

D-Per
249/1966

COBISS

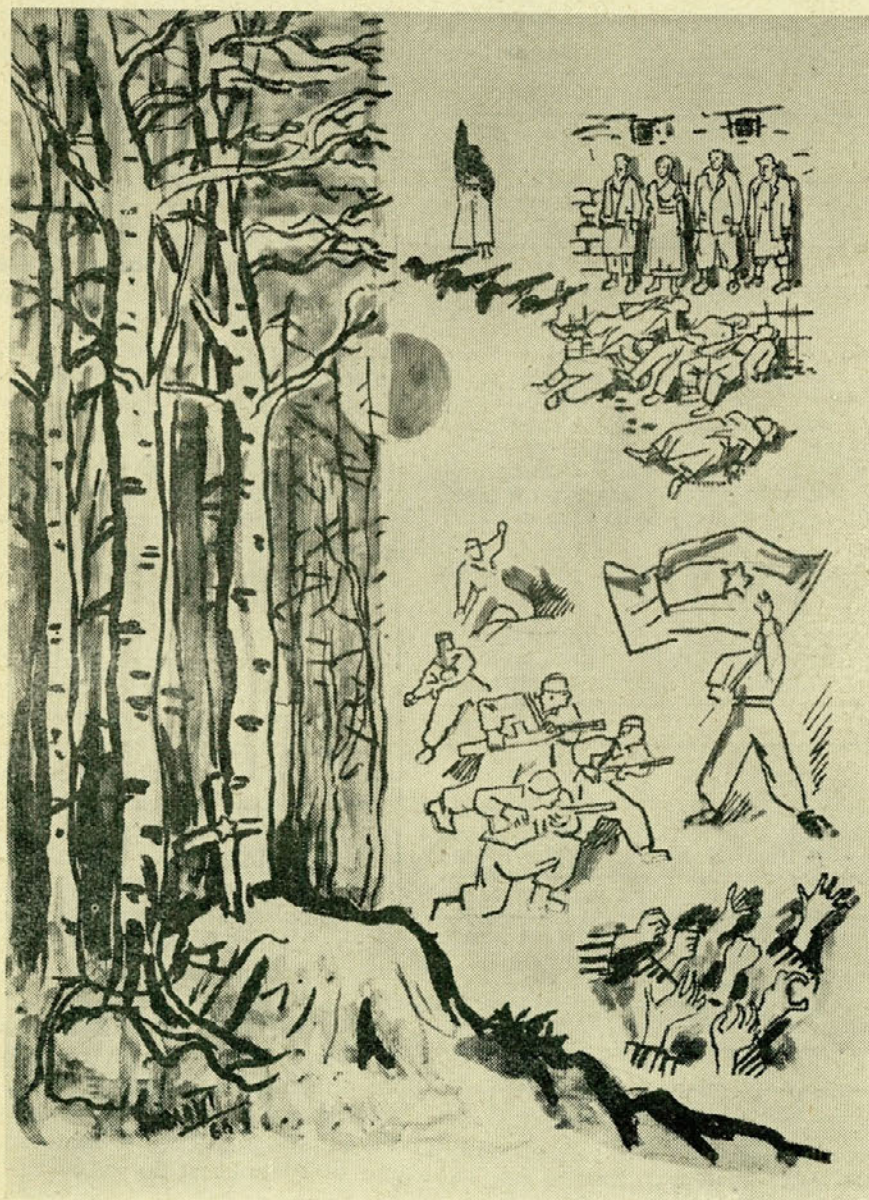
GLASILO KERAMIČNE INDUSTRIJE LIBOJE - CELJE

SPOMNIMO SE NA DAN MRTVIH TUDI NANJE...

Ko se na ta dan spominjamo vseh, ki so nam bili dragi in pomembni, to je tistih, ki so nam dali življenje, nam tako ali drugače pomagali, se spomnimo še tistih, ki so nam brez

sorodstva in osebnega poznanstva ohranili ali pa poizkušali ohraniti svobodo in pri tem izgubili življenje. Teh v največji meri nismo poznali ne po obrazih in mnogih tudi ne po

imenih. To ni bilo krvno sorodstvo. Bila je plemenita vez med brati v zaslužnjem narodu. Takole o njih poje lepa, vendar pri nas malo poznana pesem:



Nebo gori in gozd šumi
skrivnosten spev — solze in kri.

Ti pa boš doma ostala
svetle lučke prižigala
vsak večer,
ko zapreš samotno dver.

Jaz pa se bom spomnil nate
od daleč gledal lučke zlate
vsak večer,
kot da lepših ni nikjer.

Ljubi, ljubi očka kaj si rekel —
ko se kostanj obleti ...
čas kostanja je potekel
ali tebe očka ni.

Kolkokrat smo govorili
sestra, mamica in jaz,
če se vrnil boš to zimo
kakšen raj bo spet pri nas.

Včasih berem, včasih pišem
botrček pa mi podpiše red.
Včasih solzo si obrišem
kar je bilo, kdaj bo spet?

Privriskal je na sred vasi
vesel korak,
na prsih pa svetinje tri
junak.

Sto src si ga želi pod krov
od mamce znan.

Al sin se vrnil je domov
en sam.

P. E.

Rebalans letnega plana in realizacija proizvodnje

VREDNO JE PREMISLITI

Težavno stanje na tržišču, podaljšanje remonta predornih peči zaradi nepravočasne dobave šamotnih oblikovalcev iz uvoza, zmanjšanje proizvodnje zaradi poostritve kvalitete in s tem v zvezi pomanjkanje delovne sile, nam je narekovalo, da smo bili primorani zmanjšati prvotni osnovni plan proizvodnje za leto 1966. Delavski svet je rebalans plana sprejel na 3. redni seji z dne 12. avgusta in se glasi:

Prvotni letni plan:	keramika	2.030 t	12,140.000 N-din
	grafit	250 t	2,250.000 N-din
	opekarna	7.000 000/NF	2,060.000 N-din
	skupaj		16,450.000 N-din
Rebalan. let. plan:	keramika	2.030 t	11,280.000 N-din
	grafit	250 t	2,190.000 N-din
	opekarna	6.300 000/NF	1,740.000 N-din
	skupaj		15,210.000 N-din
Zmanjšanje:	keramika	—	860.000 N-din
	grafit	—	60.000 N-din
	skupaj	700 000/NF	320.000 N-din
	skupaj		1,240.000 N-din

Znižanje obsega proizvodnje bo imelo svoj negativni vpliv na formiranje skladov. Po grobih izračunih bi pri tako znižanem obsegu proizvodnje ter pr nespremenjenih osebnih dohodkih, sklade zmanjšali od planiranih 1,136,450 N-din na 720.000 N-din pri strogi štednji. S tem v zvezi pa se nujno spremenijo tudi razmerja med osebnimi dohodki in skladi.

Da ta ukrep kar najbolj oblažimo, mora biti naša naloga, kot je že prej omenjeno, skrajna štednja na vseh področjih, zmanjševanje škarta ter iskanje vseh možnih oblik mehaniziranja oz. zboljšanja pogojev dela na vseh delovnih mestih, kjer je to le mogoče.

Sedaj po pogledimo, kako nam je uspelo realizirati plan proizvodnje v prvih devetih mesecih tega leta.

Plan I. — IX.	keramika	1.449 t	8,410.000 N-din
	grafit	166 t	1,454.400 N-din
	opekarna	4.515 000/NF	1,255.480 N-din
	skupaj		11,119.480 N-din
Izvršeno I. — IX.	keramika	1.444 t	8,331.697 N-din
	grafit	157 t	1,358.205 N-din
	opekarna	4.300 tisoč/NF	1,218.967 N-din
	skupaj		10,908.869 N-din
% doseganja:	keramika	99,6	99,—
	grafit	94,3	93,4
	opekarna	95,3	97,1
	Skupaj		98,1

Iz prikaza je razvidno, da smo v devetih mesecih po vrednosti za 211.011 N-din ali 1,9% izpod popravljenega plana. Da ta izpad pokrijemo, bo potrebno tesno sodelovanje celotnega kolektiva.

G. V.

Čestokrat slišimo od bivših naših delavcev, ki so odšli v svoj zasluženi pokoj, da potem nanje pozabimo. Prav tako se dogaja tudi z našimi delavci, ki se dalj časa zdravijo v raznih bolnicah, da se nihče ne spomni nanje.

Kar se tiče naših upokojencev, smo kaj lahko ugotovili, že ob priliki našega praznovanja 150-letnice, da smo jih sicer povabili, vendar pa niso bili deležni posebne pozornosti, saj nekateri celo niso imeli zasuhranega sedeža, kamor naj bi sedli. Ko prebiram časopise ostalih kolektivov in opazim na televiziji, da se druga podjetja čestokrat spomnijo svojih sodealcev, ki so odšli v pokoj in jih vabijo v svoje kolektive na krajše razgovore. Moramo si namreč zamisliti, da bomo tudi mi enkrat ostareli in če bomo v kolektivu preživi polovico svoje življenjske dobe, bomo vsekakor življenjsko povezani z njim in kako nam bo pri srcu, če bomo ob upokojitvi ostali pozabljeni. Prav lepe vtise sem dobil od upokojencev ob priliki intervjuja za naš časopis, kako so še vedno življenjsko povezani s kolektivom. Prav bi bilo, da bi posnemali tudi druge kolektive in upokojence vsaj enkrat na leto povabili v našo sredo ter jim ob tej priliki prikazali današnji napredek podjetja.

Glede bolnih sodelavcev pripominjam, da ni prav, da se je popolnoma opustilo obiskovanje bolnikov, ki jih je organizirala sindikalna organizacija z upravo podjetja. Prav gotovo ne gre tu za denarno pomoč bolnim, vendar že sam obisk, morda celo šopek rož bi razveseljivo vplival na bolnika, ker bi videl, da ga kolektiv in sodelavci tudi v težkih trenutkih niso pozabili. Mogoče so te vrstice odveč tistim, ki niso okusili boleznj, medtem ko so tisti, ki so dalj časa priklenjeni na bolniško posteljo, drugačnega mišljenja.

Lepo je dokler si mlad in zdrav. Ko pa postaneš star in onemogel ali priklenjen na bolniško posteljo pa utoneš v pozabo. Zato razmišljajmo in ukrepajmo, saj to zahteva od nas tudi humanost do sočloveka.

— REL —

VAŽNEJŠI SKLEPI DS

Na II. rednem zasedanju dne 26. 6. 1966 je delavski svet sprejel naslednje važnejše sklepe:

1. da se mora proizvodnja čim bolj prilagoditi potrebam tržišča ter izpolniti plan predvsem asortimana;

2. da je potrebno pregledati vsa problematična delovna mesta ter izvršiti ponovno oceno teh delovnih mest, o čemer naj komisija za analitično oceno delovnih mest poroča DS;

3. Zaradi vedno večjega pomanjkanja skladiščnih prostorov za gotovo blago je nujno pripraviti načrte in z gradnjo skladišča čimprej pričeti;

4. odobril je enkratno izplačilo v višini 20% osebnih dohodkov vsem članom kolektiva ob priliki proslave 150. obletnice KIL;

5. odločil je, da se izvrši remont vseh strojev in naprav v podjetju;

6. odobril je dnevni red proslave, ki je bila dne 4. 7. 1966 ter stroške, ki so v zvezi s proslavo nastali;

7. ker je direktor podjetja predlagal nabavo nove dekorne peči, ki bi stala cca. 27 milijonov S-din je DS naročil upravi podjetja, da izdela izračun rentabilnosti te investicije, določi lokacijo ter ugotovi možnost nabave te peči iz finančnega stališča;

8. zavrnil je pritožbo tov. Colnarič Viktorja glede izreka za kršitev delovnih dolžnosti.

Dne 4. 7. 1966 je bilo svečano zasedanje delavskega sveta in upravnega odbora. Ob tej priliki je delavski svet določil nagrade in diplome članom kolektiva, ki so zaposleni v delovni organizaciji nad 10 let.

Diplomo, uro in 50 N-din nagrade so prejeli naslednji člani:

Brglez Julijana, Centrih Pavla, Cvetkovič Ivan, Cilenšek Stefka, Cilenšek Zofija, Cokan Alojz, Čerenjak Miha, Drobne Fanika, Dolinšek Franc, Dosedla Anica, Guzej Marija, Germadnik Vili, Grobelnik Slavko, Golčar Franc, Hafner Ciril, Jurgec Ferdo, Klampfer Olga, Koprivc Ivan, Koprivc Jože, Krošl Anica, Kotnik Marija, Mak Franc, Marovt Stanko, Marovt Marija, Mirnik Ivan, Mirnik Elizabeta, Levovnik Gregor, Oblak Marija, Oblak Rozalija, Podjet Anton, Pernovšek Franc, Pristotnik Marija, Pere Franc, Petek Milka, Pecl Anton, Rančigaj Jože, Rom Pavla, Skok Marija, Satler Ivan, Štefančič Jože I., Šilih Martin, Tominšek Pavla, Storman Valentin, Veselko Ste-

fan, Verdev Anton, Vaš Olga, Vaserman Angela, Zupanc Jožefa, Žužej Marija, Železnik Fani, Dobrajc Anton, Tomšič Matija, Štefančič Jože II., Žavski Ivan, Vaš Stanislav.

