani in Livarno v Ivančni gorici: kadroviski oddelek podjetja Ljubljana, Titova 37

– za učna mesta v Mariboru: IMP – TOZD „Projekt-montaža-inženiring“, Maribor, Ljubljanska 9:

– za učna mesta v Kopru: IMP – TOZD „Projekt-montaža“, Koper, Ulica 15. maja št. 4.

– za učna mesta v Idriji: IMP TOZD „Tovarna instalacijske opreme“, Idrija, Vojkova 4.

V interesu vsakega člana naše delovne skupnosti je, da pridobimo zadostno število dobrih in poštenih fantov, ki bodo sposobni izučiti se enega izmed naših poklicev in ki bodo pozneje v tem poklicu pri našem podjetju tudi delali.

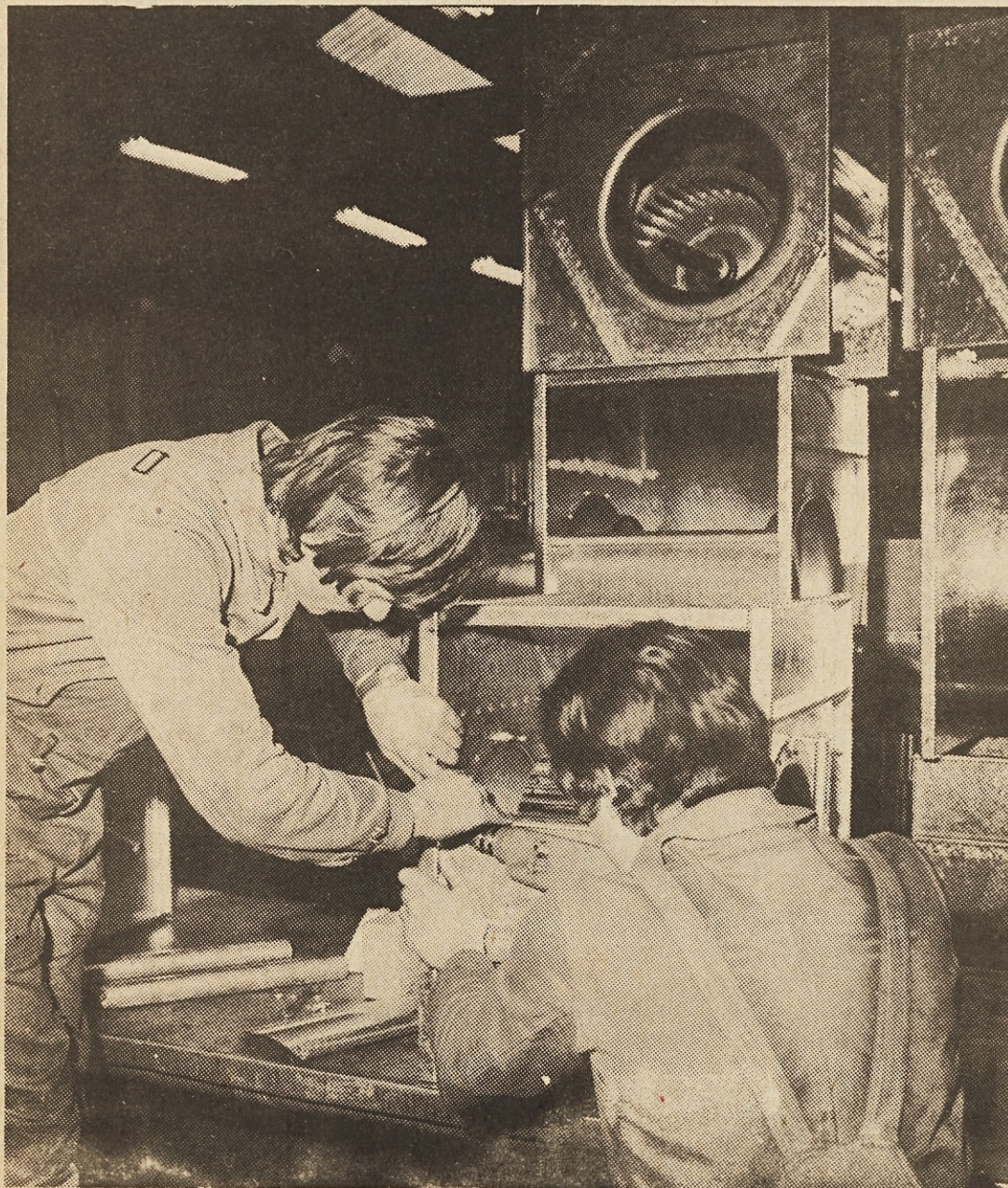
Izkušnje preteklih let namreč povedo, da stopi v uk mnogo fantov, ki za to nimajo interesa ali pa ga med učenjem izgubijo. S takimi navadno razderemo učno pogodbo. Veliko pa je tudi takih, ki sicer pridejo do poklica, vendar čez nekaj let zapustijo podjetje.

Zato pri izbiri novega naraščaja sodelujmo vsi!

Prosimo, da vsak preko svojih sorodnikov in znancev vpliva na dobre in delovne fante, ki končujejo osemletko, naj se prijavijo za uk pri našem podjetju.

Tako bomo imeli priložnost zagotoviti ustrezno število učencev v podjetju in izbrati najboljše.

FRANC LOPATIČ



KAREL PALME O PRAZNOVANJIH 1. MAJA

Čuvajte pridobljene pravice in svobodo delavskega razreda!

Kako se spominja praznovanje praznika dela 1. maja v rosnih obdobjih, smo vprašali najstarejšega delavca kolektiva TOZD "TEN" Karla Palmeta, ki je zaposlen v TEN od leta 1951 kot konstruktor.

Prvič se je srečal z naprednimi idejami delavskega razreda, ko se je zaposlil leta 1934 v Iteksu v Kranju. Tu se je spoznal z enakomiselnimi delavci in prvimi revolucionarnimi idejami delavskega razreda.

Že v letu 1935 je doživel svoje prvo praznovanje praznika dela med delavci Iteksa in se ga takole spominja:

„Kot običajno, je bil tudi takrat lep pomladanski dan. Veliko se je govorilo med delavci o praznovanju, o naprednih idejah in o pravicah, ki so jih že dosegli delavci v drugih državah. Praznovanje je bilo organizirano izven delovnega časa, popoldne, in še to tajno, kajti takratne oblasti niso dovoljevale javnih praznovanj, še posebno ne praznikov, kot je 1. maj.“

Zaradi svojega revolucionarnega delovanja in sodelovanja v

stavki leta 1936, je tov. Palme izgubil delo in je bil do leta 1939 brezposeln. Spominja se, da je na več mestih in pri različnih podjetjih iskal delo, vendar je vsepovsod dobil le negativne odgovore.

Prav v tistih letih se je začel delavski razred močnejše uveljavljati, zato so bili kriteriji za zaposlitev delavcev-revolucionarjev zelo ostri, kar je občutil tudi tov. Palme.

Zaposlil se je večkrat, vendar le priložnostno. Takoj, ko so delodajalci izvedeli, da je sodeloval v stavki tekstilnih delavcev, je bil odpuščen in prepuščen samemu sebi brez osnovnih sredstev za življenje.

Svojo revolucionarno pot pa je tov. Palme kljub vsem represalijam, ki jih je izvajal takratni režim, nadaljeval v organizacijah SVOBODA in VZAJEMNOST ter tako dočkal okupacijo naše domovine.

Že takoj ob ustanovitvi OF je začel aktivno in organizirano delovati proti okupatorju in domačim izdajalcem. Že v letu 1942 so ga Italijani zaradi izdajstva internirali v zloglasno taborišče Gonars in pozneje v Reniči, kjer je ostal do kapitulacije italijanskega fašizma.

Tudi v internaciji delavci niso pozabili na svoj praznik. Čeprav v zares nemogočih pogojih, so

praznovanje organizirali in Palme se ga takole spominja:

„Skrivoma smo se sestajali in pripravljali na praznovanje, čeprav

skromno, vendar za nas jetnike zelo pomembno. To nas je bodrilo in doživljali smo veličastne trenutke ob prazniku dela,

ker smo vedeli, da delavski razred mora zmagati in da je razvoj delavskega razreda na vsem svetu tista organizirana sila, ki bo spreminjala družbene odnose in rušila okove kapitalističnih in fašističnih zavojevalcev.“

Tov. Palme se je po razpadu fašistične Italije ponovno vključil v delo OF in dočkal svobodo v Ljubljani.

Prvega praznovanja 1. maja v svobodni domovini pa se tov. Palme spominja takole:

„Nepozabni so veličastni občutki, ki jih je doživljal delavski razred ob



DELAVSKI PRAZNIK V TRBOVLJAH

Letos mineva 50 let od pomembnega dogodka v slovenski in jugoslovanski zgodovini delavskega gibanja.

1. junija 1924 je delavstvo – pod vodstvom Komunistične partije – v Trbovljah zaustavilo rastočo moč ene izmed pojavnih oblik jugoslovanskega fašizma – Orjune. Dejstvo, da so bile prav Trbovlje priča in akter tega – za nadaljnji razvoj delavskega gibanja in demokracije nasploh – usodnega spopada, je bilo pogojeno z revolucionarno tradicijo zasavskih rdečih revirjev in s tem povezanim delavskim gibanjem.

Rokavica, ki jo je Orjuna kot udarna pest centralističnih in hegemonističnih krogov srbske buržuazije hotela vreči v obraz delavstvu Trbovelj, je naletela na pripravljenega nasprotnika. Fašistični

izziv se je končal s popolnim porazom pristašev Orjune, s tem pa tudi z zlomom fašistično-nacionalističnega pohoda v takratni Jugoslaviji, po mnenju Izvršnega biroja Predsedstva ZK Jugoslavije. Pomenu tega dogodka je zato treba dati vsejugoslovansko obeležje.

Sedanje priprave na praznovanje te pomembne obletnice, ki jih vsklajuje poseben 30-članski republiški odbor pod vodstvom predsednika CK ZKS Franca Popita, bodo dale praznovanju 50. obletnico zloma Orjune v Trbovljah značaj vseslovenske in vsejugoslovanske delavske proslave.

Na proslavi, ki bo 1. junija 1974 v Trbovljah, bo govoril sekretar Izvršnega biroja Predsedstva ZKJ Stane Dolanc. Proslave, v okviru katere bodo odkrili nov spomenik kiparja Stojana Batiča na kraju samega spopada, t. j. pred Muzejem ljudske revolucije v Trbovljah, izvedli kulturni program, v katerem bo nastopilo 780 članov kulturnih skupin iz vsega Zasavja, sklenjena pa bo z vseljudskim praznovanjem po končani proslavi, se bo skušalo delavstvo naše republike udeležiti v čimvečjem številu.

Sama udeležba na proslavi bo najlepša odložitve spominu tistih, ki so se pred 50 leti borili za uresničitev zgodovinskih težnj delavskega razreda.

MIRAN MIHELČIČ

prvem praznovanju v svobodni domovini. Ne da se opisati navdušenja in veselja, ki smo ga doživljali, svobodni in srečni, da smo se otreli stoletne zatiranosti in ponižanja.“

Vprašali smo tov. Palmeta, kakšno sporočilo ima kot najstarejši član delovnega kolektiva in revolucionar za nas oz. za naše mlade delavce.

„Mladim delavcem in vsem tistim, ki niste občutili nasilja, pomanjkanja in ponižanja, polagam na srce: čuvajte pridobljene pravice in svobodo delavskega razreda! Čuvajte pridobitve, ki jih je delavski razred izbojeval za ceno velikih žrtev.“

Želim, da bi 1. maj ne bil samo praznik dela, ampak tudi dan, ki bi zbliževal delavce vseh narodov sveta in jim omogočil svobodno praznovanje, tako kot ga praznujemo mi, delavci svobodne in neodvisne Jugoslavije.“

JANEZ KRŽMANC

Planska služba v funkciji

Letni plan proizvodnje je treba izvršiti na najboljši način. K temu cilju lahko bistveno prispeva primerno organizirana planska služba, ki jo poznamo pod nazivom operativna priprava dela. Funkcija organiziranja proizvodnje ne more biti prepuščena neposrednim in posrednim vodilnim delavcem iz čiste proizvodnje, ker imajo le-ti obilico dela s področja vodenja in kontroiranja poteka dela. Razen tega so ti delavci prepuščeni sami sebi, ne poznajo vrstnega reda nujnosti, nimajo jasne predstave o skladnosti proizvodnje vseh operacij, polizdelkov, sklopov za doseg čimkrajšega proizvodnega ciklusa in za doseg predvidenega plana proizvodnje pri čim manjših stroških na enoto proizvoda.

Negativne posledice nepravilno organizirane priprave proizvodnje je mogoče strniti v naslednje zaključke:

- dobavni roki so nesigurni, ker posamezne faze niso med seboj usklajene; tem postanemo pri kupcih neresni zaradi večkratnega podaljševanja dobavnega roka; v skrajni meri se kupec takega poslovanja naveliča in si poišče novega dobavitelja;
- zaloge v vseh oblikah so prekomerno visoke zaradi neskladnosti ciklusov proizvodnje;
- nepredvideni zastoji v montažah kot rezultat neorganiziranega kampanjskega dela;
- povečanje stroškov na enoto proizvoda kot rezultat že navedenih zaključkov.

V TRAA lahko trdimo, da imamo organizirano plansko službo na solidni višini. Ne upam si trditi, da je dosegla izjemne rezultate, ker za to so potrebni ustrezni pogoji dela (realno in pravočasno izdelan plan proizvodnje, plan prodaje, pravočasna dobava materiala, usklajenost kapacitet, dobra tehnologija, urejen notranji transport, posluh vodstva proizvodnje itd.) Pri tem sem pa tudi zavedamo, da je možno VSAKO DELO ŠE BOLJE IZVRŠITI!

Na tem mestu bi bilo neumestno naštevati težave, ki so vsak dan prisotne. Bolj važni so rezultati dela in smatram, da to tudi bolj zanima širši krog bralcev, zlasti pa delavce iz neposredne proizvodnje v TRAA. Rezultate dela je mogoče videti v mesečnih in kvartalnih poročilih ter za-

ključnih računih, kakor tudi s statistično obdelavo raznih dokumentov oz. dogodkov. Podatki za posamezna obdobja sicer predstavljajo absolutne vrednosti. Pravo vrednost dobijo, če jih opazujemo in primerjamo dinamiko po posameznih časovnih obdobjih. V nadaljevanju so ti podatki zbrani za časovno obdobje 1971 do 1973 s sistemom vzorčenja in delno po podatkih iz poročil pri letnih zaključnih računih.

Tabela 3

Naziv	Ciklus proizvodnje za		Indeks
	grupni razpored	kombinirani razpored	
Podsestav gredi			
OČ GH ϕ 50	26	18	144
Ohišje OČ GH ϕ 50	23	14	164

Na tem mestu mislim prikazati rezultate le na področju dobavnih rokov oz. ciklusov proizvodnje, na zalogah polizdelkov in na nedokončani proizvodnji.

DOBAVNI ROKI

Sistem planiranja je prirejen načinu proizvodnje. Tako nastopajo praktično tri vrste proizvodnje:

- individualna proizvodnja
- serijska proizvodnja
- kombinirana proizvodnja

V individualni proizvodnji izdelujemo izdelke po zahtevah naročnika. Osnovi za planiranje sta naročilo (grelniki, protistrujni aparati in podobno) in željeni dobavni rok kupca.

Osnove za planiranje serijske proizvodnje so letni in kvartalni plani (črpalke, regulacijske pipe in podobno).

iz leta 1971 napram letu 1973 skrajšati:

– pri grelnikih za 27 dni oz. za 72 %,

boljšim planiranjem, z večjimi strojnimi kapacitetami in delno tudi s povečanjem zalog na polizdelkih. Za-

Tabela 1

Grupa proizvodnje /vzorec/	1971		1972		1973		Indeks 1971-73
	dobav. rok	zakasn. dni	dobav. rok	zakasn. dni	dobav. rok	zakasn. dni	
grelniki	64	8	42	8	37	4	72
mot.pogoni	114	22	78	9	53	12	115
temp.regul.	89	10	55	15	47	5	89
povprečje	89	13	58	11	46	7	93

Kombinirana proizvodnja je v končni fazi določena z naročili in z dobavnim rokom naročnika (motorni pogoni, temperaturni regulatorji, merilne zaslonke itd.). Končno kombinacijo pogojuje naročilo, vendar je potrebno predčasno izdelati pravi izbor delov, sklopov in tudi gotovih izdelkov na zalogo, tako da je možno

– pri motornih pogonih za 61 dni oz. za 115 %,

– pri temperaturnih regulatorjih za 42 dni oz. za 89 %.

