



STEKLARJEV

Glasilo OZD STEKLARNE »BORIS KIDRIČ« in STEKLARSKE ŠOLE

Leto 10

Rogaška Slatina

December 1982



**Delovno uspešno
in zadovoljno 1983!**

Vsem sodelavkam in sodelavcem,
vsem že upokojenim sodelavcem in štipendistom
pa sodelavcem, ki služite vojaški rok ter
vsem delovnim ljudem Rogoške, Kozja in naše
širne Jugoslavije
želimo
delovno uspešno in zadovoljno 1983!

Organi samoupravljanja,
državne politične organizacije,
steklarna »Boris Kidrič« in Steklarske šole
ter uredništvo »Steklarja«

Preberite!

Dolga in zahtevna pot! 2

Delovni koledar za leto 1983 4

25 let Gallije... 5

Uspešen konec
poslovnega leta 7

Ne pozablja na upokojence! 8

Želim vam vse najboljše! 8

Kako do premikov v sistemu
nagrajevanja 9

V novembru 1413 delavcev 10

Stanko Plavčak 10

Marija Prah 11

Zakaj ne poznamo in ne
spoštujemo pravilnika 11

Bolj poudarjena delavčeva
odgovornost 12

Gripa razsaja na jesen in
pozimi 15

Novoletna
nagrada križanka 16

Od prvih pogovorov do uresničitve zahtevnega izvoznega posla

Dolga in zahtevna pot...

Vedno prisotna dilema našega glasila »Steklar«: zakaj premalo dopisnikov? Mogoče zaradi bojzani, strahu pred pisanjem, ker tisto, kar mislimo in čutimo, težko prelijemo v napisano besedo. Mogoče se nam včasih tudi zdi, da zaradi preprostosti ali monotoničnosti današnjega vsakdana ni treba posebej poudarjati, nas seznanjati s stvarmi, z dogodki, ki so sami po sebi umevni, logični – skratka vsem poznani. In pisati o proizvodnji, prodaji, kadrovske problematiki; pisati o naši perspektivi? Čemu?

Gre pri novem izdelku res samo še za enega več, izmed toliko tisočev napisanih pri peči? No, ja, boste rekli, pred tem je treba pripraviti še lesen model, nakar mora izdelek v dodelavo pa v brusilnico... A, če velja ugotovitev, da je svet vedno manjši, je tu »gospod« kristal. Gospod sem zapisal zato, ker zanj dobivamo »zelene dinarje« v Ameriki... Dokaj preprosto, enostavno za opazovalce zunaj tega dogajanja! Vendar ni tako!

Stiki so navezani...

»Good morning!«

»Hallo!«

»Kampaj!« (izgovori, kakor je napisano!) ali po japonsko »Na zdravje!«

To nas spominja na včerajšnji dan; pravzaprav na včerajšnji večer pri »Soncu«, kjer smo z gospodom Dickom (izgovori: Dikom!) malo predolgo, ali pa tudi ne, posedeli, pa nam zaradi prekratke noči še malo šumi v ušesih.

»Kako se počutite g. Dick?«

»I'm well! (Dobro!) Pa vi?« nas vpraša.

»Tudi dobro!« Čeprav ni povsem tako. A, bo že boljše po drugi ali tretji jutranji kavi...! Pardon! Kdo je ta g. Dick!?

Pravi in polni naslov je: g. Dick Teller, podpredsednik firme Weedwood iz Amerike!

Ni še dolgo pri tej firmi. Prej je bil pri firmi May. In uvodni pogovori o možnostih za naše sodelovanje s firmo Weedwood izhajajo še iz takratnih časov.

Morda še nekaj besed o sami firmi...!

Firma Weedwood je renomirana proizvajalka najboljšega porcelana in keramike. Ima razvejeno mrežo sesterskih firm po vsem svetu, zlasti pa ima močna podjetja v ZDA, Kanadi in Avstraliji. Njen sedež pa je v Angliji.

Ta firma vodi izjemno selekcioniran pristop za izbiro svoje klientele, torej odjemalcev, in prodaja blago v boljših in najboljših trgovinah.

V svojem dvestoletnem obstoju je

Weedwood vključil v svoj program kvalitetno ročno pihani in brušeni kristal. Prej je bil Weedwood navezan na Galway Crystal z Irske, v katerem pa ni videl dolgoročnega potencialnega partnerja, zato ga je opustil in navezal stike z nami.

»V razširitvi sortimenta, v dopolnjevanju vašega vrhunskega in svetovno znanega porcelana in keramike s steklom iz Rogaške Slatine vidite dolgoročno perspektivo?«

»Da, v Rogaški vidim, poznavajoč razmere iz dolgoletnih izkušenj, solidnega, zanesljivega in dolgoročnega partnerja!«

»Hvala za vaše zaupanje in obenem prejmite naše zagotovilo, da bomo naredili vse, kar je v naši moči, da takšnega zaupanja ne zapravimo!«

»Pravite, da je osnovna ideja v tem, da skupaj razvijamo v naši steklarni za začetek šest različnih serij, ki se morajo funkcionalno in oblikovno vklopiti v že razvit sortiment porcelana in keramike? To ni preprosto! Morda ne popolnoma, toda priznati moramo, da ne vladajo iste zakonitosti na področju proizvodnje stekla, kot vladajo na področju proizvodnje porcelana oziroma

keramike. Ker poznamo posebnosti naše proizvodnje – to je proizvodnja ročno pihanega in brušenega stekla, pa vemo, da problem ni nerešljiv...!«

Oblikovanje osnovne ideje

Predno naj začnem prenašati na papir dokaj okvirno in grobo začrtano osnovno idejo o sodelovanju z Weedwoodom, naj še pregledam kataloge omenjene firme, da si ustvarimo vsaj približen vtis o nivoju njene ponudbe.

Pred nami so vzorci iz porcelana in keramike! Nismo veliki poznavalci nam po namenu uporabe izdelkov sorodne branže, a takoj nam je jasno, da enostavnega kopiranja oziroma prenašanja vseh idej s področja porcelana in keramike na steklo ni mogoče. Osnovno idejo pa bo vendarle mogoče prenesti in uresničiti dokaj različno – od primera do primera, od artikla do artikla. Nekje bolj, nekje manj.

Na papirju se oblikujejo prve zasnove bodočega sortimenta v začetni, najbolj grobi in – mogoče – le na papirju sprejemljivi obliki. Pri vsem tem je vseskozi prisotna dilema, ali bo naš steklar znal tako spretno vrteti pipo in ali bo naš brusilec sposoben prenesti vsak detajl s papirja na steklo?

Počasi prihajamo do različnih spoznanj, do različnih ugotovitev. Izoblikujejo se različne dileme:

– Ali ne bi bilo bolj smotno skozi intervencijo v obliko ali brus kaj poenostaviti?

– Ali ne bi bilo mogoče na račun

Osvojiti bo treba nove, zahtevnejše tehnike dela! – foto Z. Novak



manjše oblikovne atraktivnosti pridobiti kaj na kvaliteti?

– Ali ne bi bilo mogoče določene operacije opraviti z manj vložena dela, sicer bomo pozneje v zagati pri določanju dokončnih cen?

Tako se vrstijo vprašanja; kupec postavlja zahteve; mi pa poskušamo v okvirih svojih zmožnosti iskati kar najbolj ugodne rešitve...

Osnutki in preverjanje...

In tako se ponovno vrstijo osnutki, korekcije osnutkov, hkrati pa se pojavljajo novi predlogi ob že prej upoštevanih dejstvih, da mora kristal iz Rogaške postati simbioza ali sožitje, da se mora resnično zlit v Weedgwoodov program, ga izpopolniti in dopolniti. Pred dokončno odločitvijo, ali bo mogoče vse to uresničiti in uspešno proizvajati, sledijo različni testi ali

preizkusi tudi na področju brušenja.

Tako smo razčistili še zadnje dileme, ali so določeni elementi – določene delovne operacije – v naših delovnih razmerah, ob strokovni usposobljenosti naših delavcev – izvedljivi ali ne. Tako smo prišli do končne tehnične dokumentacije za bodoči sortiment. Njegova potrditev pa bo, seveda, znana šele po izdelavi tako imenovane nulte serije, po vzorčenju. Šele tedaj si je mogoče ustvariti o vsem dokončen vtis.

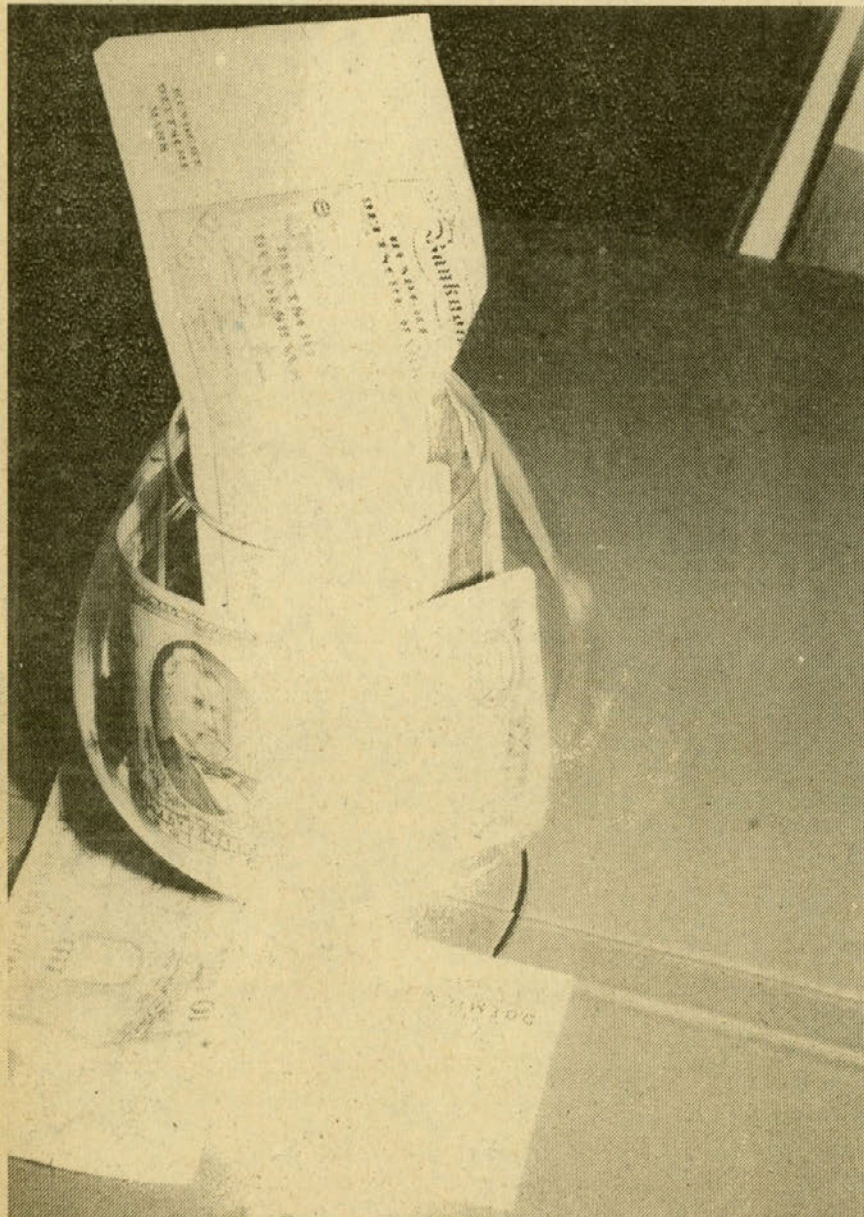
Pred nami je šest različnih serij, katerih vsaka vsebuje deset različnih artiklov po namenu uporabe. Gre torej za 60 stroškovno gledanih različnih situacij! In, če upoštevamo momente velikih neznank, koliko proizvedenih kosov v enoti časa, kakšna uporaba materiala, kakšen bo izplén pri danem sortimentu, kakšen bo odpadek v vseh proizvodnih fazah, ter vse objektivne

in subjektivne slabosti, sugestije o prodajnem nivoju, je določati prodajne cene nekega izdelka izredno odgovorna in težka naloga.