Diplomo in uro so prejeli naslednji člani:

Blatnik Marija, Colnarič Kristina, Cadej Jožica, Drama Erika, Dvojmoč Stefka, Dobovšek Jože, Frece Olga, Godler Zorka, Godler Rudolf, Grobelnik Franc, Gričar Elizabeta, Golavšek Karolina, Golavšek Albina, Holcer Marija, Hiršperger Emil, Gorvat Silva, Jelen Pavlika, Jelovnik Rudolf, Jurak Anton, Jagič Marija, Jelerčič Jože, Križnik Marta, Kuret Srečko, Končnik Jože, Lednik Anica, Mirnik Pavla, Maček Marija, Nedeljko Rozina, Novak Stanko, Oblak Franc, Pilih Marija, Pogačnik Elica, Pečnik Franc, Pajk Albina, Petek Zofija, Povše Ivan, Planinšek Rudi, Pinter Marija, Pere Jožefa, Planinšek Elizabeta, Pere Anton, Polanc Ernest, Pikel Angela, Rihter Milena, Rihter Danica, Remih Marija, Strnišnik Pavla, Suler Darko, Štefančič Olga, Šanca Albin, Tominšek Ida, Turnšek Cilka, Tominšek Rozalija, Tepež Jožefa, Vodeb Stanko, Verdev Franc, Valoh Anica, Vaš Štefan, Vipotnik Majda, Vučer Valentin, Zemljak Anica, Zeme Marija, Železnik Ida, Jelen Franc, Kos Marija.

Diplomo so prejeli naslednji člani:

Bot Vida, Brecl Fani, Brecl Katica, Bele Anica, Blatnik Ivan, Bučej Anton, Brenko Irena, Bučer Leopoldina, Brglez Marija, Colnarič Viktor, Cilenšek Matilda, Cadej Silva, Dronovšek Betka, Deršek Ivan, Feldin Ivanka, Frece Julijana, Grabner Amalija, Godler Marija, Golavšek Rudi, Godler Ivan, Grum Rudi, Grm Marija, Gominšek Jože, Gothe Cirila, Gačnik Jože, Gluhak Gabrijela, Hiršperger Franc, Haladea Marjan, Jagič Rajko, Kolar Jože, Kelner Fanika, Krošl Franc, Kroljč Valentin, Klep Franc, Korelec Zinka, Kokol Zofija, Kroljč Mihael, Lovrec Ida, Lednik Jože II., Lešar Ivan, Lojen Ivan, Lukež Maks, Muzlovič Milica, Lednik Jože I., Martinčič Nada, Nedeljko Ignac, Ošlak Antonija, Podlesnik Alojz, Podgornik Mirko, Podbrežnik Vili, Planinšek Miha, Pestator Matija, Planinšek Elica, Recek Drago, Rednak Olga, Rus Jože, Skok Zofija, Smon Ivanka, Suler Jožica, Storman Marjan, Šuster Silva, Šalej Alojz, Tkavc Ivan, Toplak Ivan, Tilinger Franjo, Toplak Jožefa, Tramšek Angela, Užmah Jože, Uplaznik Marija, Vulovič Frida, Verdev Vinko, Zupanc Pavla, Grm Ana, Zagar Jožefa, Zagar Miroslav, Zohar Milka, Sirovnik Justina.

Ravno tako je izrekel posebno pismono pohvalo tov. Bizjak Rudiju za izredno uspešno in požrtvovalno delo na področju rekreacije delavcev in tov. Suler Darku za izredno uspešno in požrtvovalno delo na področju organiziranja kulturno-prosvetnega dela naših delavcev.

Ker je med tem časom nenadoma umrla naša dolgoletna sodelavka tov. Pajk Albina, je delavski svet nagrado, ki je bila namenjena njej, poklonil njenemu sinu.

Na III. rednem zasedanju dne 12. 8. 1966 je delavski svet sprejel naslednje sklepe:

1. Razpravljal je o rebalansu plana za leto 1966 ter o novih razmerjih med osebnim dohodkom in skladi.

2. Odobril osebne dohodke za nova delovna mesta v razvojnem oddelku in sicer za delovno mesto:

— livar	60.431 S-din
— strugar-modelar	59.267 S-din
— kreator I.	67.512 S-din
— kreator II.	55.581 S-din

3. Odobril je nagrado Žavski Ivanu ter izplačilo razlike tov. Vaš Stanetu, ki sta po pomoti bila izpuščena pri dodelitvi nagrad ob priliki 150. obletnice.

4. Odobril je prodajo kombija in tovornega avtomobila TAM ter nabavo novega kombija.

Na IV. rednem zasedanju dne 27. 9. 1966 je delavski svet sprejel naslednje sklepe:

1. Potrdil osnutek pravilnika o delovnih razmerjih.

2. Z ozirom na to, da prvi trije dnevi izostanka zaradi bolezni bremenijo delovno organizacijo, lahko delovna organizacija sama določi nadomestilo za te dni bolezenskega izostanka. Delavski svet je upošteval priporočila svetov ekonomskih enot in sprejel sklep, da se bo za prve tri dni bolezenskega izostanka izplačevalo nadomestilo v višini 80% povprečnih osebnih dohodkov, izračunanih po kriterijih, ki jih je določil zavod za socialno zavarovanje.

O nagradah za delavce, ki v tem letu ne bodo болоvali pa bo DS odločal po zaključnem računu.

3. Izvolil je 19 delegatov za volilno telo za izvolitev delegata skupščine socialnega zavarovanja.

Izvoljeni so bili naslednji člani: Avsec Miljana, Godler Marija, Grum Rudi, Šanca Albin, Hrvatim Rajko, Kuzma Vida, Klampfer Olga, Marovt Stanko, Toplak Ivan, Maček Marija, Džudarič Marko, Jurak Anton, Verdev Stanko, Štefančič Jože, Avsec Jože, Privošnik Boris, Oblak Marija, Gorenjak Milan, Nedeljko Ignac.

(Nadaljevanje na 5. strani)

ZAGREBŠKI VELESEJEM — LETOS

Deset let že naše podjetje redno razstavlja izdelke na Velesejmu v Zagrebu. Za to sodelovanje smo letos dobili diplomu uprave Zagrebškega velesejma.

Za sejme se vsi proizvajalci potrudijo in pokažejo najboljše, kar v njihovi proizvodnji lahko pripravijo. Še posebno za letošnji velesejem lahko trdimo, da so se naša podjetja zares potrudila in uredila vse tako, da je dajal izreden vtis. Če se spomnimo prvih let sejma po vojni in ga primerjamo s sedanjim,

potem se lahko vidi ogromen napredek, ki ga je jugoslovanska industrija dosegla v proizvodnem procesu in na polju komercialno ekonomske propagande.

Naš izložbeni prostor letos ni bil najbolj primeren. Razstavljalcev je toliko, da nam je uprava zagrebškega velesejma prostor zmanjšala. V naslednjih letih se bomo morali potegovati za večji prostor še posebno zato, ker se bo širila grafitna proizvodnja in bo treba tej dati več prostora in poudarka.

Glede na asortiman keramičnih proizvodov, ki smo jih razstavili, smo lahko zadovoljni. Poleg izdelkov redne proizvodnje smo razstavili vrsto novih predmetov. Ravno ti so dali izložbi največ. Obogateli so jo in pritegnili pozornost obiskovalcev. Mimoidoči so se čudili pestrosti keramičnih glazur in oblik. Večkrat je bilo slišati: »Liboje je napredovalo« ali »ti so pa šli na-
(Nadaljevanje na 5. strani)



Nov izdelek — servis za kompot



Novi izdelki dekorativne keramike

SKLEPI DS

(Nadaljevanje s 3. strani)

4. Razpravljal je o predlogu vodje EE grafit za dodelitev nagrade tov. Muhedinovič Brigiti, ker je 11 mesev opravljala tudi delo za grafitni oddelek. Delavski svet te nagrade ni odobril, ker spada to v pristojnost sveta EE. Ker pa je trenutno svet EE grafitnih izdelkov v izgubi, se ta nagrada dokler bo stanje tako, ne more izplačati.

5. Razpravljal je o pritožbi in prošnji električarja na Ložnici tov. Mastnak Milana glede obračunske postavke za to delovno mesto. Delavski svet je sprejel sklep, da mora analitična komisija pregledati zahteve tega delovnega mesta ter pripraviti predlog do prihodnjega zasedanja DS, predhodno pa mora o tem razpravljati svet EE Ložnica;

6. Na tej seji je delavski svet razpravljal tudi o politiki izobraževanja in štipendiranja. Pred tem je o tem že razpravljal upravni odbor. Iz analize, ki jo je podal splošni sektor, je razvidno, da smo zahtevam po visoki in višji strokovni izobrazbi z izrednim in rednim študijem zadovoljili, dočim je struktura srednjega strokovnega kadra nezadovoljiva. Prav tako je glede na zahteve pravilnika o delitvi OD in dejanske kvalifikacije delavcev v proizvodnji, predvsem pri kvalificiranih in polkvalificiranih delavcih, stanje precej porazno. Po daljši diskusiji je delavski svet sklenil:

a) za planiranje potreb po izobraževanju je potrebno najprej izdelati nomenklaturu, profile, programe in učne načrte za vsa delovna mesta;

b) po izvršitvi te naloge je pristopiti sistematično k izobraževanju kvalificiranih in polkvalificiranih delavcev;

c) za leto 1966/67 se štipendije ne razpišejo, v prihodnjih letih pa naj se razpiše toliko štipendij, kolikor bo absolventov. Tako bomo potrebe po strokovnih kadrih pokrili v dobi 5 let. Prednost pri izobraževanju imajo že zaposleni delavci.

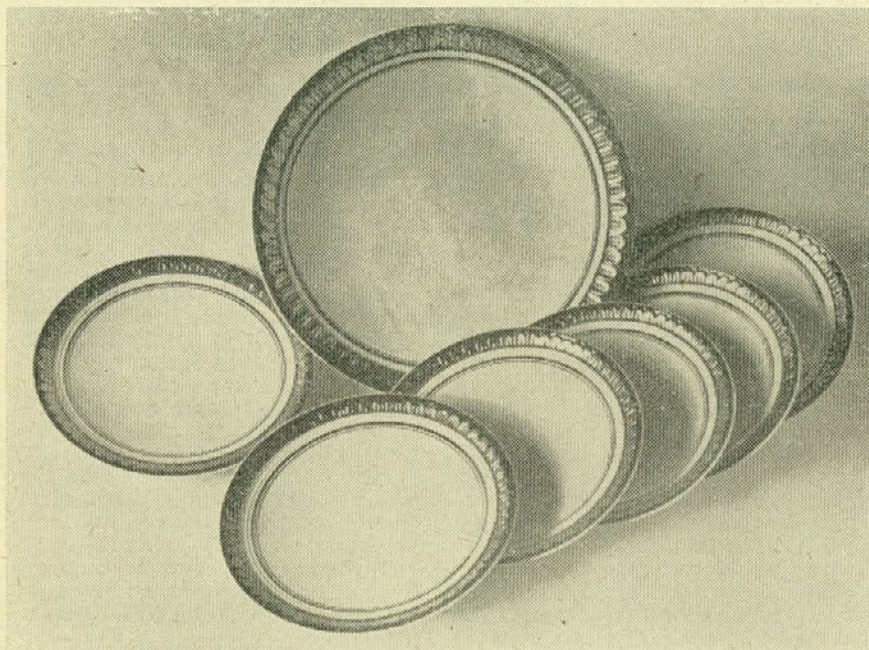
Zagrebski velesejem letos

prej«. Tudi pikre so bile vmes: »Saj to samo kažejo, naredili pa ne bodo.« Med poslovnimi strankami je bilo navdušenje za nove stvari. Največ priznanja so dobili sadni servisi v barvah in reliefne vaze. Gladke oblike niso bile tako interesantne. Vsestransko so hvalili smer, katero smo nakazali — reliefno oblikovanje in tipičnost keramike v barvnih glazurah. To naj bi tudi bila na-

daljnja smer našega razvoja.

Podobnih novitet si želimo še več.

Morali pa bomo dosledno pristopiti k temu, da bi proizvodnji omogočili vse in bi te stvari bile na trgu v čimkrajšem času. Ne smemo dovoliti, da bi se hudomušne pripombe nekaterih uresničile. Le s takim asortimanom in hitrim uvajanjem novitet se bomo lahko prebijali skozi težave, ki nas čakajo.