Na osnovi teh vzorcev je mogoče izračunati in trditi (90 % – na verjetnost!), da smo dobavne roke po konkretnih naročilih skrajšali od 89 dni v letu 1971 na 46 dni v letu 1973. To predstavlja

kasnitev dobavnih rokov je kljub znatnemu zboljšanju v letu 1973 občutno prevelika. Povprečna zakasnitev dobavnih rokov, ki je še opravičljiva, znaša od 3 do 5 dni.

Za serijsko proizvodnjo ni mogoče direktno videti dolžine dobavnih rokov, ker se izdelki izdelujejo na zalogo oz. deli, sklopi in montaže se lansirajo po principu optimalnih serij z upoštevanjem kvartalnega plana oz. plana proizvodnje. Za to vrsto proizvodnje je bistvenega pomena, da so dolžine proizvodnih ciklusov čim krajše oz. da je višina nedovršene proizvodnje v optimalnih mejah.

Rezultati opazovanja dolžine ciklusa proizvodnje dveh tipičnih delov serijske proizvodnje vseh serij v obdobju 1970 do 1973 so vidni v tabeli 2.

Iz gornjega pregleda je možno ugotoviti, da je nastopilo bistveno skrajšanje ciklusa proizvodnje v letu 1971, ko smo uvedli GEORGA sistem, in leta 1973 z uvedbo linearnega programiranja serijske proizvodnje.

Tabela 2

Povprečje dolžine proizvodnega ciklusa

Naziv vzorca	1970		1971		1972		1973	
	dni	ver. ind.	dni	ver. ind.	dni	ver. ind.	dni	ver. ind.
podsestav gredi								
GH ϕ 50	96	100	57	59	60	62	41	42
ohišje črpalke								
GH ϕ 50	34	100	23	67	23	67	23	67

organizacije proizvodnje v TRAA

ZALOGHE POLIZDELKOV IN NEDOKONČANE PROIZVODNJE

Pred kratkim so organi upravljanja razpravljali o poročilih uspešnosti poslovanja za leto 1973. Rezultati dobrega in uspešnega dela so plod trdega dela celotnega kolektiva. Tudi operativna priprava dela ima velik delež, med drugim pri rentabilnosti poslovanja. Operativna priprava dela lahko bistveno vpliva na višino nedokončane proizvodnje in na zaloge polizdelkov. Rezultati so vidni iz tabele 4.

Količniki uspešnosti poslovanja pokažejo hitrost obračanja zalog. Primerjava časovnih obdobj 1971 do 1973 kaže, da smo uspeli zaloge polizdelkov za 25 %

bolje obračati in da smo jih sicer koristili za nove nabave in stroje in orodja. Navedeni rezultati so le del uspeha operativne pri-

GEORGA pripomočkov dobro naložena, čeprav še vedno dajem prednost prizadevanju celotnega kolektiva

Tabela: 4

Zaloge	Količniki uspeš.poslovanja			Indeksi		
	1971	1972	1973	2:1	3:2	3:1
	1	2	3	4	5	6
polizdelkov	16,5	19,1	20,7	116	108	125
nedovršene proizvodnje	11,6	14,7	18,3	127	124	158

v primerjavi z letom 1971. Ti dovolj zgo- operativne priprave dela. Kolikor bi ostalo isto obra- vorno povedo, kaj je mo- Vseh nalog pa operativna čanje kot je bilo v letu goče doseči s primerno plan- priprava dela tudi ne bi 1971, bi bilo potrebno za sko disciplino, s pravočasno mogla realizirati, če ne bi nemoteno poslovanje od- in pravilno organizirano pro- bilo uspešnega sodelovanja s vojiti iz ostanka dohodka za izvodnjo. Na tem mestu je strani Prodaje in Nabave in obratna sredstva cca. 180 umestno pripomniti, da je neposrednega vodstva pro- milijonov S-dinarjev, ki smo bila investicija za nabavo izvodnje. L. ŠKANDER

Šahovski komentar

Kljub pesimizmu, izraženem v prejšnji številki IMP Glasnika, so se srečanja v zadnjem kolu II. šahovske lige sindikalnega prvenstva ljubljane končala tako, da je ekipa našega podjetja ostala v ligi.

Ekipa, za katero so igrali Miran Mihelčič 1 1/2 točke (iz 6 partij), Venčeslav Mišček 2 1/2 (6), Matjaž Maček 4 (5), Alojz Zalar 2 (5), Martin Škof 3 1/2 (6), Franc Dolničar 2 (5), Miro Latinčič 0 (2) in Časlov Stanković 0 (1), je osvojila vsega 15 1/2 točk in zasedla 6. mesto med 7 ekipami.

Rezultat torej, ki je tako po osvojenih točkah kot po mestu povsem enak lanskemu.

Podrobnejša lestvica II. lige je naslednja:

1. Komet I 241/2 (IMP: Komet 1/2 : 5 1/2),



2. Železničar II 191/2 (2:4),
3. PTT 18 (4:2),
4. Karel Jeraj I 17 1/2 (5:1),
5. Veletekstil 16 (3:3),
6. IMP 151/2
7. Svoboda-Stožice 15 (1:5).

Kratek sprehod po tabeli nam pove, da je IMP skoraj pokopal prav poraz proti mladi ekipi Svoboda iz Stožic, ki je proti

nam pokazala najboljšo igro.

Začetni uspehi v prvih treh kolu (12 točk od 18 možnih) so v toliki meri uspavali ekipo, da se je v preostalih treh kolu borila vse preveč mlačno. Ob robu takemu odnosu naj samokritično zapišemo, da je s prikazano igro in svojim odnosom do igranja letos zadovoljil edino Matjaž Maček, vsi

ostali pa so imeli nedovoljeno število slabih rezultatov.

Obstane v II. ligi lahko v tekmovalnem pogledu ocenimo kot uspeh, ki nam bo omogočil, da se drugo leto borimo v družbi ekip, kot so Železničar I, Pionir I, PTT, Karel Jeraj I, Veletekstil, Iskra in Klinične bolnice.

MIRAN MIHELČIČ

Rezultati skrajševanja proizvodnega ciklusa so posebej različni pri omenjenih vzorcih. Iz tega sledi ugotovitev, da je potrebno posvetiti večjo pozornost ciklusom proizvodnje z več operacijami, kot je v danem primeru podsestav gredi OČ GH 0 50.

Ti rezultati niso dokončni.

Dolžina proizvodnega ciklusa je še vedno predolga. Delno bi bilo mogoče skrajšati ciklus proizvodnje s prekrivanjem operacij, kar je danes praktično težko izvedljivo, ker so stroji razporejeni po grupnem sistemu. Ta sistem razporeda je tipičen za individualno proizvodnjo. Proizvodnja delov v naši tovarni je sicer še vedno maloserijskega značaja, vendar se ponavlja podobna tehnologija na istih delih z različnimi dimenzijami. S skupinsko tehnologijo bi bilo mogoče serije povečati in organizirati proizvodnjo po sistemu toka materiala. Razumljivo je, da vse naše razvejane proizvodnje ne bi bilo mogoče tako organizirati, zato je potreben in realen kombiniran razpored strojev. Individualni del bi izdelovali po grupnem sistemu, tipska dela pa po linijskem razporedu strojev.

Kaj je mogoče pričakovati od takega sistema razporeditve strojev oz. delovnih mest, najbolj zgovorno kažejo podatki za že navedena vzorca v tabeli 3.

Ti podatki so sicer teoretični, vendar dokaj zgovorno dokazujejo, da je potrebno čimprej izdelati podrobno študijo poteka dela, študij kroženja materiala in notranjega transporta. Zavedati se moramo, da je proizvodnja material v kroženju z železjenim ciljem in da ta cilj dosežemo z najmanjšimi stroški. Ta problematika je zelo zanimiva za organizatorja proizvodnje, vendar je preširoka in prezahtevna ter naj bi bila tema drugega članka.

Volitve delegacij - polovica opravljenega izpita

V predzadnji številki Glasnika smo se seznanili z nekaterimi značilnostmi delegatskega sistema ter celotnim postopkom predvolilnih priprav.

Če sedaj že lahko ocenimo do sedaj opravljeno delo, kakor tudi samo udeležbo na volitvah, smatramo, da so družbenopolitične organizacije v TOZD svojo dokaj obsežno in zahtevno nalogo v redu opravile. Če udeležba na temeljnih kandidacijskih konferencah v nekaterih TOZD ni bila ravno najboljša, pa lahko ugotovimo, da je bila udeležba na volitvah zadovoljiva, kljub temu da tokrat ni bilo mogoče voliti po pošti. Saj je bila udeležba na večini volišč med 85 in 90 %, v Ivančni gorici in Mariboru 92 %, v Slovenskih konjicah pa celo 100 %. Najslabša udeležba je bila v Elektromontaži – 79,23 %, kar pa gre predvsem na račun oddaljenih gradbišč.

Izvoljene delegacije so se tudi že konstituirale in izvolile svoje predstavnike. Glede na število zaposlenih po posameznih TOZD oz. enotah štejejo delegacije od 5 do 15 delegatov. Nekatere izmed njih (OVK, EM in Livarna) imajo svoje samostojno delegatsko mesto v zboru združenega dela občinskih skupščin, ostale delegacije pa se vsaka na svojem območju združujejo z delegacijami drugih podjetij v konferenco delegacij za skupno delegiranje svojega delegata v zbor združenega dela občinske skupščine, na področju katere imajo svoj sedež.

UVELJAVLJANJE DELEGATSKEGA SISTEMA

Opravljenе volitve so začetek uresničevanja in uveljavljanja delegatskega sistema. Če tega ne bi tako razumeli, se nam prav lahko zgodi, da bomo ostali na pol poti. Delegatskega sistema in delegatskih razmerij pa še zlasti ne bo mogoče uresničevati brez stalne aktivne vloge vseh organiziranih socialističnih sil, zlasti družbenopolitičnih organizacij v podjetju. Predvsem bo potrebno v novem samoupravnem – delegatskem sistemu pravočasno informiranje in dobro komuniciranje ter stalna povezava med delavci v TOZD, samoupravnimi organi in delegacijami.

Glede na predstoječe naloge v uresničevanju delegatskega sistema je bilo ob volitvah opravljenega le pol izpita, druga polovica nas torej še čaka!

ANTON KRIŽAN



Ob razvitju prapora in prevzemu gasilskih prostorov

Po desetih letih uspešnega delovanja gasilske enote, ki se je pozneje formirala v industrijsko gasilsko društvo tovarne, je bila dne 7. aprila organizirana proslava ob razvitju gasilskega prapora.

Na prošnjo upravnega odbora gasilskega društva je pokroviteljstvo nad to proslavo prevzel glavni direktor podjetja Stanko Krumpak. Vzdušje pred pričetkom proslave in med njo je bilo več kot zadovoljivo. Mnogi udeležbi je bilo tudi vreme naklonjeno, saj je lep sončni dan prav tako omo-

gočil nemoten potek proslave.

Od 36 industrijskih gasilskih društev občine Šiška se jih je udeležilo proslave 24, in sicer z opremo; nadalje gasilsko društvo občine Bežigrad, Savlje, Stožice in gasilska zveza občine Vič, gasilsko društvo Kozarje ter poklicna gasilska brigada. Prav tako so se proslave udeležili predstavniki gasilske zveze občine Šiška, mesta Ljubljane in Republiške gasilske zveze ter predstavniki družbeno političnih organizacij občine Šiška in Kra-

jevne skupnosti Šentvid, seveda pa tudi predstavniki vseh TOZD podjetja, ki so pripeli na prapor svoje trakove z oznako TOZD. Tovarno elektronaprav pa je zastopala tudi gasilska enota, ki ima vse možnosti, da se formira v industrijsko gasilsko društvo.

Za uvod v proslavo je godba na pihala iz Litostroja zaigrala koračnici „Komanđant Stane“ in „Na juris“. Pevci zveze borcev Zg. Šiška, med katerimi pojejo tudi člani kolektiva iz TRAA, pa so zapeli Rada Simonitja



INDUSTRIJSKO GASILSKO DRUŠTVO TOZD TRAA

Bratje le k soncu, svo-
odi“.

Po igranju godb je pokro-
itelj proslave Stanko Krum-
pak prevzel raport, po nje-
govem dovoljenju se je pri-
tel mimohod udeležencev
proslave mimo slavnostne
tribune.

Po mimohodu nastopa-
očih je sledilo razvitje pra-
pora. Godba iz Litostroja je
gala državno himno, pred-
sednik sindikalne orga-
nizacije pa je razvil gasilski
raport ter ga izročil gasilcu
Mihaelu Kranjcu.

Kroniko društva je podal
njegov poveljnik Slavko
Kranjčič. Iz njegovega po-
ročanja povzemamo:

— da smo se z gasilstvom
tovarni Trata pričeli ukvar-
ati pred 15 leti, ko je nastal
prvi požar v takratni livarni,
ki je bil vzrok samovžig na
električni instalaciji; ta po-
žar je bil uspešno pogašen;
— leta 1964 je bila usta-
novljena gasilska enota, ki je
delovala v okviru gasilskega
društva Šentvid, leta 1967 se
je preimenovala in orga-
nizirala v industrijsko ga-
silsko društvo IMP – To-
varna regulacijskih armatur
in aparatov;

— v maju leta 1966 je bil
uspešno pogašen požar na
potnem letalu, ki se je zr-
ušil tik ob tovarni;

— oktobra leta 1968 je

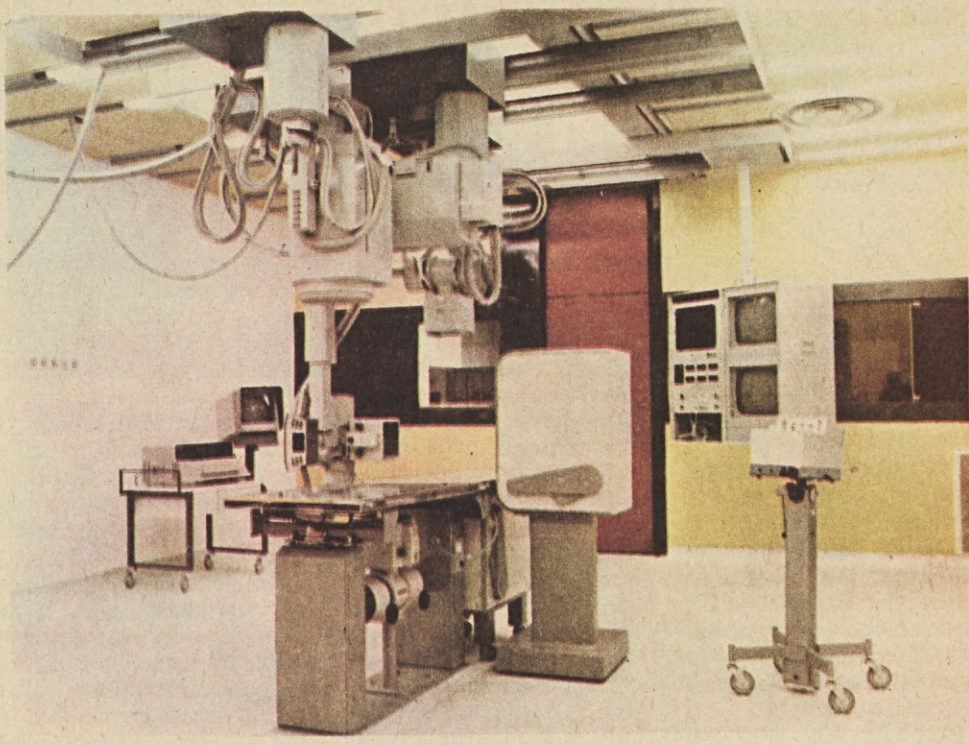
bil uspešno pogašen požar v
takratnem centralnem skla-
dišču podjetja, ki je bilo na
Trati; požar je zajel emba-
lažo boilerjev, s hitrim po-
sredovanjem je bila prepre-
čena večmilijonska škoda;

— v letu 1973 so gasilci
skupaj z člani kolektiva pre-
prečili 3 manjše začete po-
žare;

— danes je gasilsko dru-
štvo dokaj dobro oprem-
ljeno in usposobljeno za ga-
šenje ter tudi za izvajanje
najzahtevnejših nalog.