Pred določitvijo dokončne ponudbe pa je treba upoštevati še nekatera druga dejstva... Dokaj enostavno bi bilo ob upoštevanju strogo določenih kvalitativnih norm za določen sortiment (teh pa, na žalost, ni) in ob upoštevanju prej omenjenih dejstev reči, s kakšnim vložnim delom ob tako nastalih stroških bomo uskladiščili toliko kosov, ki so sposobni za prodajo. Ob upoštevanju naših želj, določenih v letnih planih, in ob poznavanju vseh elementov kalkulacije pri oblikovanju prodajne cene bi bil izračun izredno enostaven. V praksi pa so te zadeve drugačne!

Napačno bi bilo trditi, da na tem področju nimamo izkušenj, da pa našem normativnem področju ne razpolagamo z nobenimi podatki.

Tako zelo iskani končni učinki...! – foto Z. Novak



Dodelati kalkulativno stroškovno spremljanje proizvodnje!

Vendar obenem drži trditev, da bomo morali nameniti temu področju več skrbi in več sistematičnega dela pa tudi analitičnega pristopa, če hočemo doobroba spoznati vse pozitivne in negativne situacije, ki nastopajo v proizvodnji.

Skoraj popolnoma neuporaben je podatek, na primer, da v naši steklarni od skupno proizvedenih kosov povprečnega sortimenta beležimo v letnem merilu kakšnih 27% odpadka. Ta je izredno različen, odvisen predvsem od kakovostnih zahtev, izvedbe izdelkov, njihove oblike, stopnje oplemenitja itn. na eni strani, na drugi strani pa velja ugotovitev, da botruje večjemu odpadku ničkoliko subjektivnih vplivov, ki so posledica: neorganizirane proizvodnje, premajhne strokovne usposobljenosti, nezainteresiranosti, premajhnega čuta odgovornosti pri delu in do dela, nespoštovanja zakonov, ki veljajo za ročno proizvodnjo stekla. Vsak detajl, vsaka nadrobnost, vsaka delovna faza, vsaka operacija, opravljena v proizvodnem ciklu, ima lahko zaradi neodgovornega odnosa, morebiti tudi kot posledica trenutne nepozornosti ali manjšega znanja, vpliv na zmanjšanje vrednosti, ki deluje bodisi s prevelikim deležem druge ali tretje kakovostne stopnje, bodisi z neizpolnjevanjem načrtovane kakovostne ravni določenega sortimenta.

Zapisal sem, da beležimo pri nas v steklarni, 27 odstotkov povprečnega odpadka v vsem proizvodnem procesu. V resnici pa je ta izredno različen, odvisno od primera do primera, od artikla do artikla. Celó za enak izdelek je močno odvisen od tistega, ki ga izdelu-

je oziroma obdeluje v posameznih fazah oziroma operacijah.

Predolga bi bila kolona, ki bi ponazorila s številkami pravkar opisano dejstvo! Velja trditev, da dosegame pri nekaterih sortimentih celo odpadek, ki presega 80 odstotkov!?

Ponudba in naročilo...

Upoštevaajoč vso opisano problematiko in upoštevaajoč sposobnost našega kolektiva kot celote pri razvijanju oziroma izdelavi novorazvitega sortimenta za firmo Weedgwood smo oblikovali in predložili kompletno ponudbo. Na kupčevo zahtevo, kar je normalno za ameriško tržišče, smo izdelali vse vzorce, ki smo jih predstavili na prodajnem tednu v New Yorku. Odmev je bil izjemen in 23. novembra letos smo prejeli naročilo za 280.000 ZDA dolarjev, to je za kakšnih 40.000 kosov novorazvitega sortimenta, vendar s pogojem, da moramo njihovo odpremo končati najpozneje do 25. decembra letos!

Načrtovana projekcija dobav firmi Weedgwood v letu 1983 predvideva v osnovnem sortimentu vrednost 1,5 milijona ZDA dolarjev, medtem pa je bil že razvit tudi dopolnilni program, za katerega še nimamo letnih projekcij dobav.

Predlog prodajnih cen dviguje Rogaško v zgornji prodajni razred, če gledamo na to skozi strukturo trgovin in prodajni nivo maloprodajnih cen, ki se gibljejo različno, od serije do serije, med 25 in 35 ZDA dolarjev za kos. Maloprodajni nivo cen zraven že vseh naštetih dejstev, upoštevaajoč pri tem perspektive, ki so za takšnim poslovnim sodelovanjem, pa zahtevajo od nas, da namenjamo kakovosti največjo možno skrb. To je, namreč, edina in prava perspektiva ročno pihanega in brušenega stekla...!

Izvedba pa še ni taka, kakršna bi morala biti!

Razprave na različnih ravneh v naši steklarni, ki so sledile ponekod bolj uspešno kot drugod, so nakazale več pomanjkljivosti, katerim bomo morali nameniti več pozornosti. Neizpodbitna je trditev, da bo prihodnje leto poslovno silno zahtevno in težko. Naš delovni kolektiv je zato pred izredno tehtnimi odločitvami in s tem tudi pred zahtevnimi nalogami...

Žal za pisanje tega sestavka še nisem imel kompletnih podatkov o proizvodnem poteku, izplenu, odpadkih, o vsem skritej skozi tisoč nadržbnosti pri proizvodnem planu in njegovem uresničevanju za firmo Weedgwood! Med pisanjem, bilo je to 19. decembra, smo imeli naslednje podatke o tako imenovanih bruto izdelanih kosih in o

kosih pri vходу v brusilnico. Ne kažejo najbolj ugodne slike!

Število bruto izdelanih kosov	Število v brusilnico predanih kosov	Deleži v odstotkih
1.590	786	49,4
2.740	1.368	49,4
1.675	429	25,6
1.505	932	61,9
1.790	906	50,6

1.180	600	50,8
590	249	42,2
1.440	1.077	74,8
1.730	972	56,2

Upam, da ni treba posebej komentirati navedenih števk, saj očitno kažejo na velikansko razliko med števili bruto narejenih izdelkov in števili izdelkov, predanih brusilnici. Razlike pomenijo, namreč, odpadek. Če pa upoštevmoa izkustvo, da se številke v brusilnico predanih kosov do uskladi-

Sprejet je...

Delovni koledar za leto 1983

Delavski svet tozdog in delovne skupnosti so na svoji seji 8. decembra letos med drugim tudi potrdili predlog delovnega koledarja steklarne »Boris Kidrič« za leto 1983, ki ga je pripravila konferenca sindikata.

Čeprav smo predlog koledarja za leto 1983 že objavili v našem časopisu, sedaj to ponavljamo. Hkrati pa sporočamo, da boste prejeli tiskané delovne koledarčke za leto 1983 ob izplačilu osebnih dohodkov za letošnji december, to je sredi januarja prihodnje leto!

In kaj je značilno v sprejetem delovnem koledarju steklarne za leto 1983?

Slad delovnega časa je 2.191 delovnih ur in 7 delovnih ur za solidarnostne namene. Koledar je sestavljen tako, da ni prevelikih odstopanj v številu plačanih ur v posameznih mesecih. Tako bo v najkrajšem mesecu – februarju – 176 plačanih ur, medtem ko bo v vseh drugih mesecih od 181 do 184 plačanih ur.

Prihodnje leto bomo delali 250 delovnih dni, 15 rednih delovnih sobot in en solidarnostni delovni dan, ki bo v soboto, 5. marca. Ta dan bomo sicer delali običajnih osem ur, sedem za solidarnostne namene in eno uro za redni sklad delovnega časa. Sklad delovnega časa pa zajema še deset državnih praznikov, torej 70 ur!

Vsi državni prazniki bodo na delovne dneve, tako ne bo odpadel nobeden!

V letu 1983 se nam obeta več podaljšanih prazničnih in dela prostih dni!

Sprejeti delovni koledar steklarne »Boris Kidrič« za leto 1983

Meseci	Št. rednih delovnih dni	Število delovnih sobot	Datumi delovnih sobot	Število državnih praznikov	Skupaj ur	
					delovnih	plačanih
Januar	20	1	8. 1.	2	168	182
Februar	20	2	5. in 26. 2	-	176	176
Marec	23	1 ¹	5. 3. ²	-	192	185
April	20	2	9. in 16. 4.	1	176	186
Maj	20	1	7. 5.	2	186	182
Junij	22	1	4. 6.	-	184	184
Julij	19	2	9. in 16. 7.	2	168	182
Avgust	23	-	-	-	184	184
September	22	1	3. 9.	-	184	184
Oktober	21	2	1. in 8. 10	-	184	184
November	18	2	5. in 12. 11 ³	3	160	181
December	22	1	3. 12	-	184	184
Skupaj	250	15+1 ¹		10	2.128	2.191

Pojasnilo:

¹ Solidarnostni dan 5. marca 1983

² Solidarnostni dan – 7 ur

³ Delo za nadomestilo ponedeljka, 28. novembra

ščenja izdelkov prve kakovostne vrste lahko še zmanjšajo za nadaljnjih 25 do 30 odstotkov, in da je bilo 19. decembra, ko sem pisal ta sestavek, pripeto na vratih pisarne za pripravo sporočilo oziroma obvestilo brusilnice, da manjka še: 332 kosov Goblet King, 76 kosov Champagne King, 101 kos Flute King, 140 kosov vino Mayestry, 460 kosov Goblet Dybasty, 112 kosov Cordial Dynasty, potem lahko trdimo, da dobave v dogovorjenem roku ne bomo zmogli!?

Kvaliteta in še enkrat kvaliteta ...

Zato bo zares treba skrbno pregledati naše vrste in morebiti na nekem do-

ločenem primeru, na primer v zvezi z Weedgwoodom, reči, da bomo morali v svojem odnosu do stekla vendarle drugače razmišljati in tudi drugače delati!