Nov izdelek — servis za sadje



Nov izdelek — servis za vino

REMONT IN NJEGOV POTEK

Po predvidevanju prvotnega plana remontnih del naj bi se ta pričel 30. 7. 1966 in končal 5. 9. 1966. V planu so bile zajete tunelske peči, stroji v strugarni in gmoti, ki jih v času rednega obratovanja ni mogoče popravljati.

Velik zastoj v prodaji in naraščanje skladiščnih zalog nas je prisilil, da smo odstopili od prvotnega plana in pričeli z remontom 15 dni prej. S tem smo preprečili naraščanje zalog. Ta odločitev pa je poleg pozitivne strani imela tudi negativne. Dobava naročenega materiala potrebnega za remont je bila predvidena po prvotnem planu, to je 15 dni pozneje, kot je pričel remont. Kljub našemu stalnemu urgiranju pa nekaj materiala nismo dobili ob pravem času kot npr. odlitke, zračne cevi in podobno. Jasno je, da je to imelo odraz na časovnem razmahu remonta.

V času remontnih del je bila podpisana pogodba o prodaji krožnikov v Češkoslovaško. Krožniki so morali biti prve kvalitete in jasno brez curkov, ki jih zuščajo klešče. Odprava teh napak je zahtevala maksimalno angažiranje ključavničarjev pri izdelavi novih klešč. Tako nam je primanjkovalo ključavničarjev za nemoten potek remontnih del. Ko so se kljub raznim nepredvidenim težavam dela pri »Nastranki« bližala kraju in smo bili trdno prepričani, da potrebni material iz uvoza za remont »Madžarke« ne bo pravočasno prispel, smo bili prisiljeni uporabiti varianto, ki je predvidevala, da v slučaju nepravočasne dobave materiala za navedeno peč, isto temeljito pregledamo in popravimo. Delo je zadovoljivo napredovalo vse do notranjega pregleda rekuperatorskega dimnika. Pri pregledu pa se je ugotovilo, da je notranji del dimnika močno nagrižen od žvepla, tako da ga ni bilo mogoče popraviti. Bili smo prisiljeni dati v izdelavo nov notranji del. Seveda pa je izdelava in montaža zahtevala svoj čas. Vsled navedenim težavam smo šele 19. 9. 1966 uspeli usposobiti peč za prežig.

Remont v ostalih obratih je potekal zadovoljivo. V gmoti so se med drugimi rekonstruirale filter stiskalnice iz ročnega steznega sistema na hidravlični, v loščilnici se je uredila kanalizacija in teraco ter ostalo.

Ob koncu naj povem, da material iz uvoza ni prispel pravočasno, vsled prepozno odobrenega akreditiva s strani banke.

JUGOSLAVIJA V GATT

Potem, ko je bila od leta 1962časni član, je SFRJ sedaj postala članica splošnega sporazuma o trgovini in carinah ali kratko GATT (t. j. okrajšava angleškega naziva: General agreement on tariffs and trade). Po XXXIII. členu tega sporazuma namreč vsaka dežela, ki ni podpisala splošnega sporazuma, lahko pristopi kasneje k njemu in to pod pogoji, ki jih z dvetretinsko večino določijo vlade dežel ter podpisnice splošnega sporazuma oziroma plenum podpisnic. Kot je znano je leta 1947 ta sporazum v Ženevi podpisalo 24 dežel, med njimi od socialističnih držav Češkoslovaška; kasneje so odstopile tri, pristopilo pa je k sporazumu še 26,časne članice so bile poleg Jugoslavije 4 dežele, nadalje sodelujejo z GATT 3 dežele, poleg tega pa je še 15 dežel, ki od leta 1948 uporabljajo določila sporazuma in ki so sedaj neodvisne in čakajo, da bodo končno določile svoj trgovinski politiko. To so v prvi vrsti afriške dežele, med njimi Alžirija, Burundi, Kongo in tako dalje.

Določila splošnega sporazuma so zanimiva ter vsebujejo napredna stremjenja za gospodarski razvoj in zlasti za dvig življenjske ravni prebivalstva vseh dežel, v prvi vrsti tistih, ki so manj razvite. Ker pa so med članicami tudi najbolj razvite dežele sveta, kot npr. ZDA, Velika Britanija, Italija in druge (med njimi ni Francije), je razumljivo, da je besedilo sporazuma doživelo mnogo sprememb in da dopuščajo določila zelo različne rešitve, ki morajo biti v skladu z gospodarskim stanjem in razvojem posameznih dežel v okviru splošnega sporazuma. Osnovni namen in smoter je namreč postopoma doseči višjo življenjsko raven, ustvariti pogoje za popolno zaposlitev z visoko in stalno rastočo ravni realnih dohodkov in dejanskega povpraševanja, polno izkoriščanje svetovnih virov, povečanje proizvodnje in zamenjave dobrin. To naj bi bilo doseženo tako, da bi na podlagi recipročnih koristi znatno znižali carine in druge ovire v zamenjavi ter da bi odpravili diskriminacijo v mednarodni trgovini.

Kot izhaja iz besedila splošnega sporazuma in iz dosedanega razvoja, naj bi postavljene cilje dosegli nekako v treh fazah, kar je v zvezi s postopnim uveljavljanjem določil splošnega sporazuma. Pri tem je treba omeniti, da ima splošni sporazum tri dele, in sicer:

— prvi del, ki vsebuje klavzulo o deželi z največjimi ugodnostmi;

— drugi del, ki vsebuje ostale zunanjetrgovinske instrumente, kot so vprašanja v zvezi s svobodo tranzita blaga, carinske vrednosti, označbe

izvora blaga, ukinitve kvantitativnih omejitev, subvencije, dalje vprašanje državnih trgovinskih podjetij, kar je posebno važno za nas; vprašanje državne pomoči, vprašanje antidumpinskih in kompenzacijskih dajatev in drugo;

— tretji del vsebuje v glavnem določila procesualne in splošne narave, kot so spremembe listin, pristop k splošnemu sporazumu, carinski razgovori in drugo.

Delitev na 3 dele za splošni sporazum ni samo formalnega značaja, temveč ima tudi vsebinski in zlasti pravni pomen. Po XXX. členu velja jo namreč amandmaji — dodatki k prvemu delu splošnega sporazuma in k XXIX. členu (op.: ta govori o razmerju splošnega sporazuma s havansko deklaracijo šele, ko jih sprejmejo vse podpisnice splošnega sporazuma, ko jih sprejmeta 2 tretini podpisnic splošnega sporazuma).

Določila splošnega sporazuma so taka, da bi v primeru takojšnje uporabe to imelo neposreden vpliv na notranjo zakonodajo članic. Gre za važno vprašanje, katerim določilom in tudi načelom je treba dati prednost, ali določilom načela splošnega sporazuma ali notranji zakonodaji vsake članice. V tem pogledu je splošni sporazum dovolj širok in dopušča številne možnosti, hkrati pa sloni tudi na tem, da se bo postopno uveljavljal v času, ko bi se naj popolnoma in dokončno uveljavil. To predpostavlja parlamentarno ratifikacijo splošnega sporazuma v vseh državah in s tem seveda prilagoditev nacionalne zakonodaje določilom tega sporazuma, ali bolje rečeno, določila GATT bi tako dobila prednost pred notranjimi predpisi članic tega sporazuma. Do tega pa ne bo prišlo tako kmalu, tako da smo sedaj v fazi, ko lahko posamezne članice GATT ob sprejemu v članstvo postavijo na določila splošnega sporazuma rezerve oziroma pridržke glede usklajenosti določil splošnega sporazuma in njihove nacionalne zakonodaje. Ob tem morajo sporočiti GATT besedila vseh tistih zakonov, na katere se nanaša pridržek, podpisnice GATT pa imajo čas, da v 3 letih po dokončni uveljavitvi GATT prouče prijavljene pridržke.

Splošni sporazum sloni na načelu, da naj bi bile carine praviloma edini instrument za urejanje mednarodne trgovine, ker so carine edini instrument nediskriminacije, ki predpostavlja istočasno nevmešavanja držav v mednarodno trgovino. Načelo seveda ni brez izjem, a ostane načelo, pri čemer je treba upoštevati različno razvojno stopnjo in gospodarsko raven članic splošnega

sporazuma, kar je bilo že omenjeno. Nekaj načel splošni sporazum postavlja le kot osnovna načela, in sicer: ukinitve količinskih omejitev pri uvozu in izvozu s prehodnimi subvencij oziroma umetnega podpiranja izvoza in končno nediskriminacija v zvezi s poslovanjem državnih trgovinskih podjetij, ki se v načelu dopuščajo. Sploh ima splošni sporazum široke možnosti dogovorov, katerih namen je ščititi nacionalno gospodarstvo, zlasti v primerih, če bi zaradi uporabe kateregakoli določila splošnega sporazuma trpel ekonomski razvoj, polna zaposlitev ali če bi nastale motnje v plačilni bilanci članice.

Temeljno določilo, na katerem sloni splošni sporazum, pravi da bodo vse prednosti, ugodnosti, privilegiji in oprostitve, ki jih ena pogodbeni stranka odobri, kateremukoli izdelku iz druge dežele ali namenjenemu drugi deželi, takoj in brezpogojno razširjene na podoben izdelek, ki je iz ali je namenjen na območje vsake druge pogodbene dežele. To določilo se nanaša na carine in druge dajatve, ki bremene uvoz ali izvoz in jih je treba plačati ob uvozu ali izvozu. Nanaša pa se tudi na dajatve, ki zadevajo mednarodni transfer (!) sredstev namenjenih plačilu uvoza ali izvoza, na način plačila teh dajatev, na vse predpise in formalnosti v zvezi z uvozom in izvozom, na posredne ali neposredne takse ali kakršnekoli drugačne dajatve.

Splošni sporazum govori o koncesijskih seznamih, vprašanih notranjega obdavčenja in notranjih predpisih, ki se nanašajo na uvoz, da bi se zaščitila nacionalna proizvodnja, o vprašanju svobodnega tranzita blaga prek teritorijev pogodbenih strank, to je članic GATT, posebno važna pa so določila o antidumpinskih in kompenzacijskih dajatvah in pa o carinski vrednosti, ki mora sloneti na dejanski vrednosti izvoženih izdelkov oziroma blaga.

Splošni sporazum daje članicam možnost uvajanja omejitev, da bi zaščitile ravnotežje v plačilni bilanci. V takem primeru lahko članica uvede, zadrži, ali poveča uvoz, vendar pa ne, da bi se s tem uprla neposredni nevarnosti večjega znižanja monetarnih rezerv ali da bi zadržala takšno padanje ali pa da bi monetarne rezerve s takim ukrepom dvignila na utemeljeno raven, če so rezerve zelo nizke. Toda članice GATT smejo zadržati omenjene ukrepe samo začasno, ter jih morajo postopoma zadrževati in jih takoj ukiniti, če jih položaj več ne opravičuje.

(Nadaljevanje na 7. strani)

Praznovanje občinskega praznika v Libojah

Preteklo je že skoraj 4 mesece, odkar smo praznovali občinski praznik v Libojah, ker pa med tem časom ni izšel naš časopis, se mi zdi prav, da kljub temu, da je le malo pozno, napravimo pregled uspehov našega praznovanja.

Praznovanje občinskega praznika je bilo povezano s praznovanjem 150-letnice našega kolektiva. Splošna ugotovitev je, da smo praznovanje plodno zaključili. Da so bili doseženi takšni uspehi, se moramo predvsem zahvaliti pripravljalnemu odboru za izvedbo proslave, zlasti predsedniku odbora tov. Franju Tilingerju, Krajevni skupnosti Liboje, vsem občinskim ustanovam, ki so kakorkoli pomagale pri izvedbi našega praznika ter vsem družbenim organizacijam na območju Liboj.

Največja pridobitev tega praznika je za nas vsekakor dograditev asfaltne ceste, ki je bila nujno potrebna; poleg tega pa so se tudi vse naše stavbe olepšale, tako, da je naš kraj dobil popolnoma drugačno lice. Pričakovali smo, da bomo ob tem prazniku tudi dogradili nov vodovod, toda saj vsi vemo, da so bila finančna sredstva premajhna. Upamo pa, da bo tudi ta naša želja v dolednem času uresničena, saj se dela na vodovodu še nadaljujejo.

Za praznovanje tega velikega praznika v Libojah smo predvideli obširni kulturni in športni program, danes pa lahko z zadovoljstvom ugotavljamo, da je bil program dosledno izveden.