Člani društva so se v svo-
jem delovanju dokaj hitro
vključili v sodelovanje z in-
dustrijskimi gasilskimi dru-
štvi občine Šiška, predvsem
pri organizaciji skupnih vaj
in nastopov. Prav to je bilo
razvidno tudi iz udeležbe na
proslavi. Zato ni čudno, da
je komentator RTV ob po-
ročanju poudaril, da to ni
bil samo praznik indu-
strijskega gasilskega društva
IMP, temveč vseh indu-
strijskih gasilskih društev
občine Šiška.

Udeležence je pozdravil
tudi pokrovitelj proslave,
glavni direktor IMP Stanko
Krupak. Njegov pozdravni
govor objavljamo posebej. O
razvoju Tovarne regu-
lacijskih armatur in aparatov
je poročal tehnični direktor
Anton Pančur. Sledili so po-
(Nadaljevanje na 10. strani)



IMP SODELOVALO OD PRVIH ZACETKOV

Gradnja kliničnega centra v Ljubljani

Gradnja moderne nove objektov, ki danes tvorijo lovalo pri izdelavi idejnih
bolnice v Ljubljani se je sno- Klinični center. Glede na projektov in kasneje glavnih
vala že nad deset let. Leta velik delež instalacij, nad projektov.
1960 so se začele prve štu- 25% celotne vrednosti, je
dije in projekti za gradnjo IMP že od prvega dne sode- (Nadaljevanje na 10. strani)

Iz pozdravnega nagovora glavnega direktorja

Spoštovani gostje, dragi tovariši gasilci!

Osebnostno počutim počaščenega, da ste
me povabili, naj prisostvujem razvitju vašega
prapora, zato mi dovolite, da vam najprej
čestitam k temu svečanemu dogodku in
hkrati spregovorim nekaj misli ob tej pri-
ložnosti.

TOZD Tovarna regulacijskih armatur in
aparatov, ki je ena izmed desetih TOZD v
OZD IMP – Ljubljana, je že leta 1967 za-
čutila potrebo po organiziranju lastne indu-
strijske gasilske enote. Pri tem je potrebno
poudariti, da je pobuda za ustanovitev gasil-
ske enote prišla iz vrst neposrednih proiz-
vajalcev. Zavedajoč se pomembnosti po-
žarnega varstva, zlasti še požarne preventivne,
je vodstveni kader tovarne to pobudo podprl
in odločilno pripomogel k takojšnji usta-
novitvi prostovoljne industrijske gasilske
enote.

Delovanje te gasilske enote je lahko za-
vzglad vsem podobnim enotam. Ob usta-
novitvi je gasilska enota praktično raz-
polagala samo s kopicco dobre volje. Po-

kazalo pa se je, da je bila prav ta dobra volja
tista sila, ki je pripomogla k uspehom in na-
predku društva. Člani enote so žrtvovali
mного svojega prostega časa za izpo-
polnjevanje svojega znanja s področja po-
žarne preventivne.

Z večanjem obsega proizvodnje tovarne so
se povečale nevarnosti požarov in s tem tudi
naloge gasilskega društva. Večje naloge pa so
zahtevale boljšo opremljenost društva.

Tudi vodstvo tovarne se je zavedalo, da se
samo z dobro voljo, prizadevnostjo in stro-
kovnim znanjem društva ne da reševati po-
žarne problematike. Kljub temu, da je to-
varna za razvoj svojega proizvodnega pro-
grama potrebovala precejšnja finančna sred-
stva, so člani društva in vodstvo tovarne
skupno našli potrebna sredstva tudi za na-
bavo nujne opreme gasilskega društva.

Pravilnost ustanovitve prostovoljnega in-
dustrijskega gasilskega društva je danes po-
trjena tudi s konceptom splošnega ljudskega
odpoda, zlasti še v sedanjem času, ko so se
ponovno pojavili apetiti po našem ozemlju

ter grožnje in rožljanje z orožjem nepo-
sredno ob naši meji. To nam je ponovno
opozorilo, da moramo vsi biti stalno pri-
pravljene na obrambo naših meja in reševanje
ljudi ter družbenega premoženja.

Ob koncu bi želel poudariti, da verjetno
ni slučaj, da je bilo ravno v TOZD TRAA
ustanovljeno prvo prostovoljno industrijsko
gasilsko društvo v sklopu OZD IMP – Ljub-
ljana, saj je TOZD TRAA eden izmed naj-
starejših obratov pri IMP. Želel bi, da bi
temu zgledu čimprej sledile tudi ostale
TOZD, saj se s požarno nevarnostjo stalno
srečujemo pri našem delu.

Tovariši gasilci – člani prostovoljnega in-
dustrijskega gasilskega društva IMP TRAA,
vam pa čestitam ob razvitju prapora in
obenem želim, da v svoje vrste pritegnete še
več vaših sodelavcev, da boste lažje kos svo-
jim nalogam. Naj geslo „V SLUŽBI LJUD-
STVA – NA POMOČ“ ne bo samo napisano
na praporu, ampak naj bo stalno vodilo pri
vašem delu.

Naj vas tudi jaz pozdravim z vašim stolet-
nim pozdravom – n a p o m o č !

Gradnja kliničnega centra v Ljubljani

(Nadaljevanje z 9. strani)

Najprej se je začel leta 1966 zidati hospitalni del s 1070 posteljami, leta 1969 pa pripadajoči funkcionalni del, imenovan diagnostično-terapevtsko-servisni objekt ali skrajšano DTS-objekt.

Novi Klinični center služi vsem klinikam, v največji meri za zdravljenje tistih bolnikov, katerim je potrebna zahtevna diagnostika in terapija. Program dela v novih objektih bi moral biti „klinični vrh“ v okviru koordiniranega poslovanja vseh bolnic v Sloveniji.

Hospitalni del v sklopu novih del je danes v glavnem že izdelan in tudi vseljen. Te dni gre v obratovanje, kot zadnji, oddelek za otroško kirurgijo, tako da bo naseljenih vseh 1070 bolniških postelj. Vseljevanje se je začelo etapno. Prvi bolniki so šli v objekt 22. decembra 1970. leta.

Objekt bo zaključen do konca 1974.

V hospitalnem delu so od 2 do 8 tipične etaže s po 128 posteljami. Bolniške sobe imajo eno, dve, tri in šest postelj. Razmeščene so na južni in severni strani obeh kril. V srednjem delu so razporejeni medicinsko servisni in pomožni prostori.

Vse bolniške sobe imajo lastne sanitarne in toaletne prostore, ki so skupne za eno šestposteljno, za dve troposteljne in za dve dvoposteljne sobi, enoposteljne pa imajo svoj sanitarno-toaletni element. V vsaki bolniški sobi je centralni dovod kisika, vakuuma in komprimiranega zraka. Enako je to izvedeno tudi v ordinacijah in vseh prostorih, kjer na kakršenkoli način zdravijo bolnike. V bolniških sobah za težje kardiorespiratorne in druge bolnike in v prostorih za intenzivno nego, terapijo in slično, ter v vseh ordinacijah je v načrtu instalacija za prenašanje elektrokardiogramskih posnetkov v diagnostični center, to je v kardiološki del centra za kardiorespiratorno diagnostiko. Zaradi take tehnične opremljenosti bolniških sob se v vsaki sobi lahko zdravijo

težki bolniki in to prispeva k univerzalnosti bolniških sob. Drugače pa ima „hotelski“ del hospitalizacije približno standard hotela „B“ kategorije oz. novih modernih stanovanjskih stavb.

Vse zgoraj navedene tehnične naprave, to je medicinski plini ter priključki za jake in šibke tok, so skupno z razsvetljavo povezane v instalacijskem elementu, ki gre po vsej dolžini bolniške sobe nad vzglavjem bolniških postelj.

Za zvezo med bolniki in bolniškimi sestrami je predvidena svetlobno-klicna-govorna naprava. Bolnik, ki kliče sestro, lahko z njo govori in ji pove svoje želje. Sestra se lahko na podlagi pogovora odloči, ali se bo pozivu takoj odzvala, ali pa bo opravila še kakšno drugo nujnejšo nalogo. Bolnik je na vsak način siguren, da je sestra slišala njegovo prošnjo, ima občutek večje sigurnosti in je pomirjen.

Ta interkomunikacijski sistem sestram prihrani mnogo časa, istočasno pa omogoči, da poziv v vsakem slučaju pride do medicinskega osebja ne glede na to, na ka-

terem mestu je v oddelku. Klic se prekine šele takrat, kadar se sestra odzove bolniku oz. sama v bolniški sobi, iz katere je bila poklicana, prekine delovanje klicne naprave. Na isti klicni sistem so vezani tudi sanitarno-toaletni prostori, od koder bolnik v sili lahko pokliče sestro, a ona samo v tem prostoru lahko prekine klicni mehanizem. Razen tega po tem istem sistemu lahko po potrebi sestra pokliče višjo sestro oz. zdravnika, če je potrebna še dodatna zdravniška pomoč.

Zgoraj navedene šibko-točne instalacije danes niso nobena razsipnost pri opremljanju modernih bolnic, ampak jih najdemo v vseh večjih pa tudi manjših bolnicah, ki jih gradijo po svetu. V hospitalnem delu imamo še telefonske in interfonске naprave, sistem za brezžični klic oseb, pnevmatsko cevno pošto za hiter transport dokumentacije zdravil, rentgenskih posnetkov in laboratorijskih vzorcev krvi.

Vse te mehanizirane in avtomatizirane naprave ne razbremenjujejo samo

osebja, ampak predvsem pomagajo pri večji ekspanzivnosti internega poslovanja v bolnici.

V prvem nadstropju hospitala sta oddelka za intenzivno nego in opeklino. To sta v instalacijskem pogledu najbolj zahtevna objekta, kar so se doslej pri nas gradili.

Oddelek za opeklino ima 26 postelj, od teh polovico za otroke. V dvoposteljnih sobah je 18 postelj za normalno zdravljenje, za zdravljenje najtežjih opeklin pa je osem postelj v enoposteljnih sobah – izolacijskih kompletih z dvema nadzornima mestoma za sestre. Taka funkcionalna ureditev in medicinski pogoji seveda zahtevajo absolutno klimatizacijo sterilnega zraka z avtomatsko regulacijo temperature od +18 stopinj C do +32 stopinj C in relativne vlage. Zrak se preko mehanskih filtrov filtrira še z elektrostatičnim filtrom in na koncu z absolutnimi filtri.

Vlaženje zraka je s parnimi vlažilci, tako da se onemogoči vsaka možnost okužbe in se doseže najvišja

možna sterilnost.

V oddelku za intenzivno nego, ki ima 42 postelj, je izvedena dvokanalna klima. Zahteve po regulaciji so prav tako stroge kot pri opeklinah, glede sterilnosti zraka pa ni potrebno imeti elektrostatičnih in absolutnih filtrov.

Oddelek ima svoj osciloskop in kalkulator (On-line) predviden pa je sistem za avtomatsko obdelavo podatkov. Vse zelo zahtevne komandne pulte smo izdelali po načrtih našega projektičnega biroja v TEN.

V hospitalnem delu še niso zaključena gradbena instalacijska dela v 1. kleti, kjer bo računski center, center za dokumentacijo, fotolaboratorij, fizioterapija in restavracija. Vendar pa je predvideno, da bo tudi ta del objekta dokončan leta 1974.

Južni del DTS-objekta, kjer so tri amfiteatralne klinične predavalnice s tremi seminarskimi prostori, glavni vhod z garderobami in sanitarijami, administracijo, rentgenski oddelek, oddelek

Nadaljevanje na 11. strani

OB RAZVITJU PRAPORA

(Nadaljevanje z 9. strani)

zdravni nagovori predsednika Mestne gasilske zveze tov. Črtanca in predstavnika Republiške gasilske zveze tov. Kušarja. Oba govornika sta se pohvalno izrazila o dosedanjem uspešnem delu društva, ki ga je čutili na celotnem območju občine Šiška.

Po razvitu prapora je napovedovalec programa TOMAŽ Terček prebral sklep upravnega odbora gasilskega društva, ki ga je le-ta sprejel na svoji seji dne 28. 3. 1974. Po tem sklepu so postali častni člani društva glavni direktor podjetja Stanko Krumpak, direktor TOZD TRAA Lado Mazovec in teh-

nični direktor tovarne Anton Pančur.

Poveljnik društva Slavko Hrzenjak je po sklepu UO društva podelil priznanja. Plaketo in priznanje je dobil glavni direktor Stanko Krumpak, priznanja za uspešno delo v društvu pa so prejeli naslednji člani:

Slavko Hrzenjak – poveljnik društva

Jože Pungerčar – podpoveljnik

Martin Petrovič – član društva

Miha Kranjc – član društva

Rudi Bukovec – dosedanjji predsednik društva

Prav tako je bilo priznanje podeljeno osnovni sindikalni organizaciji tovarne za njeno vsestransko pomoč.

Po programu so si vsi udeleženci ogledali delavniške prostore, kjer so jim dežurni delavci pojasnjevali pomen in funkcije artiklov, ki jih proizvajamo v tovarni. Nato je bila za vse udeležence organizirana zakuska v prostorih nove pločevinarne.

Ko govorimo o razvoju društva in njegovi proslavi, ne moremo mimo tega, da ne bi posebej omenili tudi njegovega poveljnika Slavka Hrzenjaka, ki ima precejšnje zasluge za razvoj društva in za usposobljenost posameznih članov ter njihovo izurjenost za gašenje požarov. Organiziral je celo zbiranje odpadnega papirja, s prodajo papirja pa je društvo v preteklem letu dobilo

na svoj račun okoli 4.000 din. Velikokrat Slavko Hrzenjak, pa tudi ostali člani društva, prispevajo svoj prosti čas za usposabljanje in vzdrževanje gasilske opreme.

S pridobitvijo gasilskih prostorov in boljše gasilske opreme pa se je čut za odgovornost do dela in za nadaljnje usposabljanje vsakega člana v društvu še povečal.

Ob naših razgovorih s posameznimi člani gasilskega društva so bili vsi enotnega mnenja, da se tudi preko Glasnika zahvalijo vsem TOZD podjetja in sindikalni organizaciji za njihovo pomoč. Izrazili so tudi pripravljenost sodelovati ob organizaciji gasilskih društev v drugih TOZD podjetja.

RUDI BUKOVEC

Hitri razvijalec pare

PREDPISI O GRADNJI KOTLARN IN NJIHOVI UPORABI

SPLOŠNO

Zakonodajo s področja gradnje in uporabe parnih kotlov regulira Uradni list SFRJ, in sicer št.: 7/57, 3/58 in 56/72. Glavne značilnosti pozitivnih predpisov so naslednje:

Kot parni kotel se smatra vsaka zaprta posoda, v kateri se razvija vodna para s tlakom, večjim od atmosferskega. Predpisi se ne nanašajo na male parne kotle, pri katerih je produkt

$p \cdot V < 20$

pri čemer je:

$p \dots$ nadtlak kotla v atü

$V \dots$ vsebina vode v kotlu v litrih

Taki kotli pa morajo biti kljub temu opremljeni z zanesljivim varnostnim ventilom, vodokazom in manometrom. Predpisi prav tako ne veljajo za parne kotle z delovnim tlakom

$p \leq 0,5$ atü

zopet pri predpostavki, da je z zanesljivim varnostnim organom preprečeno prekoračevanje maksimalno dovoljenega tlaka. Kot zanesljiv varovalni organ se v tem primeru smatra enokraka stojnocevena naprava ali varnostni ventil na utež, če ga predhodno odobri inspektorat parnih kotlov.

Po velikosti se parni kotli delijo na: male, srednje in velike.

MALI parni kotel je tisti, pri katerem vsebina vode pri polnjenju ne presega 1000 l, delovni tlak ni večji od 6 atü in notranji premer ni večji od 1200 mm.

SREDNJI parni kotel je tisti, pri katerem vsebina vode ni večja od 1500 l, delovni tlak ni večji od 12 atü in notranji premer ne večji od 1300 mm.

VELIKI so vsi ostali parni kotli.