V našem perspektivnem planu smo zapisali, da ostaja zraven modernizacije in avtomatizacije določenih delov proizvodnje ročna proizvodnja, kakor je bila v dosedanem razvoju, tudi glavni adut našega nadaljnega razvoja. In ne samo to! Rekli smo tudi, da bomo ročno proizvodnjo dvignili na višjo kakovostno raven. Zato bomo morali v bodoče v še večji meri kot do sedaj namenjati vso skrb in pozornost poleg že osvojenim tehnikam ročnega dela tudi novim, nam že poznanim, a še neosvojenim. Prednost ročne proi-

zvodnje je jasno razvidna iz primera z Weedgwoodom, ko smo se lahko le »z roko« lahko tako hitro približali željam in potrebam tega kupca, torej trga!

In velja še poudariti, da namerava omenjeni kupec v naslednjem letu investirati ali naložiti v propagando te nove kolekcije, ki jo bo dopolnil še z darilnim programom, kar sedemsto do osemsto tisoč ameriških dolarjev!?

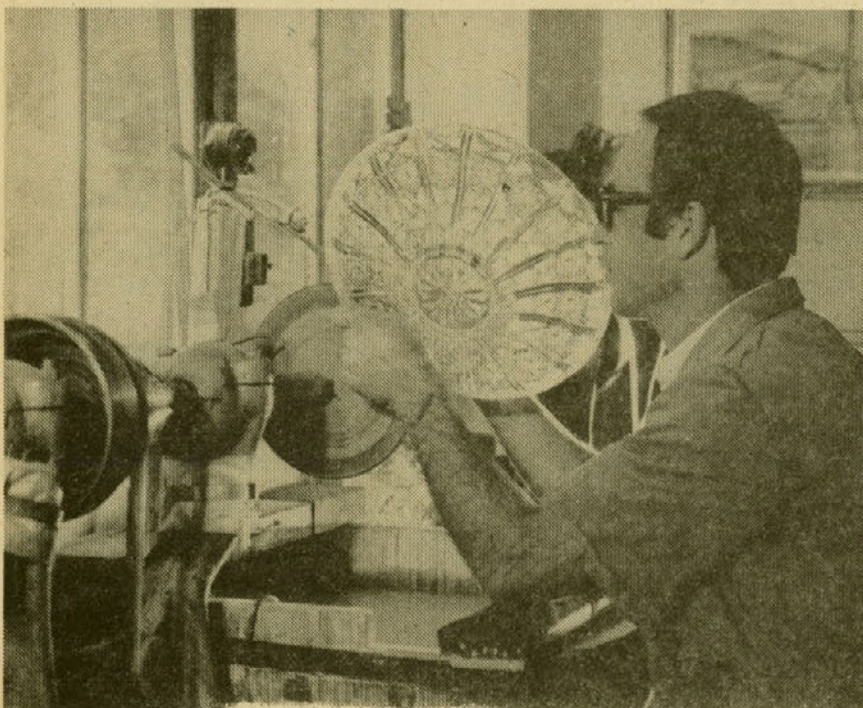
Na dlani je torej, da gre za velike posle. Zato si nikakor ne smemo privoščiti spodrsrljave, si zapravljati dobrega imena in že takoj na začetku sodelovanja z novim kupcem ustvariti o sebi slab vtis!

JOŽE PELKO

Uspešna akcija za pospeševanje prodaje v ZDA

25 let Gallije

V zadnji izdaji našega časopisa smo vas seznanili, da poteka v ZDA akcija za pospeševanje prodaje Gallije v trgovinah našega kupca Maya. In reči moramo, da so bili ti dnevi »Gallia eventa« ali Gallijinega dogodka, prireditve, točke zares dobro organizirani. Razen predstavitve brušenja Gallije, graviranja in razstave unikatnih »Gallia« izdelkov so prikazovali tudi film o izdelovanju Gallije v naši steklarni, prodajno akcijo ali kar kampanjo pa so sprejeli reklamni oglasi v dnevnem časopisu, osebna povabila in velika propaganda v trgovini sami. Reklamno geslo celotne akcije je bilo: »Zaupamo v Gallijo!« In v središču vsega dogajanja v zvezi z njo je bil naš mojster – steklobrusilec Karli Holešek. Zato smo ga prosili, naj nam odgovori na nekaj vprašanj o tem ...



Kdo je dal idejo za to akcijo?

»Že več let je ta ideja v naših glavah. Sami predstavniki Maya so želeli organizirati takšno predstavitev Gallije z brušenjem vpricho kupcev in z nazorno predstavitvijo načina njene izdelave. Prirejajo številne reklamno-prodajne akcije z demonstracijami v vseh svojih oddelkih, kajti njihovo najpomembnejše vodilo je – prodati. Povedali pa so, da si še zdaleč niso predstavljali, da bi mogla biti naša akcija tako zanimiva in uspešna, saj se je tiste dni, v katerih smo se delavci iz Rogaške mudili v njihovih trgovinah, tam promet s steklom dvignil tudi na 10.000 ZDA dolarjev na dan. To so priznali, pa je res visoka vsota!«

Kdo je sodeloval pri pripravah in v izvedbi teh dnevov Gallije v posameznih trgovinah?

»Predstavnico našega izvoznika Kemija-Impex Tanja Djinovski je povabila firma May, zato je bila vsestransko angažirana oseba, nekakšna organizatorica vsake posamične predstavitve naših izdelkov in našega dela. V njenem imenu so bila razpošiljena vabila; gostom je predstavljala Steklarno in serijo Gallia; odgovarjala je na vprašanja, prevajala in pomagala pri našem delu. Bila je tista nepogrešljiva vez za pristne stike s kupci in z našimi gostitelji. Svojo nalogo je opravila zares profesionalno vestno ... Naša gostiteljica pa je bila kot predstavnica Maya gospa Savage.«

Steklobrusilec Karli Holešek, osrednja osebnost med uspešno akcijo kupca Maya za pospeševanje prodaje naših izdelkov v ZDA

STEKLAR

Kje so bili dnevi Gallije in koliko jih je bilo?

»Akcija za pospeševanje prodaje in predstavljanje Gallije je trajala od 13. do 20. novembra v osmih veleblagovnicah na območju nabavnega urada firme May Co., Los Angeles, med vsemi dvaintridesetimi trgovinami. Predstavili smo se v petih trgovinah v Los Angelesu in v treh trgovinah v San Diegu, torej vse v Kaliforniji, na zahodni obali ZDA. V vsaki trgovini je bila predstavitev en dan, od 9. do 19. ure uradno, sicer pa se je to vsak dan zavleklo v poznejši čas, saj je bilo zanimanje za naše izdelke in za naše delo veliko. Kupci so želeli, da jim na izdelke iz serije Gallia vgraviramo njihove inicialke in posvetila... Trgovine so bile, namreč, že v znaku božične prodaje in so bile odprte od 9. do 22. ure; tudi ob sobotah in nedeljah!«

Kdo in kakšni so Gallijini kupci ter kako jo poznajo?

»Le redki kupci so Gallijo poznali. Bili so presenečeni, ko so videli film o njeni izdelavi pa tudi demonstracijo našega brušenja in graviranja. Niso pač mogli verjeti, da je vsa Gallia narejena zares ročno.

Kupci so bili pisana družčina in po svoji zunanosti zares različni. Mnogi so bili potomci naših izseljencev, največ iz Dalmacije in z dalmatinskih otokov, pa tudi Američanov je bilo veliko. Takih, ki so že obiskali Jugoslavijo. Prišlo je tudi mnogo drugih kupcev, zvečine mladih parov, starejših dam ter, seveda, že dolgoletnih kupcev naše Gallije. Mnogi so nas obiskali tudi po trikrat, se selili z nami iz trgovine v trgovino, ter pripeljali s seboj tudi svoje, prijatelje. Za zanimivost naj omenim, da je neka ženska kupila 64 kosov Gallije. In na vseh izdelkih je hotela imeti vgravirane inicialke... Naslednjega dne je bila spet med nami, za kar je morala priti na drugi konec mesta, da je kupila še 36 kosov. Toda, še si je želela naših izdelkov, pa je prišla za nami v še eno trgovino po 16 kordialov... Vse to pa je pomenilo velik izdelek, če vemo, da stane en izdelek - torej en kos - okroglo 20 ZDA dolarjev!«

Na nek način je bila to tudi priložnost za predstavitev Jugoslavije, ali ne?

»Da! V Los Angelesu je na naših predstavitev igral na kitaro profesor Dušan Bogdanović in z njo predstavljal jugoslovansko nacionalno glasbo, v restavraciji pa so na dan eventa ponujali tudi jugoslovansko vino, ki ga je zastoj prispeval tozd Vino Koper. Takrat so tudi ponujali naše pecivo, itn... Zato je razumljivo, da so se kupci zanimali za Jugoslavijo, za našo steklarstvo in za druge podrobnosti. Nasploh pa velja, da vedo Američani o Jugoslaviji zares malo! Tudi sami tr-

govci so bili zaradi tega presenečeni. Kakor je povedala Tanja, kar težko verjamejo v ročno delo. Tako sta, na primer, dva delavca, ki sta prišla po brusilni stroj, da bi ga prestavila, dejala, kako sta videla človeka, ki res zna delati na steklu, ročno... Zato je razumljivo, če so nas v začetku v trgovinah sprejemali dokaj hladno in zadržano, in da so nam izrekli zvečer, ko smo se poslavljali, poleg pozdravov tudi željo, da bi še prišli pozneje!«

Še kakšen poseben vtis?

»Način, na kakršnega so se predstavniki Maya lotili te akcije, je vsekakor zelo poučen in zanimiv. Pravijo, da je takih in podobnih reklamnih predstavitev pri njih nič koliko. Torej se je treba boriti za slehernega kupca. In to delajo temeljito! Posterji (lepaki, plakati - uradn. opomba!), časopisni oglasa-

si, osebna vabila, degustacije, glasba, ugodni kreditni in nakupni pogoji, ob nakupu stekla za več kot 50 dolarjev podarjena mala vazica na dan eventa, telefonska vabila, urejeni razstavniki prostori v trgovinah, pogrinjki z Gallijo, poziranje poročnega para in nazdravljanje z Gallijo in še in še! Zares temeljit pristop. Vsakdo odgovarja za svoje delo in nihče se ne vtika v zadeve drugega. Vskv v okviru svojih pristojnosti odloča samostojno.

Sicer pa so me prevzeli: razsežnosti mest, trgovin, reklamnih napisov in bogastvo razstavljenega blaga. Dejansko se tam brez avtomobila ne da živeti, saj so trgovine oddaljene od zgoščenih naselij petdeset kilometrov in še več. Takšne so tudi razdalje, ki jih premagujejo zaposleni, ko prihajajo vsak delovnik na delo in odhajajo z dela.«

Our renowned "Gallia" crystal

Special events and displays! See the artist at work!
A chance to win a 32-piece service for 8 of "Gallia" crystal!