Za izvedbo kulturnega programa ima vsekakor največ zaslug društvo Svoboda, ki se je za to praznovanje temeljito pripravilo, saj je v tednu praznovanja priredilo kar pet samostojnih kulturnih prireditev. Velik poudarek našemu praznovanju pa so dala tudi športna tekmovanja, ki so bila organizirana v okviru občinskega sindikalnega sveta. Lahko trdimo, da v zadnjih letih ni bilo na območju občine Žalec toliko športnih prireditev v okviru praznika, kot sedaj. Poleg vseh športnih tekmovanj pa je bilo tudi zgrajeno novo asfaltno športno igrišče pri Keramični tovarni v Libojah. Vsekakor pa moramo priznati, da gre za vse športno tekmovanje največ zaslug organizatorju tov. Bizjak Rudiju. Želeli smo, da bi v tej številki objavili tudi rezultate raznih športnih tekmovanj, pa jih na žalost ne moremo, ker je tov. Bizjak odšel na specializacijo v Nemčijo.

Da se je praznovanje praznika tako uspešno razvijalo, gre večji del zaslug kolektivom v Libojah. Tako je rudnik Liboje oziroma Montana Žalec praznovala svoj praznik rudarjev v Libojah, na katerem je so-

delovala tudi godba »Eggenberg« iz Graza in je tako bilo praznovanje rudarskega praznika zares veličastno.

V okviru občinskega praznika je pripravil naš kolektiv tudi praznovanje 150. obletnice svojega obstoja. V ta namen je bila odprta razstava keramičnih izdelkov v osnovni šoli Liboje, ki je nazorno prikazala celoten razvoj našega podjetja, tako od starinskih izdelkov pa do izdelkov, ki jih izdelujemo danes in tudi sam način proizvodnje. Največji praznik pa je bil za kolektiv 4. julij, ko smo se zbrali v dvorani, kjer so dolgoletni delavci dobili za svoje delo nagrade in pohvale.

Vsemu temu praznovanju, ki sem ga na kratko opisal, pa je dala najlepši vtis zaključna proslava. Zelo smo bili zadovoljni, da je bila slavnostna seja občinske skupščine pri nas v Libojah. Osnovni poudarek temu prazniku je dalo odkritje spominske plošče padlim borcem NOV na osnovni šoli Liboje in slavnostno zborovanje, na katerem je predsednik skupščine občine Žalec v svojem govoru orisal pomen tega praznovanja, hkrati pa nakazal vso gospodarsko problematiko občine in nadaljnje prizadevanje občanov za pravičen razvoj gospodarjenja v občini.

(Nadaljevanje na 8. strani)

JUGOSLAVIJA V GATT

(Nadaljevanje s 6. strani)

Po posebnem, to je XV. členu, morajo članice GATT sodelovati z Mednarodnim monetarnim skladom zaradi vodenja koordinirane politike v deviznih vprašanjih, ki sodijo v pristojnost sklada in v vprašanjih količinskih omejitev ter drugih trgovinskih ukrepov, ki sodijo v pristojnost plenuma pogodbenih strank GATT. Te morajo z omenjenim skladom preučevati ali reševati vprašanja, ki se nanašajo na monetarne rezerve, plačilno bilanco ali določbe z deviznega področja, ki jih k temu pokliče plenum članic splošnega sporazuma. Morajo se tudi izogibati vseh ukrepov, ki so v nasprotju s statutom Mednarodnega monetarnega sklada.

Subvencije (kar je treba razumeti v najširšem pomenu te besede, to je vsakršna zaščita dohodka ali podpiranja cene), ki imajo za posredno ali neposredno posledico povečanje izvoza ali znižanje uvoza, šteje splošni sporazum kot škodljive in lahko povzročene neopravičene motnje v medsebojnih komercialnih interesih ter otežkočijo uresničenje splošnega sporazuma. Zato se jih morajo članice splošnega sporazuma izogibati, če imajo, pa postopno odpraviti. Glede državnih trgovinskih podjetij pa se članice splošnega sporazuma zavezujejo, da se bodo držale splošnega načela nediskriminacije ter da se bodo pri nakupu in prodaji ravnale edino po komercialnih načelih.

Uresničenje splošnega sporazuma bo olajšano s postopnim gospodarskim razvojem pogodbenih strank, zlasti, ko gre za dežele, katerih gospodarstvo ne omogoča višje življenske ravni prebivalstva in ki so še v prvih razvojnih fazah. V tem okviru lahko članice splošnega sporazuma podvzamejo zaščitne ukrepe, ki bi morda prizadeli uvoz, so pa opravičeni, če olajšujejo dosego ci-

ljev splošnega sporazuma. V tem pogledu in okviru dopušča splošni sporazum, seveda v soglasju s članicami precej izjem za take dežele, ki bi sicer kot članice utrpel gospodarsko škodo, če bi se strogo držale vseh določil splošnega sporazuma in jih izvajale. To posebno velja, če bi članicam, o katerih je govor, grozilo padanje monetarnih rezerv, ogrozilo ravnotežje njihove plačilne bilance ipd.

Splošni sporazum omogoča najširše konzultacije in sklepanje sporazumov med članicami, seveda, če to zadeva le njihove interese in ne tudi interese drugih. Poleg tega pa predvideva splošni sporazum občasne skupne plenarne sestanke zaradi skupnih akcij, ki bi, splošno gledano, na ta način olajšale uporabo sporazuma in doseg njegovih ciljev. Na takih sestankih ima vsak član po en glas, odloča pa se načeloma z večino glasov, če ni drugače določeno.

Omeniti je še treba, da je sporazum datiran s 30. oktobrom 1947 ter sestavljen v angleškem in francoskem jeziku, pri čemer sta oba teksta pravno veljavna. Sporazum je deponiran pri generalnem sekretarju Združenih narodov, GATT pa ima izvršnega sekretarja in sekretariat, ki opravlja potrebne posle, zlasti obvešča člane o dogodkih v zvezi s sporazumom in posameznimi določili. Sekretariat splošnega sporazuma izdaja tudi glasilo z naslovom: »Instruments de base et documents divers«.

SFRJ je tako pristopila k pomembni mednarodni organizaciji, ki ima važne cilje, ki so v skladu z njenimi, saj gre za postopno odpravo diskriminacije, zaprek in težav vseh vrst v mednarodnih odnosih na pomembnem gospodarskem področju.

SPžj

Nove naloge kreatorjev

Letos smo pri nas proslavili 150-letnico KIL. Razstavljali smo v osnovni šoli Liboje, na površini 168 m². Od tega sta imela osnovna šola in otroški vrtec 44 m². Delo otrok je bilo povsem zanimivo, videlo se je, da so tudi spretni za lepo delo. Drugi del razstavnega prostora so imeli likovniki (amaterji) iz Liboj in člani iz tovarne: Jelen Pavla, Rozman Elica, Koštomaj Lado in Šuler Franc, ki je s svojimi ekspozicijami prikazal lepo tehniko dela akvarelov. Vočko Anton je imel svojevrstno tehniko iz slame. Korošec Zofija je prikazala delo z lopatico oljnatih barv. Njeno delo je dalo

človeku umetniški vtis. Tretji in četrti del razstavnega prostora je imela tovarna. Prikazala je proizvodni postopek izdelka po oddelkih. Ostali del je zavzela dekorativna keramika in grafitni lonci. Schützova dekorativna keramika je zaradi običajnih oblik dala obiskovalcem precej zanimiv vtis na nekaj vrednostnega in spodbudo, da bi tudi mi lahko začeli v drugi varianti izdelovati. Seveda pa ni tako enostavno, da bi jo človek kar čez noč spremenil. Pri tem delu bo treba dosti truda, saj mora vsebovati spominsko vrednost in kvaliteto, da bo odgovarjala potrošnikom. Največ skrbi

je glede barve in glazure. Po vrnitvi iz Leipziga sem takoj pristopil k delu. Čeprav se je naš razvojni oddelk renoviral, sem bil stalno v kontaktu s šefom razvojnega oddelka tov. Verličem. Prva želja je bila izboljšati in pridobiti več barvnih glazur, ki bi nam odpirale nove poti. Ni dolgo od tega, ko sem bil nad vse presenečen. Tov. Verlič mi je pokazal svoj uspeh z barvami, glaziranimi za nizko in visoko temperaturo. Kernier rdeče glazure za nizko temperaturo mi je bila zelo všeč, za visoko pa oker glazura v polmat izvedbi. To glazuro je izboljšal in dobil (alt gold glazuro) staro zlato barvno glazuro, ki vsebuje v sebi vrednost, če jo bomo uporabljali pravilno.

Psihologija barv zavzema danes svoje mesto na področju industrijskega oblikovanja. Ta pa je odvisna od mentalitete ljudi na posameznih področjih. Na primer zamenska keramika je pri nas imela običajni videz na barvno glazuro in njenih ornamentih. Tudi češka keramika se razlikuje po oblikah in kvaliteti. Mislim pa, da bi tudi mi lahko imeli še popolnejšo keramiko. Letošnje leto se je pri nas mnogo spremenilo, tudi delo v razvojnem oddelku se je znatno izboljšalo. Dobili smo modelarja tov. Krofliča, ki nam zelo pomaga. Kreatorji smo z njim zadovoljni. V kratkem času dobimo še strugarja-livarja, tako, da bo delo perspektivnejše in nemoteno teklo naprej. Tako se naš razvojni oddelk vsestransko vidno izpopolnjuje za pridobitev čim boljših, kvalitetnejših in iskanih izdelkov na trgu.

Gorenjak Milan



Razstavljeni starinski izdelki



Razstavljen proces proizvodnje

Praznovanje občinskega praznika

(Nadaljevanje s 7. strani)

Ko na kratko analiziramo vse delo, lahko trdimo, da so delovni ljudje Liboj pomagali po svojih možnostih, seveda nekateri več, drugi manj. Kot povsod pri podobnih akcijah, pa je bilo tudi takih, ki so stali ob strani, kljub temu, da sodev ureditve kraja uživamo vsi. Naša nadaljnja naloga naj bi bila čuvati te naše pridobitve in še nadalje misliti na splošni napredek kraja, kljub temu da ne bo kmalu praznovanja občinskega praznika v Libojah.

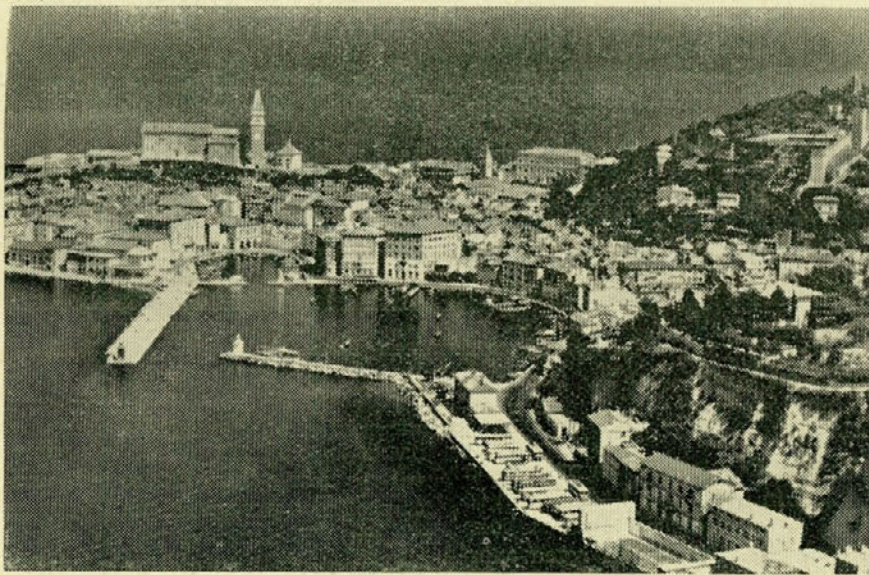
— REL —

Kako smo preživeli dopust

Naše podjetje je v letu 1966 imelo glede letovanja v počitniških domovih precejšnjo izbiro. Pri Počitniški skupnosti Zalec in Ljubljana, katerih člani smo, smo imeli na razpolago ležišča v Biogradu na moru, v Piranu, na Pohorju, v Kranjski gori, v Strunjanu in v Selcah. Kako smo to izkoristili nam pokaže naslednji podatek.

Kraj letovanja	Člani kolektiva	Družinski člani	Ostali	Skupaj
Biograd na moru	16	5	3	24
Piran	6	2	—	8
Pohorje	6	2	1	9
Strunjan	8	5	—	13
Selce	1	1	—	2
Kranjska gora	6	2	—	8
Skupaj	43	17	4	64

Poleg tega je letovalo izven naših domov še 15 članov kolektiva in 5 družinskih članov, predvsem v Fiesi pri Piranu v domu rudarjev Montane.