Vsak parni kotel mora imeti najmanj dve napravi za napajanje z vodo, ki morata imeti neodvisne pogone. V slučaju namestitve dveh električnih črpalk je dopusten samo en električni, in to samo v slučaju, če izpad tega vira energije avtomatsko izključi tudi ogrevanje kotla in da pri tem akumulirana toplota v kuršču in vlek kotla ne dopuščata nobenega nedopustnega izparevanja.

Parni kotel mora imeti naprave za zapiranje in izpuščanje, vodokaze, vso grobo in fino armaturo v skladu z ustreznimi predpisi.

Posebno skrb je treba posvetiti napajalni vodi. Skupaj s projektom je treba inspektoratu parnih kotlov predložiti detajlno analizo napajalne vode. Dolžnost inšpektorata parnih kotlov pa je, da oceni analizo vode in da oceno pogojev, pod katerimi je možno to vodo uporabljati za napajanje.

NAMESTITEV PARNIH KOTLOV

MALI parni kotli se lahko postavljajo posamezno ali v skupinah povsod, pri čemer je treba paziti na to, da so izpolnjeni gradbeni in protipožarni predpisi. V delav-

nih in stanovanjskih objektih morajo biti prostori, v katerih se postavljajo mali kotli, ločeni in ograjeni od vseh strani z negorljivim zidom, visokim najmanj 2 m, morajo imeti izhodna vrata in neoviran dostop do kotlov.

SREDNJI parni kotli se lahko postavljajo poleg delavnic ali stanovanjskih objektov, kakor tudi v objektih delavnic, vendar ne v delovnem prostoru, temveč v posebnem oddeljenem prostoru.

VELIKI parni kotli se ne smejo postavljati v stanovanjskih zgradbah. Zidovi in tlaki prostora morajo biti iz negorljivega materiala. Vgrajevanje masivnih stropov je prepovedano. Tla kotlarn morajo biti dvignjena iznad površine okolice najmanj za 15 do 20 cm. Zaradi nemočenega odvoda pare pri eventualni eksploziji, mora biti streha kotlarn iz lahke konstrukcije.

Kotlarna, v kateri so na meščeni veliki parni kotli mora imeti najmanj dva izhoda v različnih smereh, od katerih vsaj eden vodi neposredno na prostó.

Pregradna stena kotlarn, ki meji na sosednji delovni ali skladišni prostor, n sme biti tanjša od 510 mm če je napravljena iz navadno opeke, oz. 120 mm, če je i armiranega betona.

Razdalja med čelno steno kotla in prednjo steno kotlarn ne sme biti manjša od 3 m. Če sta dva kotla obrnjena s čelnima stranema drug proti drugemu, je minimalna razdalja med njima 5 m. Prehod med steno in bokom kotla je najmanj 1 m, med štrlečimi deli kotla in zidom kotlarn pa najmanj 0,8 m.

Razdalja med najvišjo točko kotla in streho kotlarn mora biti najmanj 1,8 m.

Napajalni rezervoar je možno postaviti tudi nad kotlom, s tem da je razdalja

med dnom rezervarja in vrhom kotla najmanj 2 m, pod pogojem, da je tlorsno prekrivanje kotla največ 20 % in da napajalni rezervoar ne zakriva svetelnika.

V primeru kurjenja s tekočim gorivom se dovoljuje vgradnja dnevne rezervoarja z zalogo goriva največ za 4-urno maksimalno potrošnjo. Montaža teh rezervoarjev nad kotli ni dopustna v nobenem primeru.

Delovna temperatura v kotlarni ne sme biti večja od +35 stopinj C. Kotlarno je treba dobro prezračevati.

NASTANEK IN ZNAČILNOSTI VODNOCEVNIH PARNIH KOTLOV

Za vodnocevne parne kotle je značilno, da sta voda in tlak znotraj cevi ter da tvori notranjost teh cevi večji del vodnega prostora. Zato imajo ti kotli relativno malo vode ter jim pri povečanem odjemu hitro upade tlak. Če hočemo, da v takih primerih tlak ne bo prehitro upadel, potrebujejo ti kotli elastične kurjave. Relativno mali vodni prostor ima za posledico tudi – kratko zagonsko dobo.

Tudi dejstvo, da sta voda in tlak znotraj cevi, ima več posledic. Na eni strani so ti kotli primernejši za višje tlake, na drugi strani pa zahtevajo dobro pripravljeno napajalno vodo zaradi težavnega čiščenja notranjosti cevi.

S snopi cevi, ki so vključeni v komore in bobne, je mogoče doseči intenzivno naravno cirkulacijo, ki skrbi za zanesljivo odvajanje pare v parni prostor.

V letu 1923 je Anglež M. Benson iznašel po njem imenovani parni kotel s prisilnim pretokom, v katerem se je voda postopoma ogrevala, uparjala ter nato še pregrevala. Po prvotni zamisli se (Nadaljevanje na 12. strani)

Gradnja kliničnega centra

Nadaljevanje z 10. strani

za klinično fiziologijo ter centralna kuhinja s kapaciteto 3000 obrokov in pripadajoče strojnice, so prav tako že v celoti izdelane in v obratovanju.

Severni del DTS objekta, ki so nameščeni porodni blok, operacijske dvorane, rentgenska služba, sterilizacija, laboratoriji in pralnice, pa so še v delu in bodo zaključeni do konca 1974.

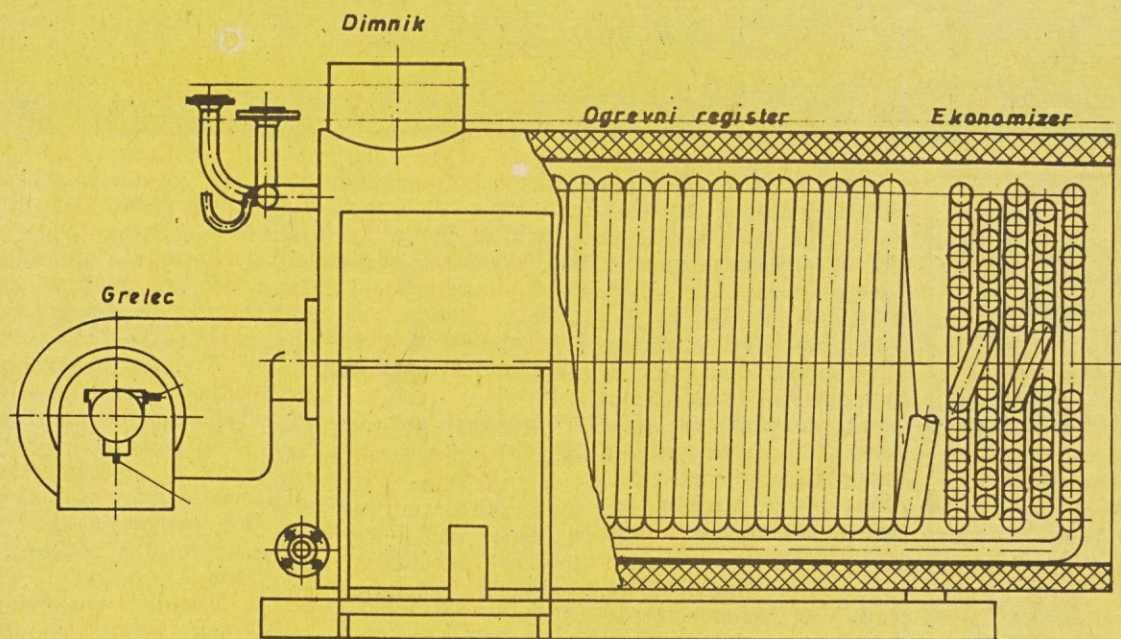
Vendar predvidevamo, da bo potrebno glede na zahtevnost instalacij imeti še v letu 1975 na objektu skupino mentorjev, ki bo naprave regulirala in finalizirala dela, predvsem pri dokončanju komandnega prostora, ki je sedaj v fazi projektiranja.

Celotna vrednost instalacij v objektu je približno 15 milijard starih din, od tega v 1974. letu 5 milijard. Trenutno je na gradbišču

140 monterjev, električarjev šibkega in jakega toka, monterjev centralne kurjave, vodovodnih instalaterjev ter kleparjev. Že samo število ljudi na gradbišču pove, s kakšno vestnostjo je naše podjetje prevzelo zahteve investitorja, da objekt dokonča do konca leta, kar nam bo, upajmo, tudi uspelo z maksimalno angažiranostjo vseh, ki sodelujejo pri tej veliki in zahtevni nalogi.

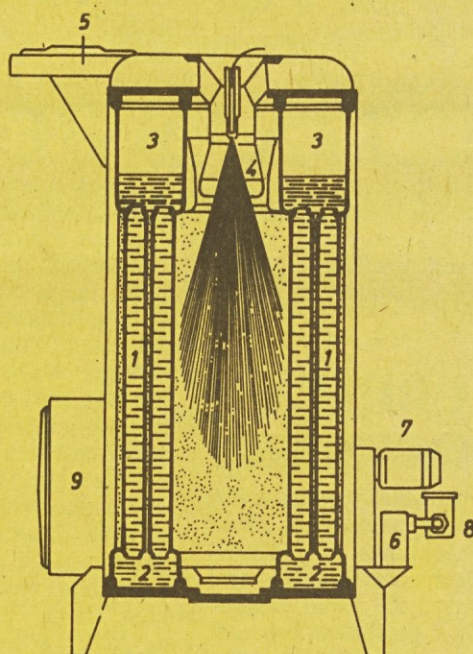
MIRAN GOMOL

GEKA



Sl. 1

HENSCHEL



Sl. 3

1. Vodne cevi
2. Obročna vodna komora
3. Izparilna obročna komora
4. Oljni gorilec
5. Centrifugalni ventilator
6. Napajalna črpalka
7. Motor
8. Lovilec nesnage
9. Avtomatika

(Nadaljevanje z 11. strani)

je voda v tem kotlu uparjala v kritični točki (225 atü, 374 stopinj C), kjer je uparjalna toplota enaka nič, tako da preide voda v paro brez spremembe volumna. V tem kotlu torej niso bile potrebne nobene naprave za ločevanje pare od vode. Paro so potem reducirali do obratovnega tlaka ter jo še pregreli. Zaradi potrebnega velikega tlaka je pri teh kotlih zelo narasla moč napajalne črpalke.

Zato so pričeli kasneje graditi Bensonove kotle tudi za nižje tlake, t. j. brez uparjanja v kritični točki. Uparjanje se v tem primeru ne začne in konča v enem samem prerezu cevi, temveč poteka vzdolž ustrezno dolge uparjalne proge.

Tovrstne kotle je mogoče urediti tako, da proizvajajo pri nižji obremenitvi paro pri nižjem tlaku, pri višji obremenitvi pa pri višjem tlaku. To je pomembno pri napravah za kritje obremenilnih konic.

Ker nimajo ti kotli skoraj nikake akumulacije pare, moramo prirediti pri obratovanju vsaki zahtevani količini pare tudi ustrezno količino napajalne vode ter toplotno moč kurjave. To nalogo opravlja regulacija kotla na sledeč način.

Ko naraste odzvem pare, povzroči to v prvem momentu padec tlaka, ki preko prvega regulatorja poveča količino napajalne vode. Pri tem pa upade temperatura pare, kar povzroči preko drugega regulatorja, da se poveča toplotna moč kurjave. Zaradi delovanja drugega regulatorja pa se ne poveča takoj temperatura pare. Delček vode namreč, ki pride v kotel ob zvečanju toplotne moči kurjave, potrebuje določen čas, da se segreje do uparjalne temperature. To traja pri polni obremenitvi kotla več minut, pri delni obremenitvi pa še več.

Posledica tega je, da čim več pare odzvamemo, tem bolj pade temperatura pare.

HITRI RAZVIJALCI PARE

Vse navedene zakonitosti veljajo tudi za naše hitre razvijalce pare. Razlika je seveda predvsem v velikosti, ki je pri hitrih razvijalcih pare neznatna v primerjavi z orjaškimi kotli termoelektrarn in industrijskih postrojenj.

Zato je tudi opremljenost teh kotlov temu primerna, ker igrajo pri tem važno vlogo tudi ekonomski in konkurenčni razlogi.

Idealna regulacija takega kotla bi bila seveda brezstopenjska regulacija količine napajalne vode in brezstopenjska regulacija dovoda goriva.

V praksi se to zreducira pri večjih enotah na dvostopenjsko napajalno črpalko in dvostopenjski gorilnik, pri manjših enotah pa izključno na vključevanje in izključevanje celotne naprave.

Prednosti teh kotlov so predvsem:

- takojšnja možnost proizvodnje pare,
- majhne zagrevalne izgube,
- kratka doba mirovanja,
- majhna izguba skozi žarilno komponento.

Slabosti se kažejo predvsem v:

- neprilagodljivosti spreminjajočemu odvzemu pare,
- minimalni akumulaciji,
- občutljivem obratovanju,
- potrebni skrbi za kvaliteto napajalne vode

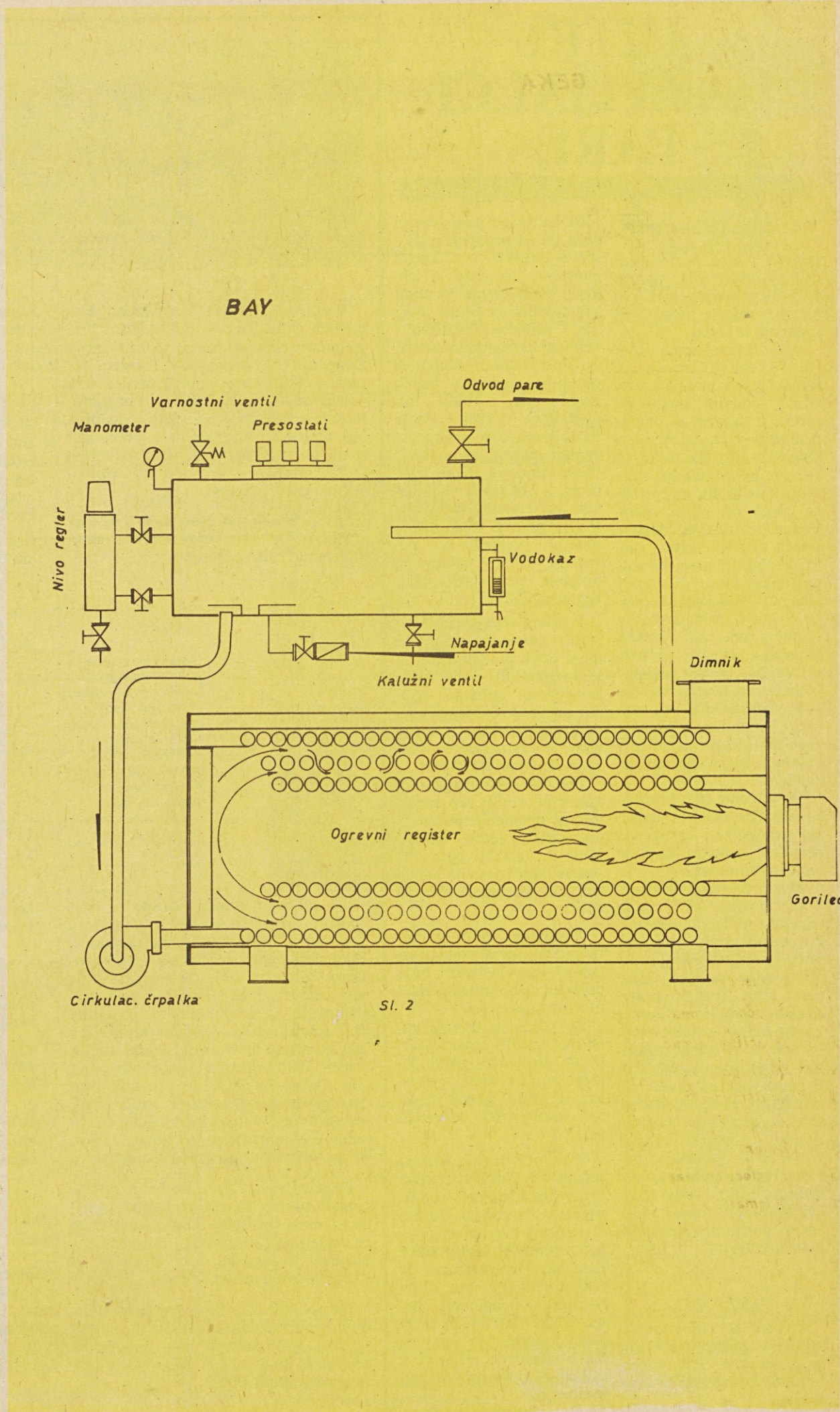
Evropsko tržišče pozna več proizvajalcev hitrih razvijalcev pare (v oklepaju eden od proizvajalcev):

1. malovsebinski vodnoceveni kotel (proizvajalec GEKA)
2. malovsebinski vodnoceveni kotel z dodatno tlačno izparilno posodo (proizvajalec BAY)
3. srednjesebinski vodnoceveni kotel (proizvajalec HENSCHEL)

ad 1. Firma GEKA proizvaja klasičen vodnoceveni, malovsebinski razvijalec pare (sl. 1). Program obsega vse kapacitete kotlov od 75 kg/h do 3500 kg/h in obratovalne tlake od 10 atü do 120 atü. Značilnost je mala vsebina vode in s tem možnost postavitve kotla praktično v vsak prostor. Napajalna črpalka je dvostopenjska. Količina obtočne vode v 2. stopnji je cca 1,3 x maksimalna poraba pare. V prvi stopnji daje napajalna črpalka cca 1/3 te količine.