Learn how it's made
Meet Tanya Dincovski, Rogaska's special representative and Karli Hovasek, Rogaska's master designer. They'll be at these May Company stores from 11 a.m. to 4 p.m.
Saturday, Nov. 13th, Lakewood
Sunday, Nov. 14th, Eagle Rock
Monday, Nov. 15th, Sherman Oaks
Tuesday, Nov. 16th, South Bay
Wednesday, Nov. 17th, El Cajon
Thursday, Nov. 18th, San Diego
Friday, Nov. 19th, South Coast Plaza
Saturday, Nov. 20th, Westminster

View a special exhibit
See a display of museum-quality crystal gifts, Rogaska's finest, including specially designed large urns, platters, exquisite bowls and oversize stemware.

See a film on crystal-making
See how "Gallia" crystal is made, mouth-blown into pearwood molds, then hand-cut at all stores.

Enjoy entertainment
Native Yugoslavian music by Dušan Bogdanović, leading classical guitarist at the above stores on these dates. He's fresh from concert triumphs in Europe and New York's Carnegie Hall.

Win 8 "Gallia" place-settings!
Register to win eight settings of a goblet, wine, food and cordial stemware in this brilliant crystal pattern. Just fill out a form in our Crystal Department.

Take advantage of our convenient Crystal Club. No finance charges for orders of \$100 or more (minimum monthly payment \$15), and if your order is \$300 or more, take up to 24 months to pay (subject to credit approval).

It's easy to apply for a charge card - Just call toll-free 1-800-423-4241, ext. 115

Je bilo še kaj časa za kaj drugega kot za delo?

»Dejansko je bilo res naporno! Vstal sem ob 7. uri, si potem pripravil vse za delo in začel brusiti ob 9. uri, kar je trajalo tja do večernih ur, nakar sem moral vse pospraviti in pripraviti za selitev v drugo trgovino. Tako smo bili šele ob 11. uri zvečer spet v hotelu.

No, večkrat so naju s Tanjo gostitelji peljali na večerjo v kakšno specializirano restavracijo – mehiško, kitajsko – ali na restavracijo – parnik. Zadnji dan našega bivanja v ZDA smo imeli prosto. Takrat smo si ogledali Disneyland in Hollywood. Gostitelji so se trudili, da bi se mi počutili kar najboljše.

Bilo je, torej, naporno in zanimivo, poučno. Vseh vtisov pa do sedaj še vedno nisem mogel urediti!«
ZLATKO NOVAK

V Steklarski šoli napovedujejo...

Uspešen konec poslovnega leta!

Ko se prične približevati konec koledarskega leta, si začnemo zastavljati vprašanje, kakšen bo naš poslovni uspeh. Tudi letos je tako!

Čeprav še nimamo vseh dokončnih podatkov o našem letošnjem delu in poslovanju, lahko na podlagi doseženih rezultatov do konca novembra že trdimo, da bo naš poslovni in gospodarski uspeh zadovoljiv.

Načrtovani elementi letošnjega plana bodo v celotnem prihodku, dohodku in čistem dohodku preseženi. Za doseg takih rezultatov smo morali vložiti dosti naporov, če smo hoteli kljub vsem gospodarskim težavam v naši družbi in v naši delovni organizaciji ugodne poslovne rezultate.

V proizvodnji letos nismo imeli težav oziroma problemov, ki bi slabo vplivali na poslovanje. Bile so sicer občasne manjše težave – predvsem v oskrbi z osnovnimi surovinami in z reprodukcijskimi materiali iz uvoza. Večkrat pa smo imeli težave s kakovostjo stekla; predvsem zaradi slabega mazuta, saj je to zahtevalo dodatne napore, da smo kljub temu proizvajali steklo zaželene kakovosti.

Uspešno vključevanje v izvoz...

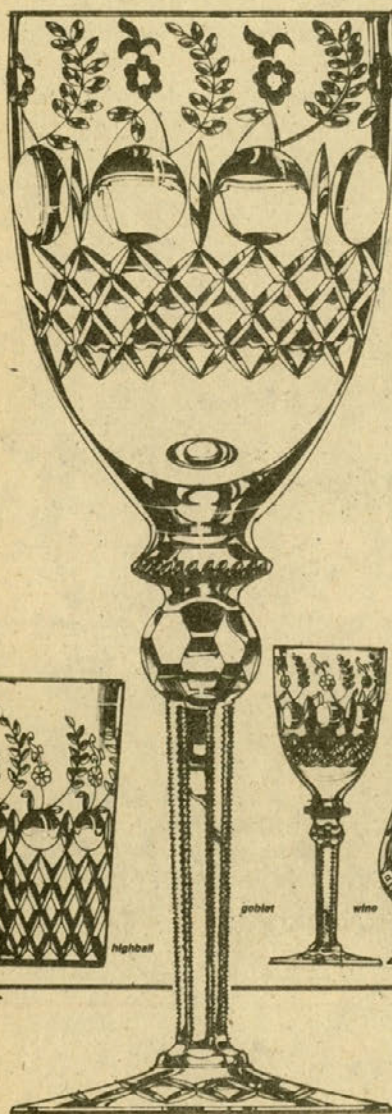
Letos smo vložili tudi dosti naporov, da smo prebrodili začetne težave v proizvodnji, namenjeni za izvoz. V izvozni plan za letošnje leto smo napisali vrednost 2,903.000 dinarjev, medtem ko bomo v resnici izvozili za 4,130.000 dinarjev ali kar za 42% več, kot smo načrtovali!

Naš letošnji izvozni dosežek kaže, da smo se tudi mi vključili v gospodarsko bitko, katere cilj je čim večji izvoz. Pri tem pa je, seveda, tudi zelo pomembno, da bi se z doseženim izvozom zagotovili devizna sredstva za uvoz nepotrebnega reprodukcijskega materiala!

Za naše proizvode smo imeli letos kupce na Švedskem, v Zvezni republiki Nemčiji in v Ameriki. Kupci so bili s kakovostjo zadovoljni in so vsi izrazili željo, da bi radi tudi v letu 1983 z nami uspešno trgovali.

Kljub temu, da smo izvoz dobro opravili, imamo težave predvsem pri zagotavljanju zadovoljive kakovosti izdelkov in zaradi nizke ravni cen, ki jih dosežemo na evropskem trgu, na kate-

Exhibition/Sale starts tomorrow



Save 37% on all "Galla" stemware and barware

\$19.99 each
your choice

All thirteen sizes are on sale, from cordials to goblets. We show just 7 here, but everything's included.

See our new "Galla" gift collection. We have 37 sparkling crystal pieces, including these: large vase \$125 pitcher \$90 1962 Christmas plate \$55



Bonus with your \$50 "Galla" purchase. If you're shopping at our Lakewood, Eagle Rock, Sherman Oaks, South Bay, El Cajon, Mission Valley, South Coast Plaza or Westminster stores on the day of Karli Holoski's appearance there and purchase \$50 worth of "Galla" crystal, we'll give you a mini bud vase (a \$21 value) as a present. Crystal 126 — all stores except Cerritos and Pasadena

goblet

wine

brandy

cock wine

flute

may
company

Shop Monday-Friday 10-8 (Downtown L.A. 10 E. Palm Desert Town Center Mon.-Thurs. 10-6, Crenshaw 10-6-30, South Coast Plaza, Westminster, Sherman Oaks and Thousand Oaks 10-8:30)

rem se srečujemo s konkurenco iz Romunije in Madžarske. Konkurenčni izdelki so sicer slabše kakovosti, toda so izredno poceni!

Prihodnje leto majhno povečanje proizvodnje!

Za naslednje leto načrtujemo majhno povečanje proizvodnje, ker nam še vedno niso poznane možnosti za oskrbo z repromaterialom in kakšne bodo prodajne cene za naše izdelke. Predvsem pa se bojimo spet znatnega porasta stroškov, kar se dogaja že nekaj let. Letošnje leto je po naših izdelkih še veliko povpraševanje, ki je bilo

celo večje od naših proizvodnih možnosti.

V prihodnjem letu načrtujemo v avgustu remont ali prenavo steklarskih peči, kar bo pomenilo izpad enome-sečne proizvodnje pri peči!

Vseeno pa tudi v prihodnjem letu načrtujemo povečanje izvoza; zlasti, če bodo urejene primerne stimulacije ali spodbude za to, s katerimi bi lahko dosegali zadovoljivo vrednost izvoza v primerjavi z vloženi sredstvi.

Obsega fizične proizvodnje pa tudi v naslednjih letih ne moremo bistveno povečati, ker smo razpoložljive kapacitete že do sedaj izkoriščali skoraj stoo odstotno. Možnosti za doseganje boljših rezultatov imamo le v dražjem

sortimentu izdelkov, toda bojimo se, da bodo napovedani stabilizacijski ukrepi zmanjšali kupno moč prebivalstva in da bodo zato naši visoko-kakovostni izdelki prvi, ki se jih bodo kupci odrekli.

Po vsem, kar si v naslednjem letu smemo obetati in na kar smo v tem sestavku opozorili, menimo, kako nujno je, da se prav vsi člani našega kolektiva do potankosti seznanimo z vsemi stabilizacijskimi ukrepi v naši državi. Vsi, namreč, zadevajo tudi našo delovno organizacijo! In od nas vseh je še kako odvisno, kakšen bo poslovni in gospodarski uspeh Steklarske šole v naslednjem, 1983. letu!

FRUMENCIJ WAILLGUNY

Naša steklarna ...

Ne pozablja na upokoјence!

V soboto, 18. novembra je sindikat steklarne »Boris Kidrič« pripravil sklepno srečanje vseh nekdanjih sodelavcev, ki so se upokojili v letošnjem letu.

26. Anton Škrabl

27. Klara Šverko

28. Marija Šprah

Od sodelavcev so se poslovili vodstveni delavci, člani družbenopolitičnih organizacij in strokovni delavci. Še enkrat so se jim zahvalili za vse, kar so storili za steklarno, za njen razvoj in sloves. In ob skromni zakuski so se sedaj že upokojeni sodelavci veselili, morda še zadnjič, počutili kot stalni, še aktivni člani kolektiva ... Poslej pa bo drugače, vendar bodo prav vsi v Steklarni še vedno dobrodošli.

Letos je odšlo v pokoj trideset steklarjev. To so:

1. Martin Belcer
2. Štefan Cerovski
3. Dragica Čoh
4. Terezija Debelak
5. Ida Došler
6. Janez Firer
7. Franc Hernaus
8. Marija Humski
9. Anton Jug
10. Marija Jutriša
11. Zora Kladnik
12. Ivan Kregar
13. Vlado Medved
14. Valerija Mikša
15. Radomir Nikolič
16. Cita Novak
17. Josip Novak
18. Stanko Plavčak
19. Marija Prah
20. Zdravko Prah
21. Slavo Rak
22. Peter Sovinc
23. Anton Šeligo
24. Franc Šket
25. Franc Škorjanc

Pismo na naslov Steklarske šole

Želim vam vse najboljše!

Mr. Lado Tkavc
Steklarska šola
Rogaška Slatina, Jugoslavija
Spoštovani Lado!