Panorama Pirana

Če primerjamo število letovalcev letošnjega leta s številom v preteklem letu, ugotavljamo, da je sicer malenkost manjše, pokaže pa se nam, da je večina koristila svoj dopust na severnem Jadranu, dočim se je udeležba v Biogradu na moru zmanjšala več kot za polovico. Vzrok temu je verjetno iskati v ukinitvi karte K-15. Naše podjetje je vsakemu članu kolektiva sicer izplačilo

13.000 S-din na ta račun, vendar moramo upoštevati, da bi delavci s številnejšo družino morali precej dodati, če bi npr. letovali v Biogradu na moru, kjer prevoz z avtobusom tja in nazaj stane 8.000 S-din na osebo ali še več. Nasprotno pa so v našem podjetju člani kolektiva, ki nimajo družine in so na boljšem, kot so bili pred ukinitvijo K-15.

Glede delitve nadomestila za ukinitve vozovnice K-15 v višini 1,5 % od bruto izplačanih OD, smo iz časopisov in pripovedovanj lahko zasledili, da so kriteriji delitve med člane kolektiva skoraj povsod drugačni. Nekatera podjetja, ravnotako kot mi, razdelijo ta znesek samo med zaposlene, drugi pa ga v raznih oblikah razdeljujejo tudi ožjim družinskim članom, ki niso nikjer zaposleni. Verjetno bi bilo v naslednjem letu tudi v našem podjetju potrebno razmišljati o drugačni delitvi teh sredstev, če bi to pozitivno vplivalo na rekreacijo.

Nadalje nam podatki povedo, da smo na račun regresa izplačali v letošnjem letu 742.730 S-din ali 42.730 S-din več kot smo predvidevali. Izven domačega okolja (če ne upoštevamo dopuste pri sorodnikih in znancih) je koristilo svoj dopust le

Boleznine in vpliv premij

Še vedno imamo v podjetju člane kolektiva, ki trdijo, da premije, ki so bile določene v lanskem letu, ne vplivajo na znižanje bolezenskih izostankov. Da bi o tem izvedeli kaj več, je prav, da si pogledamo, kakšen je bil odstotek izostanka od dela zaradi boleznin.

Primerjali bomo leto 1965 z letom 1966, in sicer bomo od skupnega odstotka odšteli porodniške dopuste.

Mesec	1965 %	1966 %
Januar	6,68	4,49
Februar	7,13	5,26
Marec	8,83	5,20
April	6,75	5,61
Maj	5,73	5,85
Junij	6,77	4,59
Julij	7,52	5,26
Avgust	6,62	5,89
Skupaj povpr.	7	5,27

Iz gornje lestvice je razvidno, da je v tem letu vsak mesec občutno nižji odstotek izostankov zaradi boleznin. V primerjavi z lanskim letom pa v povprečju prikazujemo znižanje izostankov v 8 mesecih za 1,73 %. Če pa primerjamo bolezenske izostanke v letu 1965 do meseca avgusta in bolezenske izostanke od meseca avgusta do konca leta 1965, ugotovimo, da je v zadnjih štirih mesecih znižan ta izostanek za 2,03 odstotka. Premije za delavce, ki ne bolujejo, so se namreč pričele izplačevati v septembru mesecu leta 1965. Iz vsega gornjega sledi utemeljitev, da je vpliv premij na odsotnost zaradi boleznin bil velik.

Vkljub temu pa še vedno preokračujemo planirano stopnjo bolezenskih izostankov in moramo zaradi tega mesečno odvajati dodatni prispevek v višini 2,35 % od bruto osebnih dohodkov, kar znese za 8 mesecev tega leta 8.228.112 S-din. Podjetje dobi bonifikacije prispevkov od socialnega zavarovanja za izplačilo prvih 30 dni boleznin, to je mesečno 0,83 % od bruto osebnega dohodka, kar znese za 8 mesecev 2.799.735 S-din; izplačano pa je bilo v ta namen 4.994.839 S-din, pri čemer nastane razlika v naše breme za 2.159.124 S-din in če k temu prištejemo še 8.228.112 S-din dodatnega prispevka, nastane razlika 10.423.236 S-din.

Pri vsaki tej številki si lahko postavimo vprašanje »ZAKAJ TAKO«?

11 % vseh zaposlenih, kar je vsekakor zelo malo.

Da bi bil odziv v prihodnjem letu večji, nameravamo iskati možnosti letovanja še v drugih turističnih krajih, pozabiti pa ne smemo tudi na najbližje, kot so Kal, Mrzlica, Smohor, Velenje in druge. Prosimo, da z anketo, ki bo izšla še to leto, izrazite svoje želje in svoje predloge.

NEKAJ ZA PREBRATI!

Meseca maja 1964. leta smo prišli trije iz specializacije iz DDR, kjer smo bil tri mesece. Eden je spremljal celotno delo od priprave surovin, preko priprave gmote v obeh fazah, priprava lošča, loščenje, vlaganje v peč, kurjenje, finaliziranje loncev in pakiranje. Drugi je pričel s predoblikovanjem loncev, struženjem manjših in končno struženjem večjih loncev do 500 kg, njihovo čiščenje oz. končna obdelava; jaz pa sem bil zadolžen kot vsesplošni vodja celotne tehnologije s spoznavanjem kemizma, težav v proizvodnji, s strojnim parkom, izdelovanjem modelov oz. konstruiranjem loncev in tudi vsa dela v proizvodnji sem moral detajlno poznati z namenom, da prenesemo vso proizvodnjo v manjšem merilu v našo tovarno ter dosežemo enako kvaliteto kot jo ima tovarna »Mammut« grafitnih loncev v Hainsbergu.

Ob povratku v tovarno je bil oddelek v povsem nepripravljenem stanju. Morali smo v generalno rekonstrukcijo prav vseh prostorov: od nadzidave poslopja, popravilo tal, instalacij, do montaže in izdelave strojev, ki so sedaj v pogonu v grafitnem oddelku. Popravljeni peč, izdelani bunkerji, sušilnice, stalaže, parno gretje, montaže, vse to smo naredili do meseca oktobra, ko smo pričeli delati gmoto in tudi prve manjše lonce. 29. novembra 1964 smo praznili prvo poizkusno peč z manjšimi lonci do 30 kg velikosti. V tem času smo izdelovali tudi modele po novem načinu za manjše in tudi že za srednje grafitne lonce, katerih prva probna peč je bila odžigana v manjši količini 25. decembra 1964.

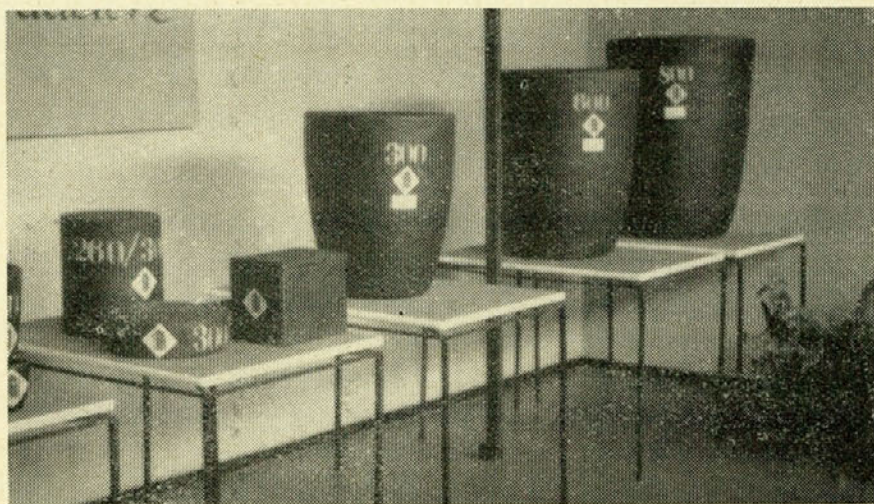
Z novim letom 1965 je že bil postavljen količinski plan 300 ton v asortimentu do 600 kg A velikosti loncev. Ze januarja tega leta so nastopile težave, ker smo takoj začeli uporabljati nekoliko drugačne surovine kot prodajalec licence, glazura pa je bila v povsem nezadovoljivi kvaliteti ne glede, da smo dobili recepturo pri prodajalcu licence.

Se isti mesec sem odpotoval v Hainsberg, kjer smo pripravljali drugo fazo izdelave loncev z našimi surovinami in zapadnonemškimi grafitom. Obenem smo poizkusili z Nemci dobiti odgovarjajočo glazuro za naše lonce, kar nam ni uspelo, velike težave je tudi povzročala naša vezivna glina. Na naš poziv naj pride k nam nemški strokovnjak ni bilo nobenega odziva in smo tako sami reševali nastale probleme ter jih tudi dokaj zadovoljivo rešili.

Ob vzponu proizvodnje leta 1965 smo doživeli fujasko, ker ni nihče

predvideval prisotnost apnenca v uvoženi vezivni glini, kar je povzročilo denarno škodo, nadalje se je zakomplicirala proizvodnja, nekoliko deprimirali so se kupci oz. potrošniki, naša EE pa je prišla v zelo težaven položaj. Izredno zavlečeni remont kotlov, redukcije električne energije, eksplozija bobna, sprememba vezivne surovine, strokovno mlada delovna sila je povzročila še nadaljnje zastoje v uspešnem doseganju plana in razvoja EE. V jeseni so prišli strokovni zastopniki prodajalca licence na ogled v tovarno in so prisostvovali probam z lonci iz naših domačih provienc. Probe z enakimi lonci izdelanimi v Nemčiji so se pri njih pokazale kot boljše od prodajalca licence, enako potem pri nas in tako smo v zaključnem protokolu dosegli, da so odobrili uporabo zaščitnega znaka za lonce od 1—500 kg oblike A, s tem so tudi priznali, da je kvaliteta loncev in

Po prvem tromesečju so se pojavili podobni primeri kot smo jih imeli lansko leto. To in premajhni sušilni prostori za kontinuirano odžiganje izdelkov so bili vzrok, da je bilo velikih loncev od 400 A navzgor, ki gredo v denar, malo, manjših pa več; s tem je nastala praznina v planu pri enakih proizvodnih stroških, kar je povzročilo finančne težave EE. Največje breme za proizvodnjo pa so izvozne razlike, ki jih proizvodnja v tem asortimentu in tonazi enostavno ne prenese. Da bi razbremenili devizno poslovanje, smo pričeli poizkuse s surovinami iz SZ, ki so cenejše in tudi vzhodna devizna plačila so dokaj ugodnejša za naše razmere, posebno še, ker so vsi izgledi, da se s svojimi izdelki prebijemo vsaj na vzhodno tržišče in tako sami ustvarimo devizna plačilna sredstva, mora pa seveda podjetje omogočiti razširitev proizvodnje po količini in asortimentu.



Lonci na razstavnem prostoru

proizvodnje po licenci uspela v celoti.

Za leto 1966 je bil plan postavljen na 250 ton loncev od 1—800 kg in še nekaj drugih izdelkov izven serijske proizvodnje. Vsi izdelki izven asortimenta 1—500 kg oblike A so konstruirani doma in uspešno lansirani v proizvodnjo in prodajo, kljub temu, da niso porabljena nobena sredstva raziskave, niti za osnovna sredstva, vendar lahko mirno trdim, da bi lahko osvojili vse izdelke, v kolikor bi imeli na razpolago dovolj prostora za raznoliko proizvodnjo, in bi bil v tovarni dovolj velik interes, da to dosežemo.

Delavski svet je s trezno presojo razpravljal o perspektivi EE za proizvodnjo grafitnih loncev in upošteval vse težave skozi katere je ta enota prešla od prvega sklepa DS, da se takšna EE ustanovi pa do danes, ko je potrošnik sprejel naše izdelke, ko celo ne moremo v zadostni količini zadovoljiti tržišča, ki je navkljub močni konkurenci sprejelo naše izdelke in smo s temi zainteresirali tudi že inozemske kupce. Za svoj uspešen razvoj potrebujemo le dovolj odgovarjajočega prostora in sorazmerno razumevanje odgovornih do razširitve asortimenta oz. proizvodnje.

Kako rešujemo probleme naših borcev NOB

Na svoji prvi seji, dne 12. 5. 1966 je Svet EE opekarne Ložnica predlagal, da se borci NOB denarno boljše stimulira. Ti ljudje so namreč splošno onemogli in ne morejo dosegati oz. presežati delovne norme v takšni višini, kot ostali zdravi delavci. Zato seveda prejema tudi zelo nizke osebne dohodke, ki so včasih mnogo nižji kot je povprečni OD v KIL.

Na podlagi tega predloga Sveta EE opekarne Ložnica je splošni sektor zbral podrobno dokumentacijo o življenju in delu bivših borcev NOB. Ta popis ni bil izvršen pri vseh 39 borcih NOB, kolikor jih je zaposlenih v našem podjetju, ampak samo pri 28. Izpušeni so bili vsi tisti, ki delajo na vodstvenih delovnih mestih in imajo nadpovprečne OD. Kljub temu pa bomo podali nekaj splošnih ugotovitev za vse bivše borci NOB.