Zaradi male vsebine vode ima kotel večje število pov in s tem manjšo ljenjsko dobo. Zaradi stopenjske napajalne črpa pa je primeren za obratovanje med 33 in 100 %-no

(Nadaljevanje na 14. strani)



Sl. 2

HITRI RAZVIJALCI PARE

(Nadaljevanje s 13. strani)

nazivno močjo. V zadnjem delu kurišča ima vgrajen t. im. ekonomizer, ki je namenjen sušenju pare pred izstopom iz kotla.

ad 2. Sistem firme BAY (sl. 2) dodaja osnovnemu kotlu, ki je v principu enak GEKI, dodatni tlačni rezervoar, v katerem se vrši izparevanje vode. Posebna cirkulacijska črpalka skrbi za konstantno cirkulacijo vode skozi kotel in tlačno posodo ne glede na odjem pare. Vodna vsebina tega sklopa je seveda bistveno večja, vendar je v okviru proizvodnega programa, ki se suče med 1000 in 3000 kg/h, še vedno v grupi malih kotlov z vsebino vode pod 1000 l. Napajalna črpalka je enostopenjska. Število vklopov kotla je zaradi večje vsebine vode manjše, kotel ima zato večjo akumulacijo, vendar napajalna črpalka dela le v položaju „vključena“ ali „izključena“.

Tu je poleg tega prisoten še tehnični problem tesnjenja cirkulacijske črpalke, ki dela pri nazivnem tlaku in temperaturi naprave.

ad 3. Srednjesebinski kotel Henschel (sl. 3) delno združuje predhodna sistema. Po vsebini vode spada do 1800 kg/h med srednje, nad 1800 kg/h pa med velike parne kotle. Značilna je vertikalna izvedba, robustna konstrukcija, vertikalne vodne cevi, ki se na vrhu združijo v izparilno obročno komoro. Kotli zahtevajo razmeroma visoko kotlarno, vendar zavzemajo majhno tlorisno površino. Zaradi velike vodne vsebine so primerni za spremenljivo obtežbo, imajo dolgo življenjsko dobo, vendar so bistveno dražji od ostalih podobnih kotlov.

ZAKLJUČEK

Preden se odločimo za vgradnjo hitrega razvijalca pare, moramo skrbno preučiti vse možne režime obratovanja.

Zavedati se moramo, da je

hitri razvijalec pare delovni stroj, ki ga pogojuje enakomerna poraba pare. Zaradi enostavne montaže in lahkega posluževanja je zlasti priporočljiv za razne pralnice, kemične čistilnice v kemični in papirni industriji. Po dosedanjih izkušnjah se obnesejo predvsem manjše enote do 1000 oz. 1500 kg/h. Večje enote imajo namreč že veliko notranjih mas, ki akumulirajo toliko toplote, da se izparevanje lahko vrši tudi potem, ko je gorilec izključen. V tem primeru je nujna posledica prekomerno povečanje tlaka v sistemu in uhajanje pare preko varnostnega ventila.

Posebno skrb je treba posvetiti napajalni vodi, ki mora imeti primerno trdoto in določeno pH-vrednost, da zmanjšamo notranjo agresivnost vode. Običajno uporabljamo jonske izmenjevalce in avtomatske dozatorje kemičnih dodatkov.

Poseben problem je tudi kaluženje kotlov. Po vsakodnevni uporabi je potrebno izprazniti celotno vsebino kotla v kaluzno jamo, da preprečimo usedanje raznih soli na stenah kotlovskih cevi.

Napajalno vodo je potrebno seveda ustrezno pregrevati, oz. celo hladiti, če je bojazen, da bo pritekal nazaj prevroč kondenzat.

Za vsakim kotlom je potrebno vgraditi sušilec pare, ki na mehanični način izloča kapljice vode iz pare, kar je precej pogost pojav pri sunkovitih odvzemih pare.

V zadnjih desetih letih pa prihaja v Evropo iz Amerike sistem kotla na vroče olje, ki uspešno konkurira hitrim razvijalcem pare, obenem pa pri atmosferskem tlaku omogoča temperature do 400 stopinj C in čez. Kljub nekaterim tehničnim pomanjkljivostim, ki jih ta sistem trenutno že ima, pa lahko smatramo, da se bo v prihodnosti vse bolj in bolj uveljavljal.

MARJAN ANŽUR

IZOBRAŽEVANJE PO PROGRAMIH KIG

V smislu 121. člena Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov so bili izdelani programi za prekategorizacijo iz nižje v višjo kategorijo za proizvodne delavce. Na podlagi družbenega sporazuma pa smo dolžni vsako napredovanje oz. prekategorizacijo v višjo skupino izvesti le na podlagi preizkusa teoretičnih in praktičnih znanj po programih KIG (Stalna konferenca interesne skupnosti za izobraževanje gradbenih delavcev).

Izobraževanje po programih KIG ima družbeno priznano veljavo na vsem področju gradbeništva Slovenije.

Samoupravni sporazum pa točno opredeljuje, kdo lahko obiskuje oz. opravlja izpit za PU, KV in VKV delavca po programih KIG.

Ta opredelitev je naslednja:

1. Za PU

- tisti delavci, ki poleg izobraževanja opravljajo dela priučenega delavca najmanj 1 leto (praksa), ne smejo biti mlajši od 18 let in morajo imeti opravljenih vsaj 6 razredov osnovne šole,
- tisti delavci, ki delajo na delovnem mestu PK delavca in uspešno oprav-

Predmet	Število ur		
	zaPU	zaKV	zaVKV
strokovno računstvo	32	60	36
tehnologija gradiv	24	24	24
poklicna tehnologija	-	72	72
tehniško risanje	24	48	-
org. in ekonom. podj.	-	36	60
varstvo pri delu	8	12	26
družbena znanja	20	30	36
tehnologija obdelave	24	-	24
strojeslovje	-	-	24
poslovno spisle	-	-	12
psihologija dela	-	-	36
praktično delo	148	138	70
Skupaj	280	420	420

Tu moramo pripomniti, da je naše podjetje pristopilo novembra preteklega leta tudi v članstvo Interesne skupnosti. Takoj smo začeli z izdelavo programov. Ti so v pretežni večini že narejeni ali pa so v zaključni fazi. Na podlagi naših programov in naših pripomb so programe KIG izdelali: KIG, Poklicna kovinarska šola Domžale in Kovinski šolski center Koper. Tako pripravljene programi so bili obravnavani na 20. redni seji koordinacijskega odbora KIG dne 5. aprila 1974. Izobraževanje po teh programih bo steklo redno za vsa podjetja v jesenskem roku. Obseg programov je razviden iz tabele.

Dogovorjeno je tudi, da bodo izobraževanje za nas izvedle omenjene tri izobraževalne institucije (Zvezni center za izobraževanje gradbenih inštruktorjev, Poklicna kovinarska šola Domžale in Kovinski šolski center Koper).

Na podlagi 121. člena Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov bodo šli po tem sistemu izobraževanja tisti proizvodni delavci, ki bodo za njih dala soglasja vodstva posameznih TOZD.

ljajo vsaj 5 let dela priučenega delavca ter so starejši kot 40 let.

2. Za KV

- tisti delavci, ki so poleg izobraževanja opravljali dela priučenega delavca najmanj 5 let,
- tisti delavci, ki so uspešno opravljali najmanj 10 let dela priučenega delavca in so starejši kot 45 let.

3. Za VKV

- tisti delavci, ki so uspešno opravljali najmanj 7 let dela KV delavca

Predavanja bodo v popoldanskem času na sedežih omenjenih izobraževalnih ustanov. Kolikokrat tedensko in koliko ur dnevno bodo predavanja, zavisi od skupine, ki bo določeni tečaj obiskovala, in predavateljev, ki bodo na tečaju predavali. Od tega je seveda odvisno trajanje celotnega tečaja. Predvidevamo tudi, da bodo predavatelji pripravili pismeno gradivo za svoja predavanja (skripta).

FRANC LOPATIČ



Klimatizacija v luči energetske krize

Industrializacija je v zadnjem stoletju stopnjevala porabo energije do te mere, da nas takoimenovani „izbruh energetske krize“ koncem 1973 ne preseneča. Pri tako hitrem stopnjevanju porabe v zadnjih desetletjih po drugi svetovni vojni so se pričele javljati velike anomalije v porabi primarne energije, kot npr. neracionalno trošenje energije, nerentabilnost velikih investicij z ozirom na porabo energije itd. Približno 10 % celotnega zemeljskega prebivalstva troši danes več kot 50 % celotne proizvedene energije na vsem svetu!

Pri današnjem tempu naraščanja investicijske aktivnosti bi že v bodočih 250 letih do kraja porabili celotne svetovne zaloge primarne energije (pogon, nafta, plin). K temu moramo dodati še gospodarsko-politična trenja na svetu kot posledico življenjske odvisnosti visoko razvitih držav od primarne energije, saj že danes krijejo nad 70 % vseh svojih potreb z uvozom iz večinoma nerazvitega sveta.

Energija bo torej dražja ne samo zato, ker je vedno manj, temveč tudi zato, ker zahtevajo sekundarne investicije, kot npr. zaščita narave in človekovega okolja (upravičeno) čedalje večji delež. Lahko je pričakovati da se bo cena primarne energije večala ne linearno, temveč eksponentialno v primerjavi z drugimi dobrinami. Dosedanji razvoj industrializacije je bil glede na zelo močno koncentracijo deljen. Tehniško utemeljeni podatki nam kažejo, da npr. zapadnoevropski industrijski centri trošijo primarno energijo že danes do

te mere, da jim le-ta predstavlja 18 % sončne energije na njihovo površino!

Če pa bi današnje svetovno porabo primerne energije teoretično enakomerno porazdelili na suho zemeljsko površino, bi le-ta predstavljala samo 0,007 % sončne energije na to površino. S takšnim intenzivnim razvojem porabe bi razvite države že v približno 30 letih dosegle takšne termične obremenitve svojega prostora, ki bi bile enake sončni energiji na njihovo površino. Nihče ne more danes z gotovostjo prognozirati, kakšne bodo

(ne) naravne posledice tako velike porabe ne samo na teritoriju razvitih držav, temveč tudi na vsem svetu.

Izkoristek današnje porabe primarne energije pa je dokaj skromen: le 20 % v prometu, 30 % v procesni tehniki in 50 % pri ogrevanju in klimatizaciji. Med množico odločilnih faktorjev, ki jih bo tehniška znanost v bodoče revidirala, je tudi ogrevanje in klimatizacija človekovega bivalnega prostora. Nekateri cilji tega novega razvoja so že vidni na obzorju:

- vplivi ogrevalnih in klimatskih procesov na okolje: vodni stolpi z njihovimi slabimi posledicami, dvig okoljske temperature, nenaravni ropoti in šumnosti itd;

- iskanje novih sistemskih rešitev ter ogrevalnih in klimatskih procesov;

- potrošnja najprimernejše primarne in po možnosti sekundarne energije za ogrevanje in klimatizacijo;

- pridobivanje odpadne toplote itd.

V nekaterih državah so že v pripravi novi zakonski instrumenti, ki naj bi privilegirali razvoj in proizvodnjo toplotnih črpalk in drugih

podobnih aparatov, potrebnih za prihranek primarne energije in za pridobivanje odpadne toplote. V pripravi so tudi novi zakonski predpisi v gradbeništvu, ki naj pospešijo nove in močnejše izolacije ter bolj smiselne gradbene in arhitektonske rešitve zaradi zmanjšanja porabe primarne energije.

Tudi nas klimatizerje čaka mnogo trdega dela in razvoja.

Energetska kriza ne bo in ne more degradirati ogrevanja in klimatizacije, lahko pa pripomore k bolj selektivni izbiri med vsemi možnostmi, ki se danes skrivajo v „skupnem loncu“, imenovanem ogrevanje in klimatizacija. Pri tem mislimo na množico neracionalnih investicij, gradenj in proizvodnih procesov, ki jim spričo energetske krize ni več mesta v narodnem gospodarstvu. V nedavni preteklosti smo izvajali investicije z največkrat čim nižjimi stroški, z najcenejšimi proizvajalci in najcenejšimi izvajalci, ne glede na kasnejše visoke obratovalne stroške in predvsem ne glede na visoko potrošnjo pri-

marne energije. Izvajalci so kar tekmovali med seboj, kdo bo cenejši, ker je investitorju bila važna čim nižja nabavna cena, medtem ko je bistveni problem, t.j. poraba energije, prepuščen „ubogemu“ potrošniku, da se s problemom primarne energije sam znajde kot ve in zna.

Skrajni čas je, da nam bodo nova ovrednotenja primarne energije pripomogla k zdravi selekciji na področju ogrevanja in klimatizacije, s poudarkom na tehniški kvaliteti in predvsem na racionalni porabi energije. Že danes velja bolj kot kdaj koli staro geslo: „ni najboljša tista rešitev, ki je najcenejša“!

Naša klimatizacija ne bo več težila samo k pocenitvam nabavnih in proizvodnih stroškov, temveč bo predvsem iskala rešitve in sisteme z bolj racionalno porabo primarne energije.

Tudi v novi tovarni Iskra v Kranju je klimatizacijo izdelalo IMP

GLASNIK

DELOVNE SKUPNOSTI ■ INDUSTRIJSKEGA MONTAŽNEGA PODJETJA ■ LJUBLJANA

MAJ 1974 LETO VIII IZREDNA ŠTEVILKA

Ob priloženem predlogu samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke v gradbeništvu smo dolžni opozoriti na 3 vsebinska vprašanja, ki bodo prav gotovo tudi v žarišču usklajevalnega postopka med skupno komisijo podpisnih sporazumov v gradbeništvu in komisijo za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov SR Slovenije. To so:

1. pojmovanje dohodka in njegova delitev,
 2. vrednotenje tipičnih delovnih mest v gradbeništvu, in
 3. uveljavitev postavk iz sindikalne liste.
- Medtem, ko tretja točka praviloma ne bo sporna, saj so se oblikovalci predloga držali določil sindikalne liste (le-ta je bila v celoti obravnavana in sprejeta tudi na zborih delavcev naših TOZD) in bo tekla razprava verjetno le o „montažni posebnosti“ znižani dnevnici, pa lahko ob prvih dveh točkah pričakujemo vročo izmenjavo mnenj in s tem tudi določene spremembe.

Ce ocenjujemo vsebino členov 4, 5 in 6, se mi kot prvo poraja vprašanje opredelilve pojma dohodka. Doslej smo ga namreč pojmovali brez zakonskih in pogodbenih obveznosti, izhodišča nove Ustave pa narekujejo delavcem udeležbo pri vseh njegovih sestavnih delih, saj bo le tako moč ostvariti ustavno načelo, da delavec odloča o delitvi celotnega ustvarjenega dohodka. Nadalje se mi zdi, da utegne biti predložena enačba iz člena 4 sporna tudi vsled tega, ker premalo poudarja izločanje sredstev iz dohodka za razširjeno reprodukcijo. Ustrezen predlog, ki je jasnejše začrtal meje področja normalne uspešnosti, je bil podan v samem osnutku predloga, pa je zato objavljen predlog sporazuma zato v tem pogledu po mojem mnenju korak nazaj.

Nedvomno pa lahko omenjenim trem členom damo oceno dokajšnje razumljivosti, kar za nekatere izvedenke dosedanjega sporazuma ni bilo vedno moč trditi.