Zahvaljujem se vam na Vaše zavzeto poslovno sodelovanje z našo firmo. Mnogo nam pomeni in res smo zadovoljni z vašo poslovno in s spoštovanjem dogovorov, kar je redkost v današnjem poslovanju.

Konec februarja se bomo še pred Frankfurtским sejmom srečali in se dogovorili za poslovanje v 1983. letu.

Tudi pri nas v ZDA kot povsod v svetu vlada ekonomska kriza, saj je kar 10,5 odstotka nezaposlenih. V Chikagu je ta odstotek celo 13. Zaradi tega je potrebno resno in zavzeto delo za plasman naših izdelkov. Prosim da, če je možno, zadržite isto raven cen oziroma cene za nekatere artikule tudi znižate, kajti s tem bomo stabilizirali naš program plasmaja.

Nujno potrebujem dodatne cordiale, da bi lahko kompletirali celoten program plasmaja.

Želim vam vse najboljše!
S spoštovanjem!

H. WITTUR AND COMPANY
Importers for Bavarian Chinaware
and Fine Crystal Stamware
Daniel M. Price, predsednik

29. Anton Vrhovšek
30. Milan Zupanc

Vsem letošnjim upokojemcem so podelili tudi spominske vaze s posvetili.

Za vse nekdajše, še živeče delavce steklarne, pa je konferenca osnovnih

organizacij sindikata pripravila v soboto, 27. novembra tradicionalno novoletno srečanje. Izmed 281 nekdanjih sodelavcev jih je prišlo 150.

S pozornostjo so nekdanji steklarji prisluhnili besedam predstavnikov

steklarne o njenem poslovanju in o njenih razvojnih možnostih.

Vsem nekdanjim steklarjem smo podelili simbolične denarne zneske in jim pripravili skromno zabavo z glasbo!

Zapisi s seje konference osnovnih organizacij sindikata

Kako do premikov v sistemu nagrajevanja?

V ponedeljek, 6. decembra, se je sestala konferenca osnovnih organizacij sindikata steklarne. Dnevni red je bil zelo obširen ter pomemben. Predvsem velja to za prvo točko. V njej smo, namreč, obravnavali na pobudo predsednikov izvršnih odborov sindikata ter na podlagi vse češčih zahtev proizvodnih delavcev dohodkovne odnose ter sistem delitve po rezultatih dela.

Konferenca sindikata je ugotovila, da na področju dohodkovnih odnosov še nismo storili vsega. Ostali smo na pol poti. S tem pa nismo izpolnili pričakovanih vseh nas, da bodo nova organiziranost in dohodkovni odnosi spodbujali k boljšim delovnim rezultatom. Obenem smo na konferenci ugotovili, da je sistem delitve po rezultatih dela zaradi parcialnih ali delnih spremenj postal tako zamotan, da ga ne razumemo in da nam je s tem postal tudi odtujen. Zato ga tudi nismo sprejeli za svojega; ne spodbuja nas k boljšemu delu. To pa se nam lahko v naslednjem obdobju, ko bodo gospodarski pogoji še bolj zaostreni, krepko maščuje...

Konferenca je bila enotna v oceni

sedanjih razmer v steklarni ter hkrati tudi enotna, da je treba takoj začeti razvijati takšen sistem nagrajevanja, da bo vsakdo med nami zainteresiran boljše delati, gospodarno ravnati in s tem ustvarjati več dohodka. Prav tako je treba dohodkovne odnose dograditi do take mere, da bo v njih vloga temeljne organizacije takšna, kakršno smo zapisali v zakon o združenem delu.

Seveda pa je pred nami ogromno dela, ki bo v naših posebnih razmerah še posebej zahtevno. Spremeniti bomo morali tudi nekatere zakoreninjene navade, odnose pa tudi miselnost!

Osnova za začetek dela je izdelava zares realnih ali stvarnih čistih norma-

tivov dela in materialov za vse delavce v steklarni, torej tudi za delavce v tozdu Servisne dejavnosti in v delovni skupnosti skupnih služb!

Ker so vsi udeleženci konference izrazili enotno mnenje, kaj hočemo, oziroma kaj moramo narediti, je konferenca zadolžila magistra Šrimpfa, naj do 10. januarja prihodnje leto pripravi predlog strokovnega tima, to je strokovne skupine delavcev, ki bodo delali na tem področju, rokovnik za to delo in teze, ki jih bo konferenca obravnavala ter potem dala v širšo razpravo ter potrditev.

Kljub obširni in zahtevni nalogi vsi pričakujemo, oziroma smo vsi trdno odločni, da zadano nalogo izpolnimo v celoti!

FRANC VEHOVAR

Tudi pisarniško delo ni vedno enolično... - foto Z. Novak

Letošnji upokojemci steklarne so se zadovoljni poslovili... - foto Z. Novak



Kadrovske zanimivosti

V novembru 1413 delavcev

V novembru letos je bilo zaposlenih v steklarni »Boris Kidrič« 1.413 delavk in delavcev, od tega v tozdu Osnovna izdelava 426, v tozdu Dodelava 168, v tozdu Kristal 369, v tozdu Dekor Kozje 155, v tozdu Servisne dejavnosti 76, v tozdu Delavska restavracija 23, v tozdu Naše staklo Beograd 12 in v delovni skupnosti skupnosti skupnih služb 184. V novembru je prišlo med nas šest novih sodelavcev, trije pa so nas zapustili.

V novembru so prišli v steklaro naslednji novi delavci: v tozdu Osnovna izdelava za odnašalca Ivan Zobec, v

tozdu Dodelava za rezalko stekla Ivanka Škrablin (premeščena iz delovne skupnosti skupnih služb!); v tozdu Kri-

stal za čistilko Silva Gajšek; v tozdu Dekor Kozje za brisalko stekla Darjo Kozole in za steklobrisalca I. delovnega področja Slavico Klaužar in Ivana Peniča; v delovno skupnost skupnih služb za knjigovodkinjo materiala Miro Kralj (premeščeno iz delovne skupnosti!) in za referenta prodaje na terenu Stjepana Noršiča.

Vsem novim sodelavcem želimo mnogo delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva v našem kolektivu!

Upokojeni sodelavec iz tozdu Dodelava

Stanko Plavčak

Prišli

Stanko Plavčak se je rodil 29. avgusta 1935 v Spodnjem Sečovem. Že kot štirinajstletni fantič iz delavske družine, ki je imela majhno hišo in zemlje komaj za malo večji vrt, se je odpravil na delo v našo steklaro.

Nekaj več kot dve leti je Stanko najprej delal v grobi brusilnici, ker pa ga je mikalo šolanje v vojaški šoli, je prekinil delovno razmerje. Pozneje pa se je pokazalo, da s šolanjem ne bo nič, zato si je vnovič iskal delo. Poiskal je srečo pri gradbincih celjskega Ingrada, a ne več kot za dve leti. Spet ga je zamikala steklarne in v začetku leta 1954 se je Stanko spet znašel med nami. Krajši čas je delal pri peči in skrbel za dvigalo, nakar je delal v grobi brusilnici. Njej je potem ostal zvest vse do svoje invalidske upokojitve letos 4. avgusta.

Med svojim delom v grobi brusilnici je Stanko Plavčak napredoval do mojstra – izmenovodje. Poleg rednega dela, ki ga je opravljal nadvse vestno in marljivo, je bil Stanko zelo delaven tudi v organih samoupravljanja in v sindikatu, saj mu je bila večkrat zaupana funkcija člana oziroma delegata. Dve leti je tudi predsedoval delavske mu svetu tozda Dodelava!

Stanka vsi poznamo kot sodelavca tenkočutnega značaja. Od tod tudi njegove, pred nedavnim izrečene besede: »Nerodno se počutim, ker nisem dočkal redne upokojitve ampak le invalidsko!«

Manjkala so mu še tri leta do redne upokojitve in takrat, kakor smo ga razumeli, bi se počutil enakovrednega drugim upokojencem. Tako pa... »Rad bi se še enkrat zahvalil sodelav-

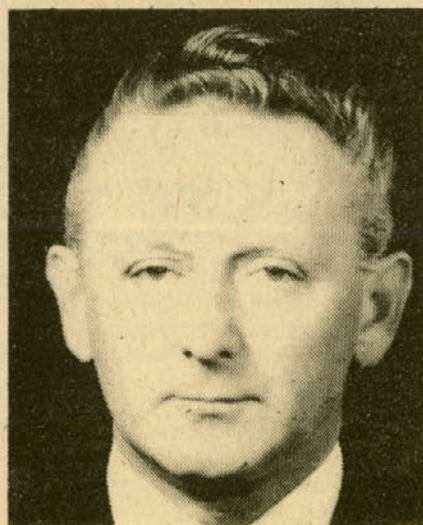
cem za izkazano pozornost in za darilo ob upokojitvi.« je še dodal naš Stanko in nam vsem, ki ostajamo v steklarni, zaželel veliko medsebojnega razumevanja, ker bo to rodilo še boljše delovne uspehe.

Stanko Plavčak je tudi poprosil, naj bi mu naš časopis »Steklar« redno pošiljali na dom...

Na koncu tega sporočila, da je Stanko odšel v pokoj, naj le poudarimo, da on ni ne prvi in ne poslednji invalidski upokojenec v steklarni, ki je odšel iz našega kolektiva. In da zaradi invalidske upokojitve ni prav nobenega razloga za kakršno koli manjvrednost. Najbolj pomembno je to, da bi si sedaj popravil že močno zrahljano zdravje in da bi še dolga leta užival zasluženi pokoj!

SODELAVCI

Stanko Plavčak iz grobe brusilnice tozda Dodelava



Odšli

V novembru so odšli iz našega kolektiva: iz tozda Osnovna izdelava mojster Franc Škorjanc, ki je bil starostno upokojen; iz tozda Kristal mojster Anton Škrabl, ki je bil starostno upokojen, in označevalka stekla II Mira Kralj, ki je bila premeščena v delovno skupnost skupnih služb; iz delovne skupnosti skupnih služb prevzemna kontrolorka I Marija Humski, ki je bila starostno upokojena, in Ivanka Škrablin, premeščena v tozdu Dodelava.

Rodili so se

V novembru so se rodili našim sodelavkam in sodelavcem: Lidija Bele – Štefanova hči; Magdalena Cmerešek – Martinina hči; Gabrijela Esih – Brankina in Antonova hči; Sandi Kampuš – Ferdinandov sin; Damir Kramar – Martin sin; Romana Kunštek – Miličičina in Vinkova hči; Matej Nikolič – Vlastin in Draganov sin; Božica Podhrški – Josipova hči.

Vsem staršem iskreno čestitamo za

Marija Prah je nazadnje delala kot vodja izmene v oddelku za stavljenje



naraščaj, novorojenčkom pa želimo mnogo sreče in zdravja!

Poročila se je

V novembru se je poročila Biserka Kunštek – poročena Žerjav. Novoporočenki čestitamo!