Glede kvalifikacijske strukture je slika naslednja:

VSI	1
NSI	2
VK	5
K	21
PK	6
NK	4

Skupaj 39

Iz tega se vidi, da si je večina borcev pridobila kvalifikacijo kvalificiranega delavca. Istočasno pa je iz tabele razvidno, da si ni niti eden pridobil srednjo ali višjo izobrazbo in le eden fakultetno izobrazbo.

Pri vsem tem pa si samo Jurak Anton želi dodatnega šolanja, če bi mu podjetje nudilo potrebne materialne pogoje.

Precej boljše sliko pa daje stanovanjsko vprašanje naših borcev. Od vseh 39 borcev jih ima 27 lastno stanovanje, 12 pa jih stanuje v stanovanjih last SLP, od katerih se le eden pritožuje, da ima premajhno stanovanje.

Posojilo za dograditev stanovanjske hiše oz. za njeno popravilo si želi tov. Košmrl Angela, Levovnik Gregor, medtem ko ga je tov. Krošl Anica letos že dobila.

Prihod na delo. Tudi tu beležimo zadovoljive rezultate. 25 borcev stanuje v neposredni bližini tovarne t. j. v oddaljenosti 4 km. Od 4 do 6 km je oddaljenih 6, od 6 do 8 km 2 borca, od 8 do 10 km 1 in 1, ki ima 13 km do podjetja, kjer ima svojo hišo in se vozi z vlakom do žalca, od tam pa z avtobusom do podjetja. To je tov. Košmrl Angela.

Težak problem bivših borcev NOB pa so različne bolezni in onemoglost. Od 39 borcev je samo 12 takih, ki nimajo kakšne težje bolezni. Vsi ostali pa bolujejo predvsem zaradi išijasa, revme, bolezni

na srcu, oslabeledih nog zaradi velikih pohodov, krčnih žil, živčnosti, bolezni ledvic in podobno. Tov. Koprivc Jože zaužije vsako leto nešteto tablet proti revmi, saj bi v nasprotnem primeru ne mogel delati. Tov. Jurak Anton pa je zaradi močnega išijasa hodil dalj časa po bergljah. Najtežji so seveda tisti slučajji, ko ima nekdo več težjih bolezni hkrati, takih pa seveda ni malo. Da bi bilo gorje še večje, se je pri nekaterih borcih bolezen razširila tudi pri drugih članih njegove družine. Tako ima tov. Koprivc Jože hčerko, ki boluje za kostno tuberkulozo, žena Pernovšek Franca je močno živčna, kar je posledica taborišča.

Osební dohodki: Povprečni OD izračunani na podlagi zadnjih treh mesecev izgledajo takole:

od 30.000 do 40.000 din	2 borca
od 40.000 do 50.000 din	8 borcev
od 50.000 do 60.000 din	15 borcev
od 60.000 do 70.000 din	6 borcev
od 70.000 do 80.000 din	2 borca

V tem letu nov upravni odbor delavskega prosvetnega društva »Svobode«

Verjetno novembra ali najpozneje decembra bo občni zbor DPD »Svoboda« Liboje. S tem v zvezi želim napisati nekaj misli glede volitev v nov UO društva »Svoboda«. Ne mislim pisati o delu posameznih sekcij društva, kajti že sam program, ki ga je dalo naše društvo ob priliki občinskega praznika nam je pokazal, da so dani pogoji za razvoj društva in kulturne dejavnosti pri nas.

Če želimo, da bi društvo še nadalje imelo enake uspehe se pač ne smemo zadovoljiti s tem, kar je bilo storjenega in se tolažiti s tem, da je drugje stanje slabše. Takšno mišljenje nas kaj lahko pripelje do tega, da se bo tudi v našem društvu dejavnost zmanjšala. Lahko trdimo, da je UO društva denarna sredstva smotrno uporabil pri obnovi doma Svobode; največjo podporo pa je dal seveda kolektiv Keramične, za kar se kulturni delavci zahvaljujejo.

Z obnovo dvorane so vsekakor dane možnosti za večje kulturno udejstvovanje. Razumljivo je, da je delo društva v največji meri odvisno od prizadevnosti članov UO. Na žalost lahko pač ugotavljamo, kot se verjetno ugotavlja pri vseh družbenih organizacijah, da težišče dela sloni le na nekaterih članih odbora.

S tem ne mislim kritično oceniti dela tovarišev, ki niso iz tehtnih razlogov dali svoj delež v razvoju društva.

od 80.000 do 90.000 din	1 borec
od 90.000 do 100.000 din	1 borec
od 100.000 do 110.000 din	2 borca
od 110.000 do 120.000 din	—
od 120.000 do 130.000 din	—
od 130.000 do 140.000 din	1 borec
od 140.000 do 150.000 din	1 borec

Kot vidite, so naši borci razvrščeni glede OD od najnižje možne do najvišje postavke.

To je le kratka problematika o življenju in delu bivših borcev NOB, kot izvleček iz izjav, ki so jih podali na zapisnik v mesecu juniju tega leta.

To problematiko je obravnaval DS KIL dne 7. 10. 1966 in sprejel naslednje sklepe:

1. minimalni neto OD za udeleženca NOB, ki ima to priznано v delovni knjižici, je 50.000 S-din;

2. pri dodeljevanju kredita za gradnjo ali popravilo stanovanjskih hiš se bo dalo prednost udeležencem NOB.

OF

Prav gotovo je društvo »Svoboda« v Libojah odgovorno za kulturni razvoj kraja in člani novega UO naj bi bili tisti, ki imajo nesebični interes do kulturne dejavnosti. Mislim, da našim družbenim organizacijam na našem območju ne more biti vseeno kako deluje društvo. Zdi se mi potrebno, da bi družbene organizacije le razpravljale o bodočem upravnem odboru Svobode. Nakazale naj bi negativne pojave, ki bi jih bilo treba odstraniti in ki mogoče zavirajo napredek društva. Ker je Svoboda delavsko prosvetno društvo, mislim, da so v prvi meri dolžni naši sindikalni odbori, da razpravljajo o bodočem odboru društva, pridruži naj se jim mladina in socialistična zveza. Sigurno bi v skupni razpravi o bodočem sestavu odbora našli takšno rešitev, ki bi dala pogoj za nadaljnje delo društva in v UO bi bili izvoljeni ljudje, ki bi imeli veselje do kulturne dejavnosti.

Jasno nam mora biti, da poleg komunalne ureditve kraja in gospodarskega napredka ne sme zaostajati kulturna raven delovnih ljudi. Upam, da bo ta skromni članek prispeval k razpravi o bodočem UO društva, z druge strani pa pripomogel, da bo občni zbor društva pozitivno izveden, a novoizvoljeni UO naj zagotovi kulturno dejavnost društva v korist celotnega kraja v smislu našega socialističnega razvoja.

— REL —

Ugotovitve seje ZKS Žalec

1. V obdobju od februarja 1964 pa doslej smo dosegli znatne uspehe pri izboljšanju kadrovske strukture v občini. Zal so ti uspehi enostranski, ker se je izboljšala struktura tehničnih kadrov, medtem ko pri strukturi ekonomskih in pravnih kadrov skorajda nismo storili nobenega koraka naprej.

Upoštevatni moramo, da je del tehničnega kadra mlad, kar je na eni strani dobro, istočasno pa pomeni, da je ta del še brez ustreznih praktičnih izkušenj in da se nam bodo ti kadri začeli v še večji meri rentirati v naslednjih letih.

2. Pri vodilnih in srednje vodilnih kadrih je potrebno opozoriti posebej na strokovno in politično neugodno strukturo ekonomskih kadrov, kar je še posebej pereče v času izvajanja reforme.

Smo v času, ko prihaja tržno gospodarstvo čedalje bolj do izraza in ko postaja čedalje nujnejše proučevati potrebe trga in ko je potrebno skorajda dnevno analizirati tržno situacijo, da ne govorimo o nujnosti predvidevanja razvoja tržnih potreb za nekaj let naprej. Zavedati se moramo, da lahko stori delovna skupnost vse, kar je možno na proizvodnem področju, da pa lahko vse te uspehe uniči neustrezna komercialna politika s slabo nabavo potrebnih surovin in s slabo prodajo.

Ekonomskih kadrov, ki bi bili podkovani tako na področju prakse kot na področju teorije, imamo odločno premalo.

Značilno je, da je večina direktorjev in sekretarjev podjetij članov ZKS, da je tudi precej tehničnih vodij članov ZKS, da pa praviloma niso člani ZKS računovodje in komercialisti, torej ekonomski kadri, ki bi morali v veliki meri prispevati k uresničevanju politike ZKJ. To seveda ne pomeni, da bi morali sprejeti vse te kadre v ZKS.

3. Kadrovska analiza nam kaže, da smo šibki na področju srednje vodilnih kadrov. To je kadrov od delovodij pa do obratovodij. V občinskem merilu tudi večina teh ni članov ZKS, razen tega pa cela vrsta teh ljudi nima ustrezne strokovne kvalifikacije.

Ta problem je pereč tako po strokovno tehnični kot po politično družbeni plati. Srednje vodilni kadri odločilno vplivajo na vse tiste faze proizvodnje in na formiranje odnosov med člani delovnih skupnosti.

Ne kaže nam nič drugega, kot da damo tem kadrom dopolnilno strokovno teoretično izobrazbo in seveda dopolnilno družbeno politično izobrazbo. Tiste, ki se v te procese izobraževanja ne bodo vključili, pa bomo morali zamenjati čimprej.

Sploh kaže, da smo bili pri izvajanju kadrovske politike premalo zahtevni pri strokovnih in politično-družbenih kvalitetah, ki jih morajo imeti vodilni in srednje vodilni kadri.

4. Pri izvajanju kadrovske politike se posebej poraja vprašanje razpisov. Ti so večkrat zgolj formalni, še bolj pereče pa je to, da gredo v glavnem v dve skrajnosti. V prvem primeru se zahteva neznatna teoretična izobrazba, pač pa znatna praksa (včasih se celo zahteva praksa 15 let na vodilnih položajih); v drugem primeru se pa zahteva znatna teoretična izobrazba in neznatna praksa, vendar je ta drugi primer izjemen. Zlasti škodljiv je prvi primer, ker pomeni zamrzitev pri stari neugodni kadrovski strukturi, zapiranje vrat pred mladimi šolanimi ljudmi in onemogočanje tem, da bi si pridobili ustrezno prakso.

5. Poraja se vprašanje realnosti sistemizacij, kot jih imajo delovne skupnosti. Kot kaže, smo pri postavljanju sistemizacij izredno ostri in se večkrat zahteva za ne ravno najbolj pomembna mesta višja ali pa celo visoka izobrazba. Jasno je, da nas kasneje praksa demantira in da moramo kršiti postavljene sistemizacije. Zato je nujno, da v delovnih skupnostih ponovno proučimo to vprašanje in da si postavijo realne sistemizacije, ki jim bodo potem dejansko služile za izvajanje kadrovske politike.

6. Razvejane strokovne službe z ustrezno izobrazbeno strukturo so potrebne v večjih delovnih organizacijah, gotovo pa niso prikladne za manjše delovne organizacije, ker bi jim s tem naložile pretežno režijsko breme. Zato je potrebno v vseh delovnih skupnostih naše občine stremeti za tem, da razvijajo svojim potrebam in velikosti primerne strokovne službe, da pa v ostalem poznajo sodelovanje (kooperacijo) na kadrovske področju v enaki meri kot na proizvodnem področju. Dosti ljudi nima ambicij po napredovanju in po izrednem študiju ravno zato, ker jih k temu ne stimulirajo višji osebni dohodki.

7. Dobri kadrovski politiki zelo škodujejo uravnilovske tendence. O teh tendencah bo Občinski komite v kratkem organiziral razširjeno sejo. Ze sedaj pa lahko ugotovimo, da zaradi njih izgubljammo dobre kadre, ki odhajajo drugam, pa celo v inozemstvo.

8. Še vedno zanemarjamo vprašanje štipendiranja. V občinskem merilu se nam kaže neugodna slika in imamo znatno razliko med potrebami po kadrih in med številom štipendistov. Očitno menijo nekateri,

da imajo sicer potrebe po strokovno izobraženih ljudeh ter da jim bodo ti padli kar z neba. V zadnjih letih celo pada število štipendistov, kajti teh smo imeli v letu 1964 238, v začetku tega leta jih je pa bilo le še 200.

Politika štipendiranja je večkrat nesmiselna. Ze v lanskem letu nismo mogli zaposliti vseh, ki so končali srednjo ekonomsko šolo, kljub temu pa še nekatere štipendiramo dalje. Razumljivo je edino to, da dajemo štipendije dijakom srednje ekonomske šole, ki so pač tik pred koncem, ne pa tudi to, da razpisujemo nove.