V sklop te točke bi lahko vvrstili še vsebino 17. člena, v katerem se določajo merila za določitev najvišjega osebnega dohodka (NOD).

Tudi tu se srečujemo z neustrezno korekcijo osnutka, v katerem se je za določitev NOD poleg najnižjega osebnega dohodka v TOZD ali OZD (podjetju) in števila pogodbenih enot enostavnega dela upoštevalo tudi dvoje meril poslovne uspešnosti proizvodnosti, vrednostno izraženo, in donosnost.

Delavce naših TOZD še posebej opozarjamo na člen 14., katerega vsebina je bila izoblikovana brez resničnega dokončnega sporazuma. Tak razplet je narekoval časovni dejavnik: pomanjkanje časa. Kljub temu pesimistično obarvanem tonu sem prepričan, da bo v teku usklajevanja količnikov (indeksov) delovnih mest v primerjavi z enostavnim delom (1,00) s komisijo za osnovno vrednotenje dela pri izvršnem odboru komisije za presojo skladnosti prišlo do dveh značilnih premikov:

- a) relativnem dvigu količnikov skupin delovnih mest 5, 6, 7, 8 in 9, ter
 - b) povečanju razponov med vsemi skupinami delovnih mest v primerjavi s 1. skupino.
- Naj ob koncu izrazim upanje, da se bodo delavci naših TOZD in SSSS tvorno vključili v razpravo, saj bo sprejeti samoupravni sporazum obvezna osnova samoupravnim aktom, ki bodo urejali politiko nagrajevanja v našem podjetju.

MIRAN MIHELČIČ

kjer je Dpan povprečna ponderirana donosnost udeležencev sporazuma iz preteklega poslovnega leta.

Vrednost Dpan sporoča skupna komisija udeležencem sporazuma vsako leto 31. marca.

6. člen
Skupna dogovorjena višina sredstev za osebne dohodke se izračuna po obrazcu:
OD = OD/ph x ph

7. člen
Višino sredstev iz delitve dohodka za poslovna in rezervna sredstva ter za sredstva skupne porabe izračunamo tako, da od povečanega čistega dohodka odštejemo dogovorjeno višino sredstev za osebne dohodke iz 6. člena.

8. člen
Udeleženci so dolžni nameniti za razširjeno reprodukcijo najmanj polovico zneska iz 7. člena.

V tako izračunana sredstva minimalne akumulacije se vstevajo tudi sredstva amortizacije nad predpisanimi stopnjami (pospešena amortizacija).

9. člen
Preostala sredstva t. j. razliko med sredstvi po 7. členu in sredstvi po 8. členu razporedijo udeleženci tako, da si med drugim zagotovijo zadostna:

1. rezervna sredstva,
 2. sredstva skupne porabe po določbah VII. poglavja tega sporazuma,
 3. sredstva za izvajanje družbenega dogovora o minimalnih standardih življenjskih in delovnih pogojev gradbenih delavcev (Ur. l. SFRJ, št. 28/71).
- V primeru, da preostala sredstva ne zadostajo za kritje rezervnih sredstev (1. točka v 1. odstavku tega člena) sredstev omejene skupne porabe po določbah 55. člena tega sporazuma in za sredstva za izvajanje družbenega dogovora o minimalnih standardih (3. točka v 1. odstavku tega člena), smejo udeleženci manjkajočo razliko nadomestiti iz sredstev za razširjeno reprodukcijo iz 8. člena.

10. člen
Sredstva za osebne dohodke — izračunana po 6. členu tega sporazuma — razporedijo udeleženci po osnovah in merilih, ki jih sprejmejo s svojimi samoupravnimi akti.

Osnove za merila za delitev osebnih dohodkov morajo zagotavljati vsakemu delavcu, da mu v skladu z načelom delitve po rezultatih dela, s porastom produktivnosti njegovega in skupnega družbenega dela, kakor tudi v skladu z načelom solidarnosti v združenem delu, pripada iz sredstev prvega odstavka tega člena osebni dohodek, odvisen od njegovega delovnega prispevka, ki ga je vložil s svojim tekočim in minulim delom v doseženi dohodek svoje temeljne organizacije združenega dela.

Osnove in merila, ki si jih predpišejo udeleženci tega sporazuma, morajo biti skladna z načeli ter z osnovami in merili tega sporazuma.

11. člen
Udeleženci tega sporazuma določajo osebni dohodek delavca po naslednjih osnovah in merilih:

- na podlagi vrednosti delovnega mesta in
 - delovnega uspeha delavca ali delovne organizacije.
- Vrednost delovnega mesta se določa s pomočjo sistemizacije in analitične ocene delovnih mest.
- Delovni uspeh delavca ali delovne organizacije pa se določa po osnovah in merilih delovne organizacije v okviru delitvenega razmerja med osebnimi dohodki in ostankom PCD, kar določa ta sporazum.

12. člen
Zaradi enotnejšega določanja vrednosti delovnih mest se s tem sporazumom določajo:

- skupine delovnih mest,
- osnovni pogoji delovnih mest,
- tipična delovna mesta za posamezno skupino delovnih mest,
- indeksna razmerja med tipičnimi poklici oziroma delovnimi mesti.

13. člen
S tem sporazumom se udeleženci sporazumejo, da bodo pri delitvi sredstev za osebne dohodke uporabljali enotna merila za:

- določitev najnižjega osebnega dohodka,
- določitev najvišjega osebnega dohodka,
- določitev razmerij med tipičnimi poklici oziroma delovnimi mesti.

14. člen
Za posamezne tipične poklice, oziroma delovna mesta so dogovorjena naslednja indeksna razmerja v primerjavi z enoto enostavnega dela, ki je 100.

V smislu prvega odstavka tega člena so za vse dejavnosti iz tega sporazuma dogovorjeni naslednji tipični poklici, oziroma delovna mesta in indeksna razmerja:

Št.	Naziv	Tipični poklici oziroma delovna mesta	Indeksna razmerja
-----	-------	---------------------------------------	-------------------

1.	NK delovna mesta	NK delavci, čistilka, figurant	100
2.	PK delovna mesta	PK delavci, NK hidrotehnični delavec, NK montažni delavec, PK pomožni delavec, transportni delavec, kurir, ekspediter	110

3.	PU delovna mesta	PU delavec, PU gradbeni delavec, PU hidrotehnični delavec, risar B, PK monter-varilec	121
4.	PU zahtevnejša delovna mesta	PU zidar, daktilograf, kopirca, PU tapetnik, PU parketar, PU pleskar, PU antikoroziist, PU stavbni klepar, PU stavbni ključavničar, PU monter-varilec	133

5.	KV delovna mesta in nižje strokovna delovna mesta	PU strojnik, KV mehanik, KV monter-varilec, KV skladiščnik, risar A, stenodaktilograf	146
6.	KV zahtevnejša delovna mesta	KV zidar, KV šofer, KV monter-varilec, KV tapetnik, KV pleskar, KV parketar, KV keramičar, KV kamnosek, KV stavbni klepar, KV stavbni ključavničar, KV antikoroziist, KV polagalca podov	161

7.	VK delovna mesta in srednjestrokovna delovna mesta	VK zidar, VK mehanik, VK monter-varilec, blagajnik, tajnica, knjigovodja, projektant sodelavec C, VK skladiščnik	177
8.	VK zahtevnejša delovna mesta in srednjestrokovna delovna mesta	VK žerjavist, VK monter-varilec, kalkulanti projektant sodelavec B, finančni knjigovodja	195

9.	Vodenje del in zahtevnejša srednjestrokovna delovna mesta	delovodja, skupinovodja, kalkulanti	214
10.	Vodenje enote in najzahtevnejša srednjestrokovna delovna mesta	vodja objekta 2, vodja montaže, projektant sodelavec A, geodet sodelavec A, komercialist delovodja, vodja oddelka v skupnih službah	236

11.	Vodenje zahtevnejše enote in višjestrokovna delovna mesta	vodja oddelka 1, strokovni sodelavec, vodja priprave dela, planer, bilancist, vodja nabave, vodja operativne izvedbe in montaže II.	259
12.	Projektant, varilni inženir	projektant, geodet, varilni inženir	285

13.	Vodenje obrata zahtevnejših del, samostojni projektant	vodja gradbenega sektorja obratovodja, samostojni projektant, samostojni geodet, vodja operativne izvedbe in montaže I.	314
14.	Posebno strokovna delovna mesta	svetovalca, računovodja, sekretar, vodja strokovnih služb	345

15.	Vodstvena delovna mesta	direktor TOZD, vodilni projektant, vodilni geodet, vodja poslovnih enot, vodja montaže kompleksnih objektov	380
16.	Specializirana visokostrokovna delovna mesta	samostojni svetovalca, komercialni direktor, vodilni projektant svetovalca, vodilni geodet svetovalca, vodje strokovnih služb, vodje sektorjev	418

17.	Vodenje SOZD	glavni direktor, direktor	460
18.	Vodilna znanstvena delovna mesta	vodilni znanstveni delavec	506

Poklici oziroma delovna mesta, ki niso posebej naštet v stolpcu 3 tabele v 2. odstavku tega člena, se razvrščajo v skupine poklicev oziroma delovnih mest po vrednosti izvršene analitične ocene delovnih mest.

Pri razvrščanju delavcev v posamezne skupine delovnih mest se priznavajo interne kvalifikacije pridobljene do uveljavitve tega sporazuma.

15. člen
Zaradi določitve indeksna razmerja se pri vseh dejavnostih iz tega sporazuma razvrščajo delavci v naslednje skupine poklicev, oziroma delovnih mest z osnovnimi pogoji:

1. NK delovna mesta:
V to skupino spadajo delovna mesta, za katera se ne zahteva organiziranega usposabljanja. V tej skupini ostanejo tudi delavci od 6 mesecev do 1 leta. Doba navzgor ni omejena.
2. PK delovna mesta:
Sem spadajo delovna mesta, za katera se ne zahteva organiziranega usposabljanja, imajo pa zahtevnejše pogoje dela. Sem spadajo tudi manj zahtevna delovna mesta, pri katerih je bistveni povdarek na organiziranem usposabljanju, manj pa na teoretičnem izobraževanju.

3. PU delovna mesta:
Sem spadajo delavci — bivši učenci, ki so vsaj 2 leti izobraževali v poklicni šoli po zakonu o srednjem šolstvu ter izobraževanja niso dokončali, ker je bila učna pogodba prekinjena.

4. PU zahtevnejša delovna mesta:
Skupina obsega specializirane zahtevnejše poklice, ki se izobražujejo po zakonu o poklicnem izobraževanju in urejanju učnih razmerij, katerih izobraževanje traja do 3 let. To so predvsem:

- delavci z opravljenim izpitom po prej omenjenem zakonu,
- delavci, ki so se izobraževali po programu KIG-a ali njej sorodnih izobraževalnih institucij, oziroma v delovni organizaciji,
- delavci, ki so delali uspešno na delovnem mestu PU delavca najmanj 15 let in so starejši od 40 let.

5. Kvalificirana delovna mesta in nižje strokovna delovna mesta:
Skupina obsega poklice, ki se izobražujejo po zakonu o poklicnem izobraževanju in urejanju učnih razmerij, katerih izobraževanje traja do 3 let. To so predvsem:

- delavci z opravljenim izpitom po prej omenjenem zakonu,
- delavci, ki so se izobraževali po programu KIG-a ali njej sorodnih izobraževalnih institucij, oziroma v delovni organizaciji,
- delavci, ki so delali uspešno na delovnem mestu PU delavca najmanj 15 let in so starejši od 40 let.

6. Kvalificirana zahtevnejša delovna mesta:
Skupina obsega zahtevnejše poklice, ki se izobražujejo po zakonu o srednjem šolstvu in poklicnem izobraževanju in za katera je potrebno izobraževanje najmanj 3 leta.

7. Visokokvalificirana delovna mesta in srednjestrokovna delovna mesta:
Delavci te skupine morajo

Skupina obsega zahtevne poklice, ki po 5-letni praksi kvalificiranega delavca opravijo izpit za VK delavca po programu KIG-a ali druge izobraževalne institucije, ki izpolnjuje pogoje za izobraževanje po programu KIG-a ali njej sorodne izobraževalne institucije, oziroma srednjestrovno izobrazbo.

8. Visokokvalificirana zahtevnejša delovna mesta in srednjestrovna delovna mesta:
Skupina obsega najboljši zahtevne poklice in inštruktore praktičnega dela, ki so pridobili dopolnilno pedagoško-andragoško izobrazbo po zakonu (Ur. l. SRS, št. 30/71).

9. Vodenje enote in zahtevnejša srednjestrovna delovna mesta:
Skupina obsega poklice širšega profila obvezne prakse v poklicu in delovodska šola, ali popolna srednjestrovna šola.

10. Vodenje enote in zahtevnejša srednjestrovna delovna mesta:
Skupina obsega poklice profila inženirja ali delavca z višjo strokovno ali njej ustrezno izobrazbo.

11. Vodenje zahtevnejše enote in višje strokovna delovna mesta:
Skupina obsega poklice profila inženirja ali delavca z višjo strokovno ali njej ustrezno izobrazbo.

12. Projektant, varilni inženir:
Skupina obsega poklice profila diplomiranega inženirja ali profila inženirja s specializacijo.

13. Vodenje obrata in zahtevnejših del; samostojni projektant:
Skupina obsega poklice profila druge stopnje fakultete povezane z vodenjem obratov ali zahtevnejših del. Samostojni projektant pa mora imeti izpit za projektiranje vseh objektov in del.

14. Posebno strokovna delovna mesta:
Skupina obsega poklice profila druge stopnje fakultete s posebnimi zahtevami.

15. Vodstvena delovna mesta:
Skupina obsega poklice profila druge stopnje fakultete povezane s vodenjem TOZD, z vodenjem projektov, oziroma kompleksnih objektov.

16. Specializirana visokostrokovna delovna mesta:
Skupina obsega poklice profila ustreznega diplomanta druge stopnje, povezane s svetovalno funkcijo na nivoju SOZD, vodenje projektov z vključitvijo svetovalne funkcije, vodenje zahtevnejših sektorjev.

17. Vodenje SOZD:
Skupina obsega poklice profila ustreznega diplomanta druge stopnje, povezane z vodenjem SOZD in poklice profila magistra, povezane z vodilno svetovalno funkcijo na nivoju SOZD.

18. Vodilna znanstvena delovna mesta:
20. člen

Udeleženci sporazuma bodo v svojih splošnih aktih vrednotili tipične poklice oziroma delovna mesta v razmerjih določenih v 14. členu.

Odstopanje od indeksnih razmerij iz 14. člena sme znašati največ — ali +10 %.

Delavcem, ki so končali poklicno, srednjo šolo, prvo, drugo in tretjo stopnjo fakultete oziroma visoke šole, pa še nimajo dveh letnih delovnih izkušenj, lahko udeleženci znižajo obračunske osnove, določene za medsebojni razmerji, največ za 25 %.

22. člen
Osnove, določene na podlagi določb 16. in 18. člena tega sporazuma se uporabljajo kot:

- merilo za delitev osebnih dohodkov,
- osnova pri planiranju in kalkuliranju osebnih dohodkov,
- merilo za določanje najnižjih obračunskih osnov s pomočjo analitične ocene delovnih mest po enotno sprejeti metodologiji za posamezno panogo.

23. člen
Odstopanje od meril in osnov za delitev dohodka in osebnih dohodkov po tem sporazumu je izjemno dovoljeno samo v naslednjih primerih:

- kadar zaradi sprememb predpisov ali ekonomskih instrumentov delitve dohodka udeleženci ne morejo deliti dohodka v skladu z določili sporazuma. V takšnih primerih se morajo podpisnice znova sporazumeti o spremenjenih osnovah in merilih za delitev dohodka s pristankom sindikata in komisije za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov;
- če pride do povečanja ali zmanjšanja čistega dohodka oziroma vloženih poslovnih sredstev zaradi vpliva poslovanja

26. člen
Za delo prek polnega delovnega časa, za nočno delo, za delo na dan nedelje in na dan zveznih in republiških praznikov ter za delo v deljenem delovnem času pripada delavcu poseben dodatek. Ti dodatki se med seboj ne izključujejo.

25. člen
Za delo, ki traja dalj kot poln delovni čas (nadurno delo) pripada delavcu dodatek v višini 50 % obračunske osnove za redni delovni čas, ko je delal v nočnem delovnem času.