ZDENKA SITAR

Marija Prah

Marija Prah se je rodila 24. januarja 1926 v rudarskem naselju Senjskega rudnika v Srbiji. Že to pove, da je iz delavske družine.

Začetek druge svetovne vojne je

kmalu pomenil za Marijo začasno slovo od domovine in pot v negotovost, saj je bila skupaj s svojci izseljena v Nemčijo. Tam se je leta 1942 zaposlila v kemični čistilnici v Freiburgu. Tam je tudi dočkala kapitulacijo fašistične Nemčije.

V naši steklarni je Marija pričela delati 2. avgusta 1954 in nam ostala zvesta sodelavka do svoje starostne upokojitve 31. avgusta letos.

Kakor številne naše sodelavke je tudi Marija najprej delala v vezalnici kot zavijalka stekla. To pa je delala le toliko časa, dokler ni spoznala steklo. Potem je postala pomožna pregledovalka stekla ter od tam odšla v oddelek za zataljevanje robov. Tam je leta 1978 napredovala v vodjo izmene, kar je pomenilo tudi priznanje za njeno dolgoletno vestno in natančno delo.

Marija je bila ne samo dobra delavka v steklarni, ampak je bila tudi priza-

devna funkcionarka v sindikatu ter naša delegatka v delavskih svetih delovne organizacije ter tozda. Večkrat smo jo izvolili, ker smo ji sodelavke zaupale, da bo najbolje zastopala naše interese.

Sodelavke so znale za Marijo povedati, da nima dlake na jeziku, kot se reče. Toda slovo, kakršnega so ji pripravile ob odhodu v pokoj, je bilo najboljše potrdilo, da ji tega niso šteje v zlo, ampak so to cenile kot dobro lastnost!

Pridna in skromna, kakršna je bila Marija na delu, je bila tudi dobra in skrbna mati, saj je z lastnimi močmi izšolala in do kruha spravila dve hčeri.

Manjkajoča leta do polne starostne upokojitve se bodo Mariji zagotovo poznala v višini pokojnine. Sodelavke in sodelavci pa ji vseeno želimo, da bi tudi s skromno pokojnino še mnogo let uživala sadove svojega dela!

SODELAVKE IN SODELAVCI

Težave pri kontroliranju bolnikov v staležu

Zakaj ne poznamo in ne spoštujemo pravilnika?

V steklarni »Boris Kidrič« imamo organizirano kontrolo bolnikov v staležu. To kontrolo opravljam avtor tega prispevka. In iz izkušenj, ki sem jih pridobil v tem kratkem času kontroliranja, lahko povem, da sodelavci niso seznanjeni s pravilnikom o bolniškem staležu. Veliko jih ne ve, da med bolniškim staležem ne smejo zapustiti svojega stanovanja oziroma prebivališča. Dogaja pa se, da delavci, ki so v staležu, odhajajo v kraj, kjer so sicer rojeni, čeprav s tem niso seznanjeni ne zdravnik in ne služba za kontrolo bolnikov!

V pravilniku o bolniškem staležu je zapisano, da tudi delavcu, ki mu ni predpisano ležanje, ni dovoljeno odhajati od doma. Biti mora doma ali se zadrževati v neposredni bližini svojega doma oziroma stanovanja, torej v razdalji največ sto metrov.

Do sedaj je bilo že precej primerov, da je delavec, ki je bil sicer prijavljen po svojem stalnem prebivališču v Rogiški ali v Kozjem, med bolniškim staležem, zapustil stanovanje in odšel, na primer, v Krapino, Djurmanec, Pregrado – tja, kjer je rojen. Zdi se mi, da to ni prav, saj je takšnega bolnika težko najti in sploh nemogoče kontrolirati, kako okreva.

Poznam tudi primere, ko mi delavec v tozdu enostavno reče: »Ko bom jaz v staležu, bom doma delal!« Takrat ne vem, kaj odgovoriti. Vem sicer, da so to provokacije in da bi ta tovariš drugače ravnal, če bi bil zares v staležu, in bi se zdravil, kakor bi mu priporočil

zdravnik. Zdravih pacientov ni v staležu; če so, potem pa zdravnik in kontrola bolnikov nista enakega mnenja!

Težko je tudi glede tistih delavcev, ki imajo poškodovano roko ali nogo, poškodbe pa so nastale zunaj delovnega časa ali zunaj delovne organizacije. Takšni pacienti res nimajo temperature, vendar stanovanja ali prebivališča ne smejo zapuščati. Dogaja pa se, da prav ti svobodno odhajajo od doma in pohajajo po lokalih, četudi je v 8. členu pravilnika o bolniškem staležu zapisano:

»V času, dokler je delavec-zavarovanec na bolniškem dopustu in se mu izplačuje nadomestilo dohodka, bodisi iz sredstev delovne organizacije, bodisi iz sredstev zdravstvene skupnosti, ne sme opravljati kakršnega koli dela, niti za sebe, niti za koga drugega, niti opravljati kakršna koli gospodarska dela.«

Vsi me sprašujejo, ali bolniki res ne delajo... Tisti, ki je bolan, ne more delati in se mora zdraviti po zdravniških navodilih. Do sedaj nisem naltel na težje kršitve pravilnika. Izjema je bil delavec, ki je delal z mešalnikom za beton. Bil je zelo prijazen in priznal svojo krivdo, vendar mu bo disciplinska komisija odmerila ustrezno kazen!

Mnogo je tudi zastarelih naslovov bolnikov, zato bo nujno v kartone vpisati nove, prave naslove, da se omogoči obiskovanje bolnikov brez težav.

Vprašujem se tudi, kako obiskovati bolnike? Vsem je znano, da delovna organizacija steklarna »Boris Kidrič« in njen tozdek Dekor v Kozjem zaposlujeta delavce, ki sicer živijo oddaljeni od steklarne in njenih obratov tudi dvajset kilometrov in več. V steklarni imamo le en kombi, ki služi za nabavo materiala tozdu servisne dejavnosti in za ostalo nabavo v steklarni. Kombija zato ne morem uporabljati takrat, ko bi res moral biti na terenu.

Če naj bi bila kontrola bolnikov res na tekočem, potem bi nujno potrebovala nemoten prevoz. Sicer pa je občasno kontroliranje obsojeno na neučinkovitost in nekoristnost, kar – kljub vsemu – dopušča naraščanje bolniškega staleža!

STIPE PEŠIĆ

Kaj prinašajo spremembe pravilnika o delovnih razmerjih?

Bolj poudarjena delavčeva odgovornost

Skupščina SR Slovenije je na juljskem zasedanju svojih zborov sprejela spremembe in dopolnitve zakona o delovnih razmerjih. To je že druga dopolnitev tega zakona.

Zakonske spremembe so bile v daljši razpravi, tako da so od svojega osnutka do predloga doživele korenite spremembe. Novelirani ali dopolnjeni zakon v svojih končnih določbah zavezuje delavce, da v svoje samoupravne splošne akte ali listine o delovnih razmerjih vnesejo določila, s katerimi bodo le-ti z njim usklajeni in to najpozneje do 31. decembra letos, sicer bodo morali neposredno uporabljati določila tega zakona.

V čem so bistvene spremembe zakona?

Spremembe zakona o delovnih razmerjih se nanašajo predvsem na širjenje zaposlitvenih možnosti za nezaposlene delavce in občane in s tem v zvezi na preprečevanje zaposlovanja tistih delavcev, ki imajo izpolnjene pogoje za polno osebno pokojnino, nadalje na zmanjševanje nadurnega in pogodbenega dela, na razporejanje delavcev na delo ter na krepitev oziroma zaostritev delavčeve disciplinske odgovornosti.

Najpomembnejše spremembe se nanašajo na disciplinsko odgovornost. Dosedanja delovna praksa je namreč pokazala, da so marsikje izrekli za disciplinske kršitve le lažje ukrepe, medtem ko je bil ukrep prenehanja delovnega razmerja izrečen le poredkoma.

Po ureditvi pred noveliranjem zakona o delovnih razmerjih je bilo obvezno izreči ukrep o prenehanju delovnega razmerja le za delavčevo neupravičeno izostajanje z dela, če je to trajalo zaporedoma pet delovnih dni, novelirani zakon pa določa kar osem primerov, v katerih se mora obvezno izreči tak ukrep in ga disciplinska komisija mora izreči, če ugotovi, da je bila storjena takšna kršitev delovne obveznosti. In kakor je zaostrena odgovornost za delovne obveznosti, tako je tudi zaostrena odgovornost tako imenovanih odgovornih delavcev za boljše delo. Tudi pavšalna odškodnina je postavljena na drugačno zasnovo, ki je v vseh primerih delavčev osebni dohodek in ne več vnaprej določeni pavšalni zneski, kot je bilo to po stari zakonitvi.

Zakaj zakon na eni strani zavezuje krog pravic, zlasti pri letnih dopustih, jih na drugi strani tudi razširja, predvsem na področju varstva otrok, kadar to terjajo otrokove koristi.

Na podlagi navedenega je v naši steklarni že narejen osnutek pravilnika o delovnih razmerjih, ki je usklajen z noveliranim zakonom o delovnih razmerjih in hkrati tudi usklajen z našim samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo, v katerem so zapisane nekakšne osnove in nekatera skupna izhodišča za urejanje delovnih razmerij v vseh naših tozdih in v delovni skupnosti skupnih služb.

Za lažji pregled in za lažjo razpravo o predlaganem spremenjenem pravilniku o delovnih razmerjih tokrat predstavljamo le bistvene spremembe pravilnika. Torej tiste, ki imajo neposreden vpliv na uresničevanje posameznih delavčevih pravic, obveznosti in odgovornosti, kot so določbe o dopustu in določbe o disciplinski in odškodninski odgovornosti!

Dopusti

Zakon o delovnih razmerjih je zmanjšal število možnih dni dopusta za dela v posebnih delovnih pogojih od 60 na največ 45 delovnih dni. Pravico do povečanega letnega dopusta nad 30 delovnih dni, vendar največ do 5 delovnih dni, imajo delavci, ki so starejši od petdeset let in ki imajo najmanj dvajset let delovne dobe, in delavci, ki jim je priznan status invalida s pravico do skrajšanega delovnega časa.

Razen navedenih sprememb pa so v pravilniku predvidene še druge spremembe. Tako so vsa dela in vse naloge

po predlogu razvrščene v pet težavnostnih skupin in se tako lahko poveča letni dopust od največ štirih na največ pet delovnih dni.

Prav tako je povečano možno število delovnih dni dodatnega dopusta glede na delavčevo delovno dobo in sicer od največ osem na največ deset delovnih dni.

Pri vseh teh spremembah velja upoštevati, da se pri obračunavanju dopusta šteje proste sobote za delovne dni!

85. člen

Glede na delovne pogoje, težo dela, zahtevnost dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca in na njegovo telesno oziroma duševno napetost pri delu, so dela in naloge razvrščene v pet težavnostnih skupin in pripada delavcem, ki taka dela opravljajo, še naslednje dodatno število delovnih dni dopusta:

Za V. težavnostno skupino 5 delovnih dni dopusta,

Za IV. težavnostno skupino 4 delovne dni dopusta,

Za III. težavnostno skupino 3 delovni dnevi dopusta,

Za II. težavnostno skupino 2 delovna dneva dopusta in

Za I. težavnostno skupino en delovni dan dopusta.