Očividno nekateri dajejo štipendije bolj zaradi tega, da bi zadovoljili zahteve političnih organov v občini, kot pa zato, da bi za več let vnaprej proučili svoje potrebe in iz tega izvajali smiselno štipendijsko politiko. Štipendiranje bi torej moralo biti sestavni del smiselne kadrovske politike in sploh sestavni del investicijske politike v delovnih skupnostih. V zvezi s tem, pa tudi z drugimi vprašanji, posebno opozarjamo na analizo in zaključke o tej temi iz meseca februarja 1964.

9. Precejšnje uspehe smo dosegli na področju izrednega študija. Cela vrsta ljudi, ki so bili na delovnih mestih, za katera niso imeli ustrezne izobrazbe, je pridobila to izobrazbo z izrednim študijem. To je tembolj pomembno, ker gre za ljudi, ki že imajo ustrezno prakso.

Sicer ne smemo popolnoma favorizirati izrednega študija in na ta račun zanemarjati štipendiranje, kajti za rešitev nalog na kadrovske področju sta nam potrebni obe obliki.

Na področju izrednega študija imamo dve veliki slabosti. Prva je v tem, da so se nekateri sicer vpisali na posamezne šole, zato da bi opravičili svoje delovno mesto, praktično pa ne študirajo. Druga pa je v tem, da so se nekateri vpisali na takšne šole, ki praktično nimajo prave zveze z njihovim sedanjim delovnim mestom. V glavnem gre za to, da se posamezniki vpisujejo na pravne šole namesto na komercialne, ker se bojijo matematike. Logično tudi ni, da se npr. računovodja vpiše na upravno šolo. Vse bolj bo dobival računovodja naloge na področju finančne politike in vse bolj bo zgubljali naloge, ki jih je imel v času administrativnega socializma na pravnem področju.

Ko ugotavljamo, da cela vrsta ljudi, ki so na vodilnih ali srednje vodilnih položajih, nima ustrezne izobrazbe, nam ta ugotovitev nalaga, da pred te ljudi postavimo nalogo, da si pridobijo ustrezno teoretično izobrazbo.

(Nadaljevanje na 14. strani)

POŠKODBE

OD 15. 6. DO 27. 9. 1966

MACEK MARTINA — V bližini avtomatske sušilnice št. 6 je prevzemala suhe izdelke. Na delovni mizi, ki je oddaljena 2 m od mesta prevzema, je bil postavljen prazen vrč. Kasa za oblikovanje izdelkov, ki je bila nameščena na mizi, se je zaradi tresljajev, ki jih povzročajo stružnice nagnila in povzročila padec vrča na betonska tla. Del črepinje razbitega vrča ji je vrglo v gleženj leve noge in ji ga poškodovalo.

TOMSIČ MATIJA — Ko je snemal vroč ležaj z osi na lokomobilu, se mu je ležaj nenadoma obrnil in ga opeknel po nezaščitenem delu roke. Uporabljal je namreč usnjene namesto azbestnih rokavic.

URANJEK VINKO — Pri vožnji po ne preveč strmem klancu proti domu so se zlomile nosilne vilice dvokolesa. Padel je in si poškodoval laket desne roke.

PLOHL JOZEFA — Imela je nalogo, da izprazne traktorsko prikolico naloženo z odpadnim materialom. Da bi si olajšala delo je odprla levo stranico najprej spredaj in kasneje zadaj. Zaradi normalne lege zadnje stranice je smatrala, da je pravilno

in dobro speta z desno stranico, kar pa v resnici ni bila. Odmaknila se je malo od zadnje strani prikolice, ker je pričakovala, da se bo odprla samo leva stranica, odprla pa se je tudi zadnja in jo udarila po levi strani vrhnjega dela glave.

VIDEC MARJAN — Voziček peči »Madžarke« je nakladal s šamotnimi kopicami. Pri odvzemu kopic z mesta, kjer so bile založene, je s kazalcem desne roke sunil v kapice, ki so se porušile in mu poškodoval prst.

PRISLAN MARTIN — S sodelavcem sta ročno postavljala traktorsko prikolico. Prisan je s priklopnim drogom usmerjal prikolico, katero sta potiskala nazaj. Ko je eno izmed prednjih gumijastih koles udarilo v na tleh ležečo železno cev, se je Prisanu iztrgal iz rok priklopní drog, ki je padel na stopalo leve noge in mu ga poškodoval.

ŠTOKOVNIK FRANC — Peljal se je s kolesom v službo, med vožnjo se mu je dinamo strojček zapletel v napenjalne šipke prednjega kolesa. Padel je in si na ostrem kamenju poškodoval levo in desno roko.

HERMAN BRANKO — Obrezoval je štiriolgato kapico na predpisano mero po končanem oblikovanju na stroju. Med obrezovanjem je s palcem desne roke zadell v kapico in se pri tem zabodel v oster predmet, ki se je nahajal v šamotni masi izdelka.

UMRLI

Pajk Albina je bila delavka v strugarni od 1. 3. 1950 do 2. 7. 1966. Ni še dolgo, ko je delala med svojimi sodelavci, toda zavratna bolezen jo je iztrgala iz naše srede za vedno. Ravno ob priliki 150. obletnice, ko bi morala praznovati z nami, so jo njeni sodelavci spremljali na zadnji poti v Ljubljani, kjer je umrla. Letos je dopolnila komaj 36 let in zapustila šoloobveznega sinčka, kateremu je posvečala svojo skrb. Bila je pridna delavka, odkritega značaja in vesele narave. Prav takšno jo bomo ohranili v trajnem spominu.

Golubovič Ljubica je bila v našem podjetju od 4. 1. 1958 do 12. 8. 1966 zaposlena kot trgovska potnica na območju SR Srbije. Ni dolgo, ko smo jo še videli v kolektivu in prav gotovo ni slutila, da bo morala takrat, ko je odšla v bolniški stalež za vedno zapustiti svoj kolektiv. Zahrbtna bolezen ji je pretrgala nit življenja, čeprav je bila stara komaj 41 let. Kot potnica je bila zelo prizadevna za naš kolektiv, vedno je bila dobre volje in nasmejana, čeprav je nosila v sebi že kal bolezní. Nenadna smrt nas je zelo presunila in težko bomo dobili moč, ki bi bila tako povezana z življenjem našega kolektiva. Zlasti pa je prizadela smrt njenega moža in sina, katerim njeni sodelavci komercialnega sektorja in uprava podjetja izreka sožalje.

Lenhart Avgust je bil zaposlen v našem kolektivu polnih 38 let, saj je začel delati že s 17. leti. Leta 1961 je odšel v svoj zasluženi pokoj. Vsi, ki smo ga poznali, zlasti starejši delavci, se ga spominjamo kot delovnega in dobrega sotovariša. Poleg svojega dela, ki ga je opravljal v tovarni je našel še vedno dovolj časa za udeleževanje na kulturnem področju. Bil je član pevskega zbora Svobode Liboje, najrajši pa je prebiral slovenske knjige. Njegovo življenje ni bilo ravno rožnato in ko bi moral uživati sadove svojega dela, je nenadoma preminil.

Rel

Obvestilo

Skupščina občine Žalec, oddelek za notranje zadeve obvešča občane, da prične z rednim izdajanjem in zamenjavo novih osebnih izkaznic dne 14. septembra 1966. Osebné izkaznice se bodo izdajale na sedežih krajevnih skupnosti:

Za kolektiv tovarne nogavic Polzela — v tovarni od 14. 9. do 19. 9. 1966.

Za območje krajevne skupnosti Polzela, Andraž, Braslovče in Letuš — na sedežu krajevne skupnosti Polzela v času od 20. 9. do 26. 10. 1966.

Za kolektiv tovarne Prebold — v tovarni v času od 27. 10. do 3. 11. 1966.

Za območje krajevnih skupnosti Prebold, Šešče, Trnava in Gomilsko — na sedežu krajevne skupnosti v Preboldu v času od 4. 11. do 22. 11. 1966.

Za območje krajevne skupnosti Vransko in Tabor — na sedežu krajevne skupnosti Vransko v času od 23. 11. do 20. 12. 1966.

Za območje krajevnih skupnosti Galicija, Gotovlje, Griže, Liboje, Petrovče, Ponikva pri Žalcu in Žalec — na sedežu Skupščine občine Žalec, v času od 26. 9. 1966 do 9. 2. 1967.

Za območje krajevne skupnosti Vinska gora — na sedežu krajevne skupnosti v iVnski gori — zadrúžni dom v času od 15. 9. do 24. 9. 1966.

Pri zamenjavi osebnih izkaznic se mora predložiti stara osebna izkaznica. Kdor pa osebne izkaznice ni imel, oz. prosi za njo prvič, pa mora predložiti še poleg dveh slik: izpisek iz rojstne matične knjige in potrdilo o vpisu v državljanstvo knjigo.

Nove osebne izkaznice se bodo izdajale po določenih dnevih za posamezna naselja, razpored teh naselij pa bo razviden iz oglasnih desk pri krajevnih skupnostih.

Ekípa za izdajo in zamenjavo novih osebnih izkaznic bo delala dnevno od 7. do 12. ure in od 13. do 18. ure. Za krajevno skupnost Vinska gora in tiste krajevne skupnosti, za katere se bodo osebne izkaznice izdajale na sedežu občine, pa bo delala ekipa vsak dan od 14.30 do 18.30 ure

Oddelek za notranje zadeve
Skupščine občine
Žalec

Iz pravilnika o delovnih razmerjih

Na zadnjem zasedanju, dne 27. 9. 1966 je delavski svet sprejel pravilnik o delovnih razmerjih, iz katerega bomo v tem članku objavili važnejše določbe tega pravilnika.

Pravilnik ima naslednja poglavja:

I. Uvodne določbe, II. Stopanje delavca na delo; III. Razporeditev delavca na delovno mesto; IV. Delovni čas delavcev v podjetju; V. Odmor, počitek, dopust in odsotnost z dela; VI. Udeležba delavca pri delitvi sredstev za osebne dohodke; VII. Delovna dolžnost in odgovornost delavca delovni skupnosti; VIII. Prenehanje dela delavca; IX. Delovne knjižice; X. Uveljavljanje pravic po delu in z dela; XI. Čas, ko delovno razmerje miruje; XII. Civilno-pravno razmerje; XIII. Dokončne določbe.

V II. poglavju govori pravilnik o razpisu in razglasu prostih delovnih mest, katera se morajo po določbah tega pravilnika javljati zavodu za zaposlovanje delavcev in interno razglašati s sredstvi za informacijo (oglasna deska, objava po zvočniku), razen delovnih mest vodilnih delavcev in vodij proizvodnih enot ter uslužnostnih delavnic, katera se morajo obvezno razpisati z javnimi sredstvi za informacije.

Rok, v katerem morajo biti znova razpisana vsa delovna mesta, prične teči 1. 1. 1967 in se ponavlja vsaka 4 leta. Ravno tako se mesto direktorja javno razpiše z natečajem, vsaka 4 leta. Štiriletna doba, po kateri se opravi ponovno imenovanje, prične teči 16. 4. 1964. leta. Vsi ti delavci pa so lahko ponovno imenovani na isto delovno mesto, če ustrezajo njihove kvalifikacije zahtevam razpisa. Če razpis prvič ne uspe, se mora opraviti ponovni razpis in če tudi ta ne uspe se lahko za določen čas sprejme delavca, ki nima pogojev po razpisu, vendar najdalj za dobo enega leta.

Ob vstopu delavca v podjetje, mora biti natančneje seznanjen z delovnim mestom, z delovnimi pogoji, s pravicami in dolžnostmi, z neposrednimi sodelavci, z organizacijo in delovanjem samoupravljanja, s pogoji nagrajevanja, statutom in drugimi samoupravnimi akti.

Za vsakega delavca, ki nastopi delo, je določena poizkusna doba, in sicer za delavca, kjer se zahteva višja ali visoka strokovna izobrazba 120 delovnih dni, za vse ostale delavce pa 90 delovnih dni. Delavca na poizkusnem delu spremlja in strokovno ocenjuje izvrševanje njegovih nalog strokovna komisija, ki jo imenuje upravni odbor. Delavcu, ki ne izpolnjuje z uspehom poizkusnega dela, ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v podjetju in mu pre-

neha delo z dnem, ko mu je vročena dokončna odločba, izdana na podlagi ocene o uspehu poizkusnega dela. Delavec ima pravico v roku 8 dni po prejemu pismene ocene vložiti pritožbo na upravni odbor. Ravno tako lahko delavec med poizkusnim rokom brez obrazložitve v vsakem času preneha delati, če misli, da delovno mesto ne ustreza njegovim delovnim sposobnostim, vendar mora ta svoj sklep pismeno predložiti splošnemu sektorju.