26. člen
Za delo v nočnem delovnem času pripada delavcu dodatek v višini 25 % obračunske osnove za redni delovni čas, ko je delal v nočnem delovnem času.

27. člen
V primerih, ko udeleženec samoupravnega sporazuma določa dodatek v enakem denarnem znesku za vse delavce v nočni izmeni, uporabi v tem členu določeni odstotek za izračun skupnega zneska dodatka za nočno delo.

Skupina obsega poklice doktorja znanosti na vodilnem delovnem mestu (v inštitutih).

16. člen
Najnižji neto osebni dohodek delavca, ki dela poln delovni čas in dosegla normalen delovni uspeh, mora znašati najmanj 60 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu, ki ga ugotovi in objavi Zavod SRS za statistiko.

Vsak udeleženec tega sporazuma je v svojem letnem planu dolžan določiti najnižji osebni dohodek svojih delavcev, upoštevajoč pri tem predvideni gospodarski uspeh, kar je ne more biti manj, kot je določeno v prvem odstavku tega člena.

17. člen
Najvišji neto osebni dohodek za redni delovni čas se določi z razmerjem do povprečnega mesečnega izplačanega neto osebnega dohodka na zaposlenega v TOZD in sicer v odvisnosti od števila pogojno nekvalificiranih delavcev po naslednji razvrstitvi:

Razmerje do povprečnega izplačanega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega	Število pNK v TOZD
--	--------------------

do 50	2,2
50 do 100	2,4
100 do 200	2,6
200 do 500	2,9
500 do 1000	3,2
1000 do 2000	4,0

Organizacije združenega dela, ki nimajo TOZD, uporabijo število pNK za delovno organizacijo.

Nagrajevanje ustvarjalnega in visoko produktivnega dela v proizvodnji in v skupnih službah določijo udeleženci v svojih samoupravnih aktih.

18. člen
Razmerja med tipičnimi poklici oziroma delovnimi mesti so določena za obračunske osnove letih na podlagi analitične ocene delovnih mest.

Najnižje ovrednoten poklic oziroma delovno mesto je označen z indeksom 100 in predstavlja hkrati enoto enostavnega dela.

Na podlagi števila delavcev in na podlagi indeksnih razmerij v vsaki temeljni organizaciji združenega dela se izračuna število pogojno nekvalificiranih delavcev in število pogojnih ur.

19. člen
Pri izračunavanju števila pogojno nekvalificiranih delavcev oziroma pogojnih ur enostavnega dela se do sprejema samoupravnega akta o sistemizaciji delovnih mest skladnega z družbenim dogovorom o kadrovski politiki razvrščajo delavci v kvalifikacijske skupine iz 10. člena.

Po sprejemu akta navedenega v prejšnjem odstavku so udeleženci dolžni razvrščati delavce v skupine iz 14. člena.

Udeležence v tujini, se lahko pred uporabo meril iz 4. člena ta vpliv izloči pri delitvi čistega dohodka;

— zamrznitev cen;

— kadar iz objektivnih vzrokov posluje organizacija združenega dela z izgubo.

IV. DODATKI, NADOMESTILA IN DRUGA IZPLAČILA IZ SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE
Povečanje osebnega dohodka zaradi dela v posebnih delovnih pogojih, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa

24. člen
Za delo prek polnega delovnega časa, za nočno delo, za delo na dan nedelje in na dan zveznih in republiških praznikov ter za delo v deljenem delovnem času pripada delavcu poseben dodatek. Ti dodatki se med seboj ne izključujejo.

25. člen
Za delo, ki traja dalj kot poln delovni čas (nadurno delo) pripada delavcu dodatek v višini 50 % obračunske osnove za redni delovni čas, ko je delal v nočnem delovnem času.

26. člen
Za delo v nočnem delovnem času pripada delavcu dodatek v višini 25 % obračunske osnove za redni delovni čas, ko je delal v nočnem delovnem času.

27. člen
V primerih, ko udeleženec samoupravnega sporazuma določa dodatek v enakem denarnem znesku za vse delavce v nočni izmeni, uporabi v tem členu določeni odstotek za izračun skupnega zneska dodatka za nočno delo.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O OSNOVAH IN MERILIH ZA RAZPOREJANJE DOHODKA IN ZA DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE V GRADBENISITVU

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen
S tem samoupravnim sporazumom se določa:

- ukrepe za zagotovitev takšne uporabe osnov in meril za razporejanje dohodka, da bodo dosežena splošna razmerja v delitvi družbenega proizvoda, ki so predvidena v družbenem planu SR Slovenije in določena v vsakoletni resoluciji o družbeno-ekonomski politiki in o razvoju SR Slovenije;
- osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke po načelih delitve po delu, tako da so osebni dohodki delavcev sorazmerni z uspehi njihovega tekočega in minulega dela in z njihovimi delovnimi prispevki k uspehu in razvoju organizacije;
- osnove in merila za delitev in uporabo sredstev skupne porabe v skladu z načeli vzajemnosti in solidarnosti, namene, za katere se lahko ta sredstva uporabljajo in višino zneskov za posamezne namene;
- vrste in višino osebnih in drugih izdatkov, ki pomenijo nadomestitev poslovnih stroškov in se poravnava iz celotnega dohodka;
- osnove in merila za razporejanje dohodka na sredstva za razširitev materialne osnove združenega dela, za rezerve, za dvig delovne storilnosti ter za osebno in skupno porabo;
- ukrepe, s katerimi bo zagotovljeno načelo javnosti zlasti pri izvajanju tega samoupravnega sporazuma;
- kaj se šteje za kršitev sporazuma, postopek, po katerem se kršitve ugotavljajo, ukrepi za uveljavljanje materialne in družbene odgovornosti za kršitve ter organe, ki postopek vodijo.

II. OSNOVE IN MERILA ZA RAZPOREJANJE DOHODKA

2. člen

Osnove in merila za delitev dohodka določajo udeleženci tega sporazuma s svojimi splošni-

mi akti, ki morajo biti usklajeni s tem sporazumom.

Osnove in merila morajo zagotavljati:

- akumulativnejše delitveno razmerje pri večjem dohodku;
- odvisnost gibanja sredstev za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev od doseženih rezultatov dela in spodbujanje interesa delovnih ljudi za dobro gospodarjenje.

3. člen

Osnove in merila tega sporazuma so opredeljena z naslednjimi specifičnimi ekonomskimi kategorijami:

- čisti dohodek (ČD) je dohodek TOZD zmanjšan za pogodbene in zakonske obveznosti;
- povečani čisti dohodek (PČD) je čisti dohodek, povečan za razliko med obračunano amortizacijo in amortizacijo po predpisanih stopnjah;
- ure (h) predstavljajo število ur v breme sredstev TOZD in se nanašajo na obračunani celotni dohodek;
- pogojne ure (ph) so ure enostavnega dela, ki jih izračunamo tako, da obračunane ure (h) posameznih skupin poklicev oziroma delovnih mest pomnožimo z indeksi iz 14. oziroma 20. člena;
- povprečno indeksno razmerje (kk) predstavlja razmerje med skupnim številom pogojnih ur in med številom obračunanih ur;
- dogovorjeni bruto osebni dohodki (OD) so sredstva namenjena za osebno porabo s pripadajočimi prispevki iz osebnega dohodka;
- vložena sredstva (VS) so povprečno vložena osnovna in obratna sredstva;
- donosnost vloženih sredstev (D) je razmerje med povečanim čistim dohodkom (PČD) zvečanem za amortizacijo po predpisanih stopnjah (AP) in med povprečno vloženimi sredstvi (VS) v TOZD.

4. člen

Udeleženci tega sporazuma razporejajo dohodek na sredstva za osebne dohodke s pomočjo obrazca:

$$OD / ph = PČD / ph \times 0,44 + 6,60 \times ph$$

Sredstva za osebne dohodke izračunane po obrazcu iz prvega odstavka tega člena se valorizirajo tako, da se upošteva povečanje cen življenjskih potrebščin s količ

Za nočni delovni čas se šteje čas od 22. do 5. ure, oziroma do 6. ure naslednjega dne, če se to ujema z nočno delovno izjemo. Delo na dan nedelje

27. člen
Za redno delo na dan nedelje pripada delavcu dodatek v višini 30 % obračunske osnove za delovni čas, ko je delal v nedeljo. Delo na dan praznika

28. člen
Za delo na dan zveznega in republiškega praznika pripada delavcu poleg zakonsko določene nadomestila in akontacije osebnega dohodka zaradi dela na ta dan še dodatek v višini 50 % obračunske osnove za reden delovni čas.

Deljen delovni čas

29. člen
Udeleženci sporazuma, ki imajo zaradi narave dela deljen delovni čas, lahko določijo poseben dodatek delavcu, ki dela v deljenem delovnem času, vendar ne več kot 350 dinarjev mesečno. Za deljen delovni čas se šteje, če prekinitve delovnega časa traja več kot dve uri.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni

30. člen
Znesek nadomestila osebnega dohodka za čas bolezni do 30 dni ne sme biti nižji od 90 % in ne večji kot 100 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka delavca.

Osnova je izplačani osebni dohodek v preteklem letu. Udeleženci sporazuma določijo konkretne višine tega nadomestila v splošnem aktu.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas prekinitve dela

31. člen
Za čas prekinitve dela, ki nastopi zaradi vremenskih in drugih neprikljub brez krivde delavca, pripada delavcu nadomestilo najmanj v višini 70 % obračunske osnove.

Ovrednotenje delovnih izkušenj

32. člen
Če udeleženec sporazuma vrednoti v splošnem aktu delovne izkušnje, znaša najvišji možni odstotek tako upoštevanih delovnih izkušenj:

najvišji odstotek obračunske osnove delavca	
delovne izkušnje nad 1 do 5 let	1
nad 5 do 10 let	2
nad 10 do 15 let	4
nad 15 do 20 let	6
nad 20 do 25 let	8
nad 25 do 30 let	10
nad 30 let	12

Dodatek na stalnost

33. člen
Udeleženci sporazuma, ki zaradi prekomerne fluktuacije delavcev uvajajo posebno stimulacijo stalnosti v svojih temeljnih in drugih organizacijah, lahko to določijo v svojem splošnem aktu, vendar naj ta dodatek ne presega 5 % obračunske osnove delavca.

Osebni prejemki iz civilno pravnega razmerja

34. člen
Ob sprejemanju periodičnih obračunov in zaključnega računa je organ samoupravne delavske kontrole udeležencev dolžan poimenovalno obravnnavati izplačila iz naslova civilnopravnih razmerij in presojeti upravičenost sklenjenih pogodb.

V. OSEBNI IN DRUGI IZDATKI, KI POMENIJO NADOMESTITVE POSLOVNIH STROŠKOV IN SE PORAVNAVAJO IZ CELOTNEGA DOHODKA

Dnevnice za službena potovanja v državi ter stroški prenočevanja

35. člen
Dnevnicna znaša:
- za čas odsotnosti nad 8 do 12 ur največ - 80 dinarjev,
- za čas odsotnosti nad 12 ur največ - 120 dinarjev.

Stroški prenočevanja na podlagi računa se krijejo največ do 130 dinarjev.

V primeru, da delavec za prenočevanje ne predloži računa, mu za prenočevanje pripada največ 60 dinarjev.

Dnevnic so za vse delavce enake.

Dnevnic za službena potovanja v tujino se določijo v višini, ki velja za republiške organe.

36. člen
Znižane dnevnic

37. člen
Delo in prebivanje na težko dostopnih terajah, oddaljenih od naseljenih krajev, kakor tudi na terajah, zelo oddaljenih od krajev stalnega prebivališča delavcev, povzroča težje življenjske pogoje in v večji meri povečuje stroške, nastale na takih terajah. Izjemni večji stroški nastanejo tudi na terajah, kjer so življenjski stroški nadpovprečno visoki, kar velja za letovišča. V takih primerih izplačujemo delovne organizacije delavcem znižane dnevnic.

38. člen
Kadar se izvajajo pripravljalna in zaključna dela, ki niso organizirane nastanitve in prehrane s strani podjetja, t. j. tudi v primerih, ko delavci postavljajo ali demontirajo delavsko naselje na ter-

renu, se izplačujejo delavcem znižane dnevnic, ki ne smejo presegati dejanskih večjih stroškov delavcev pri takih delih.

39. člen
V montažni dejavnosti in podobnih panogah, kjer delajo na terajah manjše skupine delavcev ali kjer ni možno zagotoviti delavcem nastanitve in prehrane v naselju, urejenem skladno z določili zveznega dogovora o minimalnih standardih, se izplačujejo tem delavcem znižane dnevnic ne glede na čas trajanja terenškega dela, ki ne smejo presegati dejanskih večjih stroškov, nastalih zaradi terenškega dela na gradbiščih in drugih delovnih površinah zunaj sedeža podjetja ali stalnega bivališča delavca ter stalnega bivališča njegove ožje družine. V takih primerih morajo biti gradbišča in druga delovišča oddaljena najmanj 12 km od prej navedenih krajev.

Tem delavcem pripada tudi povračilo stroškov za prenočevanje v skladu z določbami 35. člena tega sporazuma.

40. člen
Pod večjimi materialnimi stroški za čas terenškega dela se smatrajo povečani stroški prehrane, nastanitve, higijene, izobraževanja, kulture, prevoza in odvojenosti - vse v višini stroškov, ki presega višino tovornih stroškov, ki jih ima delavec v kraju svojega stalnega bivališča. Višina znižane dnevnice se določa izključno v odvisnosti od nujnih večjih stroškov.

Najvišji znesek znižane dnevnice znaša 60 % polne dnevnice, določene v 35. členu.

41. člen
Terenski dodatek je nadomestilo za večje materialne stroške delavcev, ki nastanejo ali zaradi dela na terenu, ali zaradi težjih življenjskih pogojev dela.

Upoštevalo se tisti življenjski pogoji, ki jih ni mogoče zajeti z vrednotenjem dela v delovnih pogojih z analitično oceno delovnih mest ali s kakšno drugo metodo vrednotenja živega dela. Teren predstavlja terensko delo, ki se pretežno opravlja na gradbišču. Terenski dodatek sme znašati največ 54 dinarjev na dan.

Pri določanju višine terenskega dodatka se upošteva stopnja organiziranosti nastanitve in prehrane delavcev.

Udeleženci sporazuma lahko iz nalsova terenskega dodatka regresirajo organizirano prehrano in nastanitve na terenu.

42. člen
Vsak delavec, ki dela na terenu, ima povečane stroške prehrane (malica, kosilo), ki nastanejo zaradi:
- selitve v gradbišča na gradbišče,
- povečane cene prehrane vsled vedno novega postavljanja ustrezne jedilnice na gradbišču skladno z določbami sporazuma o minimalnih standardih,
- stalnega prevažanja hrane.

Stroški se delavcu močno povečajo predvsem v primerih, ko mora zaradi prerazporeditve delovnega časa ali v primerih dela v podaljšanem delovnem času za-
- užiti na terenu tudi kosilo - tudi v primeru, kadar dela v kraju svojega stalnega bivališča. Najvišji terenski dodatek znaša 5 dinarjev na dan.

Nadomestilo za ločeno življenje

43. člen
Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno največ 1000 dinarjev. Nadomestilo za ločeno življenje in terenski dodatek se med seboj izključujeta.

Delavec ni upravičen do nadomestila za ločeno življenje, če odkloni ponujeno primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve, ali če se je delavec vvelj v dodeljeno družinsko stanovanje, družine pa ne preseli.

Nadomestilo za delo ob neugodnih pogojih

44. člen
Za izjemno nevarna in zdravju škodljiva dela, za dela na velikih višinah ali za dolgotrajnejša dela v vodi ali v zemlji, to je za pogoje dela, ki jih ni mogoče vrednotiti z analitično oceno delovnih mest ali z drugo ustrežno metodo, se delavcem lahko izplačuje posebno nadomestilo, vendar največ v višini do 3 dinarjev neto na uro.

Do najvišjega nadomestila so upravičeni delavci, ki delajo na delovnih mestih z benefičnim delovnim stažem (toplaplaji, delavci v kesonih, vrtalci, žgalci klinkerja in drugi).

Kilometrina

45. člen
Nadomestilo za uporabo osebnega avtomobila v službene namene znaša največ 1,30 dinarjev za prevoznik kilometer.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela

46. člen
Delavcu se lahko povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini stroškov javnih prevoznih sredstev na določenih relacijah s tem, da delavec sam krije najmanj 20 dinarjev. Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se lahko obračunavajo stroški prevoza na delo in z dela v višini največ 0,40 dinarjev za kilometer.