V posamezne težavnostne skupine se razvrsti naslednja dela in naslednje naloge:

V. težavnostna skupina: vsa dela oziroma naloge v tozdih, ki so analitično ocenjene z več kot 600 točkami.

IV. težavnostna skupina: vsa dela in naloge, ki so analitično ocenjene od 436 do 600 točk.

III. težavnostna skupina: vsa dela oziroma naloge, ki so analitično ocenjene od 361 do 435 točk.

II. težavnostna skupina: vsa dela in naloge, ki so analitično ocenjene od 341 do 360 točk.

I. težavnostna skupina: vsa dela in naloge, ki so analitično ocenjene od 301 do 340 točk.

Glede na to, da so dela in naloge v delovni skupnosti skupnih služb analitično ocenjene v drugačnem razponu kot v temeljnih organizacijah, je pred-

lagana tudi drugačna razvrstitev v posamezne težavnostne skupine:

V. težavnostna skupina: vsa dela in naloge v delovni skupnosti skupnih služb, ki so analitično ocenjene z več kot 800 točkami.

IV. težavnostna skupina: vsa dela in naloge, ki so analitično ocenjene od 701 do 800 točk.

III. težavnostna skupina: vsa dela in naloge, ki so analitično ocenjene od 501 do 700 točk.

II. težavnostna skupina: vsa dela in naloge, ki so analitično ocenjene od 401 do 500 točk.

I. težavnostna skupina: vsa dela in naloge, ki so analitično ocenjene od 351 do 400 točk.

59. člen

Glede na delovno dobo se k osnovni dolžini trajanja letnega dopusta 18 delovnih dni doda delavcu še:

za delovno dobo	Delovnih dni dopusta	(Po starem pravil.)
do 5 let	1	-
nad 5 let do 10 let	2	1
nad 10 let do 15 let	3	2
nad 15 let do 20 let	4	3
nad 20 let do 25 let	6	4
nad 25 let do 30 let	8	6
nad 30 let	10	8

60. člen

Delavcem, ki so v preteklem letu dosegli nadpovprečne delovne uspehe, lahko komisija za delovna razmerja na predlog individualnega poslovodnega organa poveča letni dopust že za tri delovne dni in sicer:

1. Delavcem, ki so v prejšnjem letu dosegli delovne uspehe do 10% nad povprečjem - 1 delovni dan.

2. Delavcem, ki so v prejšnjem letu dosegli delovne uspehe nad 10 do 15% nad povprečjem - 2 delovna dneva.

3. Delavcem, ki so v prejšnjem letu dosegli delovne uspehe nad 15% nad povprečjem - za 3 delovne dni.

61. člen

Glede na posebne socialne in zdravstvene razmere se poveča letni dopust še:

- materi-samohranilki za vsakega otroka do 7 let starosti - za 2 delovna dneva;

- materi za vsakega otroka do 7 let starosti - za 1 delovni dan;

- delovnemu in vojaškemu invalidu III. kategorije, ki po nastanku invalidnosti opravlja proizvodna dela - za 1 delovni dan;

- delovnemu in vojaškemu invalidu II. kategorije - za 2 delovna dneva;

- borcem narodnoosvobodilnega boja po 9. 9. 1943 s priznanim dvojnimi štetjem - za 1 delovni dan.

62. člen

Delavcem, ki so mlajši od 18 let, se letni dopust poveča še za 7 delovnih dni.

Delavcem, udeležencem narodnoosvobodilnega boja pred 9. 9. 1943 in internirancem s priznanim dvojnimi štetjem pripada ne glede na druge kriterije tega pravilnika 30 delovnih dni letnega dopusta.

Ostale določbe o letnem dopustu ostanejo nespremenjene!

Odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin

70. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela zaradi osebnih okoliščin s pravico do nadomestila osebnega dohodka največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu v naslednjih primerih:

- ob sklenitvi zakonske zveze - 2 delovna dneva;

- oče ob rojstvu otroka - 2 delovna dneva;

- ob smrti v ožji družini (moža, žene, otroka, očeta, matere, brata ali sestre, očima, mačehe, pastorka, posvojitelja, posvojenca, tasta, tašče, zeta, snahe) ter delavec, ki je oskrbnik pogreba - 3 delovne dni;

- ob selitvi v drugo družinsko stanovanje, če je to stanovanje v drugi stavbi - 2 delovna dneva;

- krvodajalec ob organiziranem odvzemu krvi in ob posebnem pozivu zdravstvene organizacije - 1 delovni dan;

- ob elementarni nesreči, v kateri je prizadeta delavčeva družina - do 3 delovne dni;

- za aktivno sodelovanje v kulturnih, družbenopolitičnih, športnih ali posebnih zdravstvenih akcijah - do 7 delovnih dni;

- pred odhodom na odsluženje ali dosluženje vojaškega roka - 2 delovna dneva;

- po vrnitvi z vojaških vaj, če so trajale več kot 10 dni - 1 delovni dan.

Ostale določbe glede odsotnosti z dela in s pravico do nadomestila osebnega dohodka ali brez te pravice ostanejo nespremenjene!

Disciplinska odgovornost

99. člen

Hujše kršitve delovnih obveznosti so:

1. Neizpolnjevanje ali neresno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti.

2. Kršitev določb o zavarovanju pred požarom, eksplozijo in drugimi elementarnimi nesrečami.

3. Nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi in druga nezakonita dejanja.

4. Dajanje netočnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje.

5. Dajanje nepravilnih podatkov, s katerimi spravi odgovorni delavec delavca v zmotno glede uveljavljanja pravic, ki jih uveljavlja v združenem delu.

6. Opustitev dejanj, s katerimi se ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje.

7. Zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila.

8. Onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje organizacije združenega dela, če je to delavcu potrebno za uveljavitev njegovih pravic.

9. Opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo pravic delavca pri delu ali varstva družbenih sredstev.

10. Odklonitev del oziroma nalog, če za to ni upravičenih razlogov, ali odklonitev dela v podaljšanem delovnem času, kadar je to nujno potrebno.

11. Neupravičena uporaba sredstev, zaupanih delavcu za opravljanje njegovih del oziroma nalog.

12. Prihajanje na delo v vinjenem stanju ali prekomerno uživanje alkohola ali drugega narkotičnega sredstva med delom, ki zmanjšuje delavčevo zmožnost za delo.

13. Povzročanje nereda ali pretepa v organizaciji združenega dela.

14. Neupravičeno izostajanje z dela dlje kot en delovni dan.

15. Neizpolnjevanje, neredno ali nepravočasno opravljanje del oziroma nalog, ki se nanašajo na splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

16. Sprejemanje delavca na delo v nasprotju z določbami zakona oziroma samoupravnega splošnega akta.

17. Malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev poslovne, vojaške ali druge z zakonom ali s samoupravnim splošnim aktom določene tajnosti.

18. Opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organizacij.

19. Žalitev, oviranje ali onemogočanje izpolnjevanja dolžnosti vratarja ali čuvaja oziroma drugih oseb, ki so pooblaščenice opravljati naloge družbene samozaščite.

20. Neupravičena odklonitev opravljanja nalog v narodni in civilni zaščiti.

21. Neprimeren odnos do poslovodnih organov ali do delavcev, ki opravljajo dela in naloge s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

22. Če individualni poslovodni organ ne zadrži uresničitve nezakonitega akta oziroma akta v nasprotju s sa-

moupravnim splošnim aktom samoupravnega organa in o tem ne obvesti v treh dneh pristojnega organa družbenopolitične skupnosti.

23. Neizpolnjevanje pravnomočnih odločb sodišč ali samoupravnih organov.

24. Če odgovorni delavec ne odstrani z dela vinjenega delavca, ki povzroča nered ali pa je zaradi tega ogrožen sam, so ogroženi njegovi sodelavci ali je ogroženo premoženje.

25. Če odgovorni delavec ne odstrani z dela delavca, ker noče uporabljati predpisanih zaščitnih sredstev ali če ne spoštuje ukrepov za izvajanje predpisanih varnostnih ukrepov, pa zaradi tega lahko nastane telesna poškodba ali materialna škoda.

26. Če delavec, kljub opozorilu, da se dela škoda, ne prepreči nastajanja nove škode ali, če nadrejeni vidi, da se dela škoda, tega pa ne prepreči.

27. Če stori delavec na delu ali v zvezi z delom katero izmed kaznivih dejanj, ki so določena v kazenskem zakonu SRS zoper življenje in telo, zoper samoupravljanje, zoper upravljanje družbenih sredstev in zoper naravna bogastva, zoper družbeno in zasebno premoženje, zoper splošno varnost ljudi in premoženja.

28. Če delavec s svojim ravnanjem ustvarja nevzdržne medsebojne odnose, ki vplivajo na normalno izpolnjevanje delovnih nalog.

29. Nedovoljeno oziroma neopravičeno prinašanje alkohola v organizacijo združenega dela.

30. Prilaščanje materiala, proizvodov ali povzročitev škode v vrednosti nad 300 dinarjev.

31. Sprejemanje podkupnine oziroma poklonov (daril) v zvezi z delom v organizaciji združenega dela.

32. Ponaređitev sklepov ali zapisnikov organov samoupravljanja.

33. Ponavljanje lažjih kršitev delovnih obveznosti s predhodnim izrekom ukrepa za takšne kršitve.

34. Dejanja, ki so v nasprotju s pravilnikom o bolniškem redu in kontroli delavcev v bolniškem staležu.

35. Opustitev zahteve za uvedbo disciplinskega postopka zaradi hujše kršitve delovne obveznosti.

36. Druge kršitve, ki so po samoupravnih splošnih aktih označene za hujše kršitve delovne obveznosti ali za take sicer niso našteje, povzročajo pa motnje v delovnem procesu.

100. člen

Lažje kršitve delovnih obveznosti so:

1. Zamujanje na delo ali zpuščanje dela brez dovoljenja neposrednega vodje.

2. Nepravočasno, netočno ali malomarno izpolnjevanje delovnih nalog, če je s tem povzročena temeljni orga-

nizaciji manjša materialna ali druga škoda.

3. Nepravilen odnos do sodelavcev ali do drugih oseb med delom.

4. Povzročanje nereda ali manjših preprirov.

5. Enodneveni neopravičeni izostanek z dela.

6. Če delavec v štiriindajsetih urah ne opraviči svoje odsotnosti z dela.

7. Prilaščanje materiala, izdelkov ali povzročitev škode v vrednosti do 300 dinarjev.

8. Vsaka kršitev ali opustitev dejanja, s čimer se ovira ali onemogoča pravilno in čim uspešnejše poslovanje organizacije združenega dela.