Delo v podjetju lahko delavec nastopi tudi za določen čas. Delovna organizacija lahko zaposli takega delavca samo v naslednjih primerih:

1. če je potrebno nadomestiti delavca, ki je pri vojaki ali na orožnih vajah;
2. če je potrebno nadomestiti delavca, ki opravlja javne funkcije ali pa je na izrednem študijskem dopustu;
3. če je potrebno nadomestiti delavca, ki je v bolniškem staležu ali na porodniškem dopustu;
4. če je potrebno nadomestiti delavca, ki je v priporu ali preiskovalnem zaporu;
5. če se začasno poveča obseg dela zaradi pravočasne izvršitve rokov pri delih, ki imajo izključno sezonski značaj;
6. če se poveča obseg proizvodnje in ima tako povečanje začasen ali sezonski značaj;
7. če se je povečalo delo pri nakladanju ali razkladanju blaga na prometna sredstva;
8. če nastopi kritično stanje glede materialov ali polizdelkov, ki se morajo v času sezone oz. ugodnih vremenskih prilikah izdelati v dokončen proizvod;

9. za dela, ki so sezonskega značaja, kot so dela na opekarni, kurjač ogrevalnih peči in podobno.

Delovno razmerje za določen čas preneha, ko se opravi delo oz. z vrnitvijo odsotnega delavca na delovno mesto v podjetje. O tem pa se mora pred pričetkom dela pismeno obvestiti.

III. poglavje:

Delavec se ne sme razporediti na delo brez strokovnega nadzorstva, če ni prej ugotovljeno, da je usposobljen za delo in za uporabo predpisanih varstvenih sredstev in ukrepov. Če delavcu grozi neposredna življenjska nevarnost pri delu ima pravico odkloniti delo in mora to takoj sporočiti delovodji. V tem primeru ima pravico, v kolikor ni razporejen na drugo ustrezno delovno mesto, do nadomestila osebnega dohodka v višini povprečja tromesečne akontacije osebnega dohodka.

Delavec, ki še ni star 18 let in žene, se ne smejo razporediti na fi-

zično težka in zdravju škodljiva delovna mesta.

V primeru nosečnosti se mora žena razporediti na lažje delovno mesto, s pravico do osebnega dohodka prejšnjega delovnega mesta in s pravico, da se vrne na to delovno mesto, ko je po izvidu zdravstvene službe to delo sposobna opravljati.

Delavec je lahko premeščen na drugo delovno mesto brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

1. če to zahteva delovni proces in če pogoji, ki se zahtevajo za to delovno mesto, ustrezajo delavčevim in drugim delovnim sposobnostim;
2. če ni surovin ali drugega materiala;
3. če je potrebno nenadoma nadomestiti odsotnega delavca (porodniški dopust, bolezenski izostanek, neupravičen izostanek, redni dopust in izredni dopust, kadrovski rok, zapor in preiskovalni zapor ter podobno);

4. ob višji sili, ki je že nastopila ali se neposredno pričakuje (požar, poplava, potres, nenadno okvarjenje surovin, materiala ali delovnih sredstev in podobno);

5. če ne izvršuje uspešno rednih delovnih nalog.

Premestitve, ki so navedene v prejšnjem odstavku pod točkami 2., 3., 4. in 5., se lahko izvedejo na delovna mesta, ki terjajo nižje, višje ali enake strokovne in druge sposobnosti. Delavce, ki so na poizkušnji, se za čas trajanja te dobe, razen v primeru 4. točke, ne sme premeščati.

Za dobo enega meseca sme odločati o premestitvah neposredni vodja, za daljšo dobo pa o tem odloča komisija za kadrovske politike, v primeru 5. točke pa strokovna komisija za ocenjevanje poizkusnega dela.

Delavec mora v vseh teh primerih slediti ustmenemu nalogu, lahko pa se na to pritoži, in sicer za pritožbe, ki se nanašajo na odločitve:

(Nadaljevanje na 15. strani)

Iz seje ZKS - Žalec

(Nadaljevanje z 12. strani)

10. Kadrovska politika nam šepa v glavnem iz dveh razlogov. In sicer, ker je del ljudi, ki so na vodilnih ali srednje vodilnih položajih, konzerватivnih in ker se ti bojijo za svoje položaje. Neglede na izobrazbo pa se ni bati nobenemu od tistih, ki slede toku dogodkov in ki se ne boje izvajanja pravilne kadrovske politike. Drugi razlog je v tem, da so kadrovske službe delovnih skupnosti strokovno kot politično kos svojim nalogam.

PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — P

1. posameznika — odloča na II. stopnji komisija za kadrovske politiko;

2. komisijo za kadrovske politiko — upravni odbor podjetja;

3. upravnega odbora — delavski svet podjetja.

IV. poglavje:

Delavci imajo pravico do omejevanja delovnega časa, t. j. 42 ur v tednu. Delavcem, ki delajo na sezonskih delih brez presledka najmanj 4 mesece v letu in opravijo sicer več ur dela kot znaša poln delovni čas za to dobo, se jim te ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Tako izračunani delovni dnevi se delavcem štejejo v delovno dobo. Ta čas pa se jim v tem primeru ne sme šteti kot poseben delovni pogoj pri delitvi osebnih dohodkov. Zaradi zahtev tehnološkega postopka lahko delavci v podjetju delajo različno število ur v teku delovnega dneva. V tem primeru pa skupen delovni čas v letnem povprečju ne sme presegati 42 ur na teden, pri čemer mora biti zagotovljen dnevni in tedenski počitek.

Pravico do skrajšanega delovnega časa na dan ima na svojo zahtevo delavka z otrokom starim do 8 mesecev. Ko je otrok star 8 mesecev, ima delavka pravico delati po 4 ure na dan, dokler ni otrok star 3 leta, v primeru če predloži mnenje zdravniške komisije. Tak delovni čas se šteje kot poln delovni čas. Ravno tako imajo pravico do skrajšanega delovnega časa delavci, ki so z odločbo pristojnega organa priznani invalidi. Delavec ima pravico delati v večjih delovnih organizacijah hkrati in tako dosegati poln delovni čas.

Delavec je dolžan delati več kot poln delovni čas (nadure) tudi v naslednjih primerih:

1. kadar se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitve bi povzročila precejšnjo materialno škodo;

2. pri montaži, demontaži in prevozu strojev, če bi se zaradi nedokončanega dela varnost ljudi ogrozila ali bi nastala v podjetju precejšnija materialna škoda;

3. če se nadaljuje delo, da bi se odvrnila okvara na delovnih sredstvih ali preprečilo kvarjenje materiala ali surovin;

4. na delih, ki so po svojem značaju sezonska in na delih, kjer se vključijo v polnem delovnem času opraviti nujnih del ali pogodbenih del in bi zaradi tega nastala v podjetju materialna škoda;

5. če gre za dela, katerih izvršitev vpliva na izvrševanje drugih del oz. vpliva na nemoten potek tehnološkega postopka;

6. pri delih, ki so zaradi neugodnih atmosferskih prilik v zaostanku.

Podaljšani delovni čas okvirno določa delavski svet, v primeru pa če je zadela podjetje ali delovno mesto nesreča ali se taka nesreča pričakuje, ni potrebna odobritev, v tem primeru odredi delovni čas direktor ali njegov namestnik in naknadno o tem obvesti delavski svet. Tako delo se obračunava za vsako uro opravljenega dela po povečani obračunski postavki za 50 %.

Ni pa mogoče zahtevati dela preko polnega delovnega časa:

- od delavke med nosečnostjo;
- od delavke, ki neguje otroka, ki še ni star eno leto;
- od delavca, ki še ni izpolnil 18. leto starosti;
- od delavca, ki bi mu po mnenju zdravnika tako delo lahko poslabšalo zdravje.

Delavci, ki so zaposleni na delovnih mestih:

- žgalci okroglih peči, krožnih peči, predornih in nadglazurne peči;
- kurjači generatorja in kotlarne;
- vratarji in nočni čuvaj;

ne smejo zapustiti svojega delovnega mesta, dokler ne dobijo zamene.

Če tak čas ne presega 30 minut, se mu to ne šteje kot poseben pogoj dela.

Če delavec brez vednosti podjetja izostane od dela, mora v roku 24 ur sporočiti zakaj ni prišel na delo in kdaj se bo zopet vrnil. Po prihodu na delo mora tak izostanek opraviti.

Delovna skupnost sme razporediti delavca na nočno delo samo:

1. če je treba nadaljevati začeto delo, ki ga je v teku dneva prekinila višja sila;

2. če je treba preprečiti škodo na surovinah ali drugem materialu;

3. če to terjajo posebno resne družbeno-ekonomske, socialne in podobne okoliščine.

Predpogoj pa je, da dobi podjetje soglasje pristojnega republiškega upravnega organa. Ravno tako je potrebno posebno dovoljenje za razporeditev na nočno delo delavcev, ki so dopolnili 17. leto starosti.

Ni pa dovoljeno zahtevati nočnega dela:

- od noseče delavke;
- od delavke z otrokom do enega leta;
- od delavca, ki prinese izvid od zdravnika, da bi mu tako delo poslabšalo zdravstveno stanje;
- od delavca, ki še ni dosegel 17 let starosti.

V. poglavje:

Pravico do 30-minutnega odmora imajo samo delavci s polnim delovnim časom.

Vsakemu delavcu mora biti zagotovljen dnevni počitek najmanj 12 ur, razen za EE Ložnico, kjer lahko traja počitek v času sezonskega dela

10 ur dnevno. Po šestih delovnih dneh mora biti delavcu zagotovljen tedenski počitek najmanj 24 ur, razen v primerih, ko organizacija dela tega ne dopušča zaradi povečanega obsega poslovanja ali zaradi posebno nujnih del. V takih izjemnih primerih je treba delo razporediti tako, da koristi delavec 24-urni počitek v naslednjem tednu.

V dneh, ki so razglašeni za državni ali republiški praznik, delavci praviloma ne delajo. Taki prazniki so:

- Novo leto 1. in 2. januar;
- Praznik dela 1. in 2. maj;
- Dan zmage 9. maj;
- Dan borca 4. julij;
- Dan vstaje slov. naroda 22. junij;
- Dan mrtvih 1. november;
- Dan republike 29. in 30. november.

Če pade praznovanje na nedeljo, je dela prost naslednji delovnik, razen na Dan mrtvih, ko se praznuje samo 1. november.

V kolikor mora delavec zaradi tehnološkega postopka na tak dan delati, velja v tem primeru isto določilo, kot za prosti dan po 6 delovnih dneh.

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po nepretrgani delovni dobi 11 mesecev. Če je delavec v prejšnjem podjetju pridobil pravico do letnega dopusta in ni prekinil več kot 3 dni, ga lahko koristi v našem podjetju samo v primeru, če je to predhodno dogovorjeno. Če pride delavec, ki ni izpolnil pogojev, ki so predpisani za redni dopust, iz druge delovne organizacije v naše podjetje najkasneje v 3 dneh, pridobi pravico do letnega dopusta v našem podjetju po 11 mesecih dela. V to dobo se šteje tudi čas dela pri delovni organizaciji iz katere je prišel.

Delavcu, kateremu preneha delo v podjetju, je potrebno pred prenehanjem dela omogočiti, da izrabi svoj letni dopust. Isto velja tudi za delavca, ki odhaja na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka. Delavec, ki nastopi delo za določen čas in opravlja sezonsko delo, ima pravico do dopusta, če traja tako delo brez presledka najmanj 6 mesecev. Dovolj se mu za vsak mesec nepretrganega dela 1 dan dopusta.

Dopusti se določajo glede na delovno dobo, in sicer:

1. za del. dobo do 5 let 14 del. dni;
2. za del. dobo nad 5 do 15 let 18 del. dni;
3. za del. dobo nad 15 do 25 let 24 del. dni;
4. za del. dobo nad 25 let 30 del. dni.

Delavcu, ki še ni star 18 let, pripada 21 delovnih dni dopusta.

(Nadaljevanje na 16. strani)

PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — P

Delavec, ki dopolni 18. leto starosti v koledarskem letu za katerega koristi dopust, se mu v tem letu še prizna 21 dni rednega letnega dopusta.

Nadalje se prizna dodatni dopust:

1. udeležencem iz NOV in internirancem, ki imajo to priznано v delovni knjižici, po naslednji lestvici:

- za udeležbo od 1941. leta 5 dni;
- za udeležbo od 1942. leta 4 dni;
- za udeležbo od 1943. leta 3 dni;
- za udeležbo od 1944. leta 2 dni;
- za udeležbo od 1945. leta 1 dan;

2. članom kolektiva, ki bolujejo za TBC in silikoza in niso bili na okrevanju v preteklem letu, 2 dni.

Delavci, ki koristijo letni dopust po teh kriterijih, ne smejo imeti več kot 30 delovnih dni dopusta.

Letni dopust ima delavec pravico koristiti v nepretrganem času, če pa narekuje potrebe dela in delavec na to pristane, je mogoče dobiti dopust v dveh delih. En