Opravičenost do povračila izdatkov za prevoz na delo in z

dela ter konkretno višino teh povračil se določijo v splošnih aktih delovnih organizacij.

Povračilo selitvenih stroškov

47. člen
Selitveni stroški se povrnejo delavcu ali njegovim družinskim članom, če se selijo iz kraja dosedanjega stalnega bivališča v drug kraj zaradi dela, če je preselitev v interesu temeljne organizacije združenega dela ali druge organizacije zaradi upokojitve ali smrti. Selitveni stroški se povrnejo upokojencem tudi za selitev v istem kraju, če izpraznijo družinsko stanovanje, ki so ga dobili v najem pri delovni organizaciji, kjer so bili zaposleni in je za izpraznitev tega stanovanja zainteresirana delovna organizacija.

Selitveni stroški se povrnejo v višini dejanskih stroškov po predloženih računih in komisjsko ugotovljenih upravičenih stroških. Če je preselitev v interesu delovne organizacije, se lahko delavcu in družinskim članom, ki živijo z njim v skupnem gospodinjstvu, povrnejo prevozniki stroški in izplačajo največ dve dnevnic za službeno potovanje v državi.

Regres za prehrano med delom

48. člen
Udeleženci sporazuma naj zagotovijo organizirano prehrano med delom. Regres za prehrano med delom znaša 100 dinarjev na delavca mesečno.

Regres za prehrano pripada tudi učencem v gospodarstvu. V regresu za letni dopust delavca je všteti tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih.

Udeleženci sporazuma naj pri določanju konkretnih višin za izplačilo regresa posameznim delavcem upoštevajo predvsem socialni in zdravstveni položaj delavca.

Solidarnostne pomoči

49. člen
Udeleženci sporazuma morajo organizirano pospeševati inventivno dejavnost svojih delavcev kot osnovo stalnega družbenega in lastnega tehnološkega in poslovne napredka ter varnosti pri delu. Poleg tega se morajo temeljne in druge organizacije ne-
- nehno zavzemati za pospeševanje iznajditeljske in racionalizatorske dejavnosti na področju občine, republike in zveze ter v ta namen zagotoviti sredstva.

Temeljne in druge organizacije združenega dela morajo zato v samoupravni in svojih splošnih aktih določiti kriterije za izračun višine odškodnin avtorjem.

Razvojno-raziskovalno delo

50. člen
Udeleženci sporazuma izločijo za razvojno in raziskovalno delo najmanj 0,2 % od celotnega dohodka.

Medsebojne odnose pri razvijanju razvojno-raziskovalnega dela urejajo udeleženci s posebnim sporazumom.

VI. OSEBNI IN DRUGI IZDATKI, KI SE KRJEJO IZ DOHODKA

Namenska sredstva za stanovanjsko izgradnjo

51. člen
Namenski znesek za stanovanjsko izgradnjo znaša toliko, kot je sklenjeno v samoupravnem sporazumu o združevanju sredstev za stanovanjsko izgradnjo, vendar ne manj kot znaša 6 % bruto osebnih dohodkov.

Izobraževanje

52. člen
Namenski znesek za izobraževanje znaša najmanj 1,5 % bruto osebnih dohodkov.

Ta sredstva so namenjena za družbeno-ekonomsko, politično in strokovno usposabljanje ob delu za pridobitev poklicne izobrazbe in prekvalifikacije, za študijske, za namenske investicije in za druge namene v skladu z družbenimi dogovori ali samoupravnimi sporazumi o kadrovske politiki in študijem.

V namenski znesek za izobraževanje se všteta tudi stroški za strokovno usposabljanje ob delu, ki bremenijo poslovne stroške in se poravnava iz celotnega dohodka.

Udeleženci sporazuma soglašajo, da bodo za enotno vodenje evidence stroškov izobraževanja in za vsa druga usmerjenja uporabljali navodila in predloge KIG-a.

Nagrade študentom in dijakom za prakso ter nagrade učencem v gospodarstvu

53. člen
Nagrade študentom in dijakom za prakso ter nagrade učencem v gospodarstvu ne smejo biti nižje od 500 dinarjev in ne višje kot 60 % povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu.

Te nagrade ne izključujejo izplačila študentskega šolanja.

VII. OSNOVE IN MERILA ZA SLEDITEV IN UPORABO SREDSTEV SKUPNE PORABE

54. člen
Udeleženci tega sporazuma morajo razporediti ob zaključnem računu iz dohodka v sredstva skupne porabe najmanj v taki višini, da lahko krijejo izdatke za regres za letni dopust.

55. člen
Za izplačilo regresov za letni dopust, za solidarnostne pomoči in za nagrade ob delovnih jubilejih se lahko razporedijo v sredstva

skupne porabe največ v višini sredstev, ki ne presega višine povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu, pomnoženega s povprečnim številom zaposlenih delavcev v delovni organizaciji po stanju konec preteklega leta.

56. člen
V sredstva skupne porabe, oblikovana za namene iz prejšnjega člena, niso všteta namenska sredstva, razporejena v sredstva skupne porabe za:
- stanovanjsko izgradnjo,
- za izgradnjo počitniških domov in rekreacijskih objektov ter njihovo vzdrževanje, za kar se izloči v višini najmanj 10 % izplačanih regresov za letni dopust v tekočem letu,
- preventivno zdravstveno varstvo,
- odpravnine,
- otroško varstvo,
- humanitarne, kulturno-prosolvne in športne rekreativne namene,
- pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi nezgode pri delu.

Regres za letni dopust

57. člen
Sredstva za nadomestilo stroškov rednega letnega dopusta se oblikujejo v višini najmanj 600 in največ 900 dinarjev na zaposlenega, pomnoženo s številom zaposlenih.

Regres za letni dopust pripada tudi učencem v gospodarstvu. V regresu za letni dopust delavca je všteti tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih.

Udeleženci sporazuma naj pri določanju konkretnih višin za izplačilo regresa posameznim delavcem upoštevajo predvsem socialni in zdravstveni položaj delavca.

Solidarnostne pomoči

58. člen
Iz sredstev skupne porabe se lahko izplačujejo naslednje solidarnostne pomoči:
a) pomoč družini delavca, ki je umrl zaradi posledice nezgode pri delu v višini pogrebniških stroškov po računu pristojne organizacije;
b) ob smrti v ožji družini in v primeru daljše bolezni delavca lahko denarna pomoč znaša en povprečni neto osebni dohodek zaposlenih v delovni organizaciji v preteklem letu,
c) enkratna pomoč ob elementarnih nesrečah ali požarih, ki so prizadeli delavca in njegovo družino,
d) enkratne letne obdaritve upokojencev,
e) enkratne pomoči ob nastanku težje invalidnosti,
f) druge solidarnostne pomoči.

Predlog za te solidarnostne pomoči, razen pod tč. a), poda osnovna organizacija sindikata.

Nagrade ob delovnih jubilejih

59. člen
Udeleženci sporazuma, ki nagrajujejo delavce ob delovnih jubilejih v isti delovni organizaciji, določijo v svojem splošnem aktu, kaj se šteje za delovno dobo v isti delovni organizaciji in konkretno višino ter obliko nagrade za posamezne delovne jubileje.

Zgornji zneski nagrad za delovne jubileje so:
- za 10 do 20 let delovne dobe v isti delovni organizaciji en povprečni mesečni neto dohodek na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu,
- za 20 do 30 let delovne dobe v isti delovni organizaciji 1,5 povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu,
- za 30 do 40 let delovne dobe v isti delovni organizaciji 2 povprečna mesečna neto osebna dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu,
- za 40 let (za 35 let za ženske) oziroma ob upokojitvi odpravnino (glej poglavje o odpravnini).

60. člen
Odpravnina
Odpravnina ob odhodu delavca v pokoj znaša ob doseženih pogojih, določenih v splošnih aktih udeležencev sporazuma, najmanj dva in največ tri povprečne mesečne neto osebne dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji v preteklem letu.

Enak znesek pripada ob primeru smrti delavca najozim članom družine.

VIII. POSTOPEK SKLEPANJA IN SPREJEMANJA TER SPREMINJANJA SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

61. člen
Postopek za sklenitev samoupravnega sporazuma se začne na pismeni predlog, ki ga lahko da katerikoli udeleženec ali sindikat.

62. člen
Predlagatelj za sklenitev tega samoupravnega sporazuma je nadzorni odbor za izvajanje samoupravnega sporazuma v gradbeništvu, ki je poslal predlog za načrtom samoupravnega sporazuma vsem podpisnicam samoupravnega sporazuma v gradbeništvu, sindikatu ter republiškega sekretariatu za delo, zaradi vpisa v razvid.

63. člen
Udeleženci morajo predlog za sklenitev sporazuma obravnavati

in najkasneje v 30 dneh od dneva, ko so predlog sprejeli, sporočiti predlagatelju, sindikatu in republiškega sekretariatu za delo svojo odločitev, da se vključijo v postopek. Pismenemu sporočilu o svoji odločitvi priložijo svojo mnenje ali svoje predloge k načrtu sporazuma.

64. člen
Odločitev o vključitvi v postopek za sklenitev samoupravnega sporazuma zavezuje udeležence, da sodeluje v postopku kot udeleženec postopka samoupravnega sporazumevanja do sklepanja o sprejemu sporazuma.

65. člen
Po izteku 30-dnevnega roka skliče predlagatelj ali sindikat delegate udeležencev na zbor udeležencev.

66. člen
Zbor je skladen in se konstitui kot zbor udeležencev samoupravnega sporazumevanja, če so na njem prisotni delegati večine organizacij, ki so se vključile v postopek. Zbora udeležencev se udeležijo in sodelujejo v razpravi tudi delegati sindikata.

67. člen
Na zboru delegati udeležencev izvolijo 11-člansko skupno komisijo za samoupravni sporazum (v nadaljnjem besedilu: skupna komisija).

Pri izbiri kandidatov za člane skupne komisije se upošteva, da so v skupni komisiji zastopani delavci, vseh dejavnosti v tem sporazumu. Skupno komisijo sestavljajo: predsednik, tajnik in 9 članov. Skupna komisija se voli za dobo dveh let.

68. člen
Sedež skupne komisije je v Ljubljani pri Biuroju gradbenišva Slovenije.

69. člen
Stroške za delo skupne komisije si razdelijo udeleženci z dogovorom.

70. člen
Skupna komisija skrbi za organiziranje in usklajanje potek sporazumevanja in opravlja druge naloge za udeležence, ki se določijo s sklepi zbora udeležencev. Po sklenitvi sporazuma skrbi skupna komisija za njegovo izvrševanje.

71. člen
Na podlagi stališč zbora udeležencev ter na podlagi pripomb in predlogov posameznih udeležencev in sindikata pripravi skupna komisija predlog samoupravnega sporazuma in ga pošlje v razpravo in odločanje vsem udeležencem samoupravnega sporazumevanja ter v mnenje sindikatu.

72. člen
Morebitne pripombe in predloge k predlogu sporazuma pošljejo udeleženci in sindikat skupni komisiji najpozneje v 45 dneh od dneva, ko so prejeli predlog. Steje se, da udeleženci samoupravnega sporazuma in sindikat nimajo pripomb, če v omejenem roku komisiji ne odgovorijo.

73. člen
Skupna komisija pošlje 130 izvodov predloga samoupravnega sporazuma tudi komisiji za presojo. Komisija za presojo obravnava svoje pripombe in predloge s člani skupne komisije. Če se ne doseže soglasja, pošlje komisija za presojo sporna vprašanja vsem udeležencem, da jih obravnavajo in o njih odločajo neposredno delavci, oziroma njihovi pristojni organi. Zaradi rešitve spornega vprašanja lahko prizadeti udeleženci ustanovijo arbitražo s pooblastilom, da je njena odločitev dokončna in obvezna.

74. člen
Če sindikat sodi, da v predlaganem samoupravem sporazumu niso upoštevana njegova stališča o ureditvi posameznih vprašanj v samoupravnem sporazumu, ki se neposredno tičejo položaja delavcev in njihovih pravic, sproži usklajevalni postopek za sporazumno ureditev spornih vprašanj in v njem sodeluje.

75. člen
Samoupravni sporazum je sklenjen, ko ga sprejme večina vseh delavcev v temeljni organizaciji združenega dela in ga podpisše za podpis pooblaščenih delavcev. Podpisani sporazum s sklepom o sporazumu se pošlje skupni komisiji, ki ugotovi, ali je sprejet v enakem besedilu, o čemer obvesti ostale udeležence.

76. člen
Če med udeleženci samoupravnega sporazuma ne pride do soglasja o besedilu samoupravnega sporazuma, skuša skupna komisija neposredno s prizadetimi udeleženci uskladiti besedilo. Če do soglasja o besedilu kljub usklajevalnemu po-

stopku v 30 dneh od dneva, ko so udeleženci prejeli predlog samoupravnega sporazuma ne pride, velja sporazum za udeležence, ki so ga podpisali v enakem besedilu, kar ugotovi skupna komisija s sklepom. Ta sklep pošlje vsem udeležencem samoupravnega sporazumevanja, pristojnemu sindikatu in republiškega sekretariatu za delo.

77. člen
Sprejeti in podpisani samoupravni sporazum pošlje skupna komisija republiškega sekretariatu za delo, da ga vpíše v razvid samoupravnih sporazumov. O vpisu izda sekretariat komisiji pismeno potrdilo.

78. člen
Ta samoupravni sporazum se lahko spremeni in dopolni samo po postopku, kot je predpisan za njegov sprejem.

79. člen
Udeleženci sporazuma so dolžni uskladiti svoje samoupravne splošne akte o razporejanju dohodka in o delitvi sredstev za osebne dohodka z določbami tega sporazuma v 6 mesecih od dneva veljavnosti sporazuma. Če so določbe samoupravnih splošnih aktov iz prejšnjega odstavka v nasprotju s samoupravnim sporazumom, se uporabljajo določbe samoupravnega sporazuma.

80. člen
Udeleženec samoupravnega sporazuma lahko odstopi od samoupravnega sporazuma s pismenim in obrazloženim sklepom, ki ga sprejme večina vseh delavcev temeljne organizacije združenega dela. Sklep mora poslati skupni komisiji in republiškega sekretariatu za delo. Odstop začne veljati s prvim januarjem leta, ki sledi letu, v katerem je bil priglžen odstop; s tem dnem nastopijo za temeljno organizacijo združenega dela, ki odstopa, posledice po 27. členu zakona, če ne pristopi k drugemu sporazumu.

81. člen
Temeljna organizacija združenega dela lahko pristopi k samoupravemu sporazumu po njegovi sklenitvi s tem, da sporoči svojo pristopno izjavo, ki jo je sprejela večina vseh njenih delavcev, skupni komisiji in republiškega sekretariatu za delo zaradi vpisa v razvid.

82. člen
Z dnem, ko sprejme skupna komisija pristopno izjavo, prevzame temeljna organizacija združenega dela vse pravice in obveznosti kot udeleženec samoupravnega sporazuma.

IX. UKREPI ZA IZVAJANJE SPORAZUMA

83. člen
Pri izvajanju tega sporazuma velja načelo javnosti.

84. člen
Delavci udeležencev sporazuma soglašajo, da bodo izvajanje samoupravnega sporazuma javno obravnavali v svojih organizacijah in na zborih udeležencev sporazumevanja.

85. člen
Skupna komisija je dolžna obveščati najmanj enkrat na leto in sicer 60 dni po dostavi rezultata primerjanja na podlagi 35. člena zakona udeležencev sporazuma s poročili in z ocenami gibanja osebnih dohodkov po značilnih poklicih o vzrokih za razlike med njimi, o izplačilih iz sredstev skupne porabe, o kršitvah sporazuma in o drugih značilnostih uporabe tega sporazuma.

86. člen
Skupna komisija vabi na sejo na kateri odloča o kršitvi samoupravnega sporazuma, pristojne predstavniki organizacije združenega dela, ki je kršila sporazum. Predstavnik ima pravico dati dodatna pojasnila.

87. člen
Delegat prizadetega udeleženca ne odloča o postopku ugotavljanja kršitve.

88. člen
Sklepi se sprejemajo z večino glasov vseh članov komisije, lahko veljavno odločajo.

89. člen
Proti sklepu skup