9. Namerna opustitev uvedbe ali izvedbe postopka zaradi lažje kršitve delovne dolžnosti.

10. Grožnje, žalitve in omaloževanje ugleda sodelavcev.

11. Vse kršitve določil samoupravnih splošnih aktov temeljne organizacije, če je v njih določena odgovornost delavca in če niso posamezne kršitve določb teh aktov označene za hujše kršitve delovne obveznosti.

12. Zasebno ali kakšno drugo nedovoljeno delo med delovnim časom.

102. člen

Disciplinski ukrep denarne kazni se sme izreči največ do 10 odstotkov zneska enomesečne akontacije delavčevega osebnega dohodka za naslednje hujše kršitve delovnih obveznosti:

1. Neizpolnjevanje ali malomarno, neredno ali nepravočasno izpolnjevanje del oziroma nalog, zaradi česar je ogroženo življenje ljudi ali je ogrožena varnost ljudi in materialnih dobrin večje vrednosti.

2. Povzročanje pretepa ali nereda v organizaciji združenega dela.

3. Malomarno opravljanje del oziroma nalog, ki utegne povzročiti kršitev

poslovne, vojaške ali druge, z zakonom ali s samoupravnim aktom določene tajnosti.

4. Neizpolnjevanje ali nepravočasno izpolnjevanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena.

5. Opustitev ukrepov ali nezadostno ukrepanje za varstvo delavcev pri delu ali kršitev delavčevih samoupravnih pravic.

6. Zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila.

7. Dajanje nepravilnih podatkov, s čimer se delavce zavede v zmotno glede njegovih pravic.

103. člen

Disciplinska komisija mora obvezno izreči ukrep o prenehanju delovnega razmerja v naslednjih primerih:

1. Če delavec zaporedoma izostane z dela 5 delovnih dni.

2. Za neopravičeno izostajanje z dela najmanj 6 delovnih v obdobju šestih mesecev.

3. Za neizpolnitev določb o varstvu pred požarom, eksplozijo, naravnimi nesrečami ter pred škodljivimi delovanjem strupenih in drugih nevarnih snovi, če je kršitev povzročila motnje v delovnem procesu ali onemogočala oziroma znatno ovirala delo delavcev.

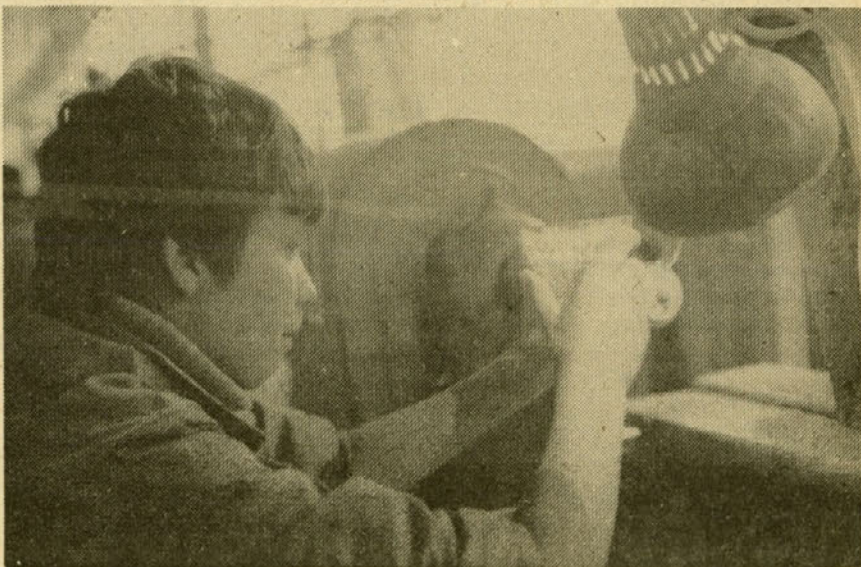
4. Za opustitev ukrepov za varstvo pri delu, če je zaradi tega prišlo ali bi prišlo do hude nesreče pri delu.

5. Za nezakonito razpolaganje z družbenimi sredstvi, če je s tem nastala ali bi lahko nastala večja nevarnost za družbeno premoženje.

6. Za izdajo poslovne, uradne ali druge, z zakonom ali s samoupravnim aktom določene tajnosti, zaradi česar so bili ali bi lahko bili resno ogroženi interesi organizacije združenega dela, širše družbe ali njenih investicij.

7. Za zlorabo položaja, prekoračitev danega pooblastila ali kršitev pravic

Levko se ni pustil premotiti niti fotografu. Tako se je zatopil v brušenje! – foto M. Kidrič



samoupravljanja, zaradi česar so ali bi lahko nastale za organizacijo združenega dela resnejše posledice.

8. Za hujšo zlorabo odsotnosti z dela zaradi bolezni (opravljanje del, s katerimi se zavlačuje zdravljenje).

9. Za neopravičeni izostanek z dela, zaradi katerega je nastala temeljni organizaciji združenega dela velika materialna ali moralna škoda.

10. Za opustitev zahteve po uvedbi disciplinskega postopka individualnega poslovnega organa zaradi hujše delavčeve kršitve delovne obveznosti.

104. člen

Disciplinska komisija lahko izreče ukrep o prenehanju delovnega razmerja za naslednje hujše kršitve delovnih obveznosti:

1. Za večkratno odklonitev del oziroma nalog brez upravičenega razloga.

2. Za opustitev ali storitev dejanj, s čimer se hudo ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje v temeljni organizaciji združenega dela.

3. Za odklonitev del oziroma nalog,

pomembnih za nemoten potek delovnega procesa in poslovanja, če za to ni upravičenih razlogov.

4. Za prihajanje na delo v vinjenem stanju ali za prekomerno uživanje alkohola med delom.

5. Za neizpolnjevanje del oziroma nalog, ki so posebnega družbenega pomena.

6. Za neizpolnjevanje pravnomočnih sodnih odločb ali odločb samoupravnih organov.

7. Za neizpolnjevanje ali malomarno, neredno ali nepravočasno izpolnjevanje del oziroma nalog, zaradi česar nastane telesna poškodba ali premoženjska škoda.

8. Za dejanje, s katerim je bilo ogroženo človeško življenje ali je bila ogrožena delavčeva varnost, oziroma so bile ogrožene materialne dobrine večje vrednosti ali so takšne posledice že nastale.

9. Za kazniva dejanja na delu ali v zvezi z delom, ki so določena v kazenskem zakonu SRS zoper življenja in tela, zoper samoupravljanje, zoper

upravljanja družbenih sredstev, zoper splošno varnost ljudi in premoženja.

10. Za zasebno uporabo delovnih sredstev ali materiala med rednim delovnim časom ali zunaj njega ali za korist tretjih, pa je zaradi tega nastala škoda nad 3.000 dinarjev.

11. Za povzročanje pretepa, za sodelovanje v pretepu ali za povzročanje nereda v organizaciji združenega dela.

12. Za ustvarjanje nevdržnih medsebojnih odnosov, zaradi katerih je ovirano normalno izpolnjevanje delovnih nalog, če stanja ni mogoče urediti na drugačen način.

13. Za odklonitev dela v podaljšanem delovnem času, kadar je to uvedeno skladno z zakonom.

Pavšalna odškodnina

117. člen

Za škodna dejanja, ki vplivajo na delovni proces ali na izpolnjevanje obveznosti drugih delavcev, natančnega zneska povzročene škode pa ni mogoče ugotoviti ali pa bi njegovo ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se določi pavšalna odškodnina.

Delavec je odškodninsko odgovoren in plača pavšalno odškodnino za naslednja škodna dela:

1. Za neopravičeno zamudo pri prihodu na delo nad 10 do 30 minut in za vsakih nadaljnjih 30 minut oziroma za trikratno zamudo na delo do 10 minut - 1 odstotek kršiteljevega mesečnega neto osebnega dohodka.

2. Za neopravičeno zapuščanje dela brez dovoljenja pooblaščenega delavca za vsakih 30 minut - 1 odstotek kršiteljevega mesečnega neto osebnega dohodka, vendar največ 6 odstotkov njegovega mesečnega dohodka dnevno.

3. Za neopravičeni izostanek z dela dnevno - 8 odstotkov kršiteljevega mesečnega neto osebnega dohodka, vendar največ za štiri zaporedne dni do 32% njegovega mesečnega neto osebnega dohodka.

4. Za prenehanje delovnega razmerja v nasprotju z zakonom oziroma s samoupravnim splošnim aktom - 2.000 dinarjev.

5. Za malomarno opravljanje normirane delovne naloge, ki jo je zato treba ponoviti ali jo je moral opraviti drug delavec - 2 do 7 odstotkov kršiteljevega mesečnega neto osebnega dohodka.

6. Za neopravičeno odklonitev del oziroma nalog - 9 odstotkov kršiteljevega mesečnega neto osebnega dohodka.

7. Za zavlačevanje zdravljenja, ki ga ugotovi kontrolor bolniških izostankov z dela - 10 odstotkov kršiteljevega mesečnega neto osebnega dohodka za vsak dan, ko je bila opravljena kontrola.

Zakaj je koristno cepljenje?

Gripa razsaja na jesen in pozimi!

Gripa ali strokovno rečeno influenza je bolezen vsega organizma. Najpogosteje se pojavlja v jeseni in pozimi. Prenaša se jo s kapljicami pri govoru, kihanju, kašljanju. Zato je zelo ugodno za okuženje z gripo bivanje v zaprtih prostorih, kjer je več ljudi, na primer v kinodvoranah, internatih itn.

Povzročitelj gripe je virus, ki je v dihalnih poteh bolnega človeka. Poznanih je več tipov njenega povzročitelja. Zoper gripo pa se je mogoče zavarovati s cepljenjem. V človekovo telo vbrižgano cepivo vsebuje svoje viruse, ki bodo povzročili morebitno epidemijo. Zoper vbrižgano cepivo človekov organizem ustvari določeno odpornost proti gripi. Tisti, ki so cepljeni s tem cepivom, ne obolijo zaradi gripe ali pa obolijo v znatno lažji obliki.

Če je človek cepljen s tako imenovano mrtvo vakcino, se ne pokaže nobena reakcija. Prav redke izjeme so, ko cepivo vendarle sproži kaj takega. Prav redki so primeri, da nastopi po cepljenju lokalna otekline in da nastopi kratkotrajna vročina.

Cepljenje z mrtvo vakcino je zelo primerno za zaščito starejših oseb in oseb, ki boleajo za tuberkulozo, za kroničnimi obolenji srca, dihal, metabolizma, povišanega krvnega pritiska, obolenja žil in ledvic. Dosedanje izkušnje v SR Sloveniji kažejo, da je cepljenje edini ukrep, ki zagotavlja določeno stopnjo posamične in kolektivne zaščite zoper epidemije gripe in ki ima poleg zdravstvenega tudi gospodarski pomen, saj v primeru izbruha močnejše epidemije ne pride do večjih izgub delovnih dni in do zastojev v proizvodnji.

Čim bolj množično je cepljenje proti gripi, tem večji je uspeh takšne zaščite pred njo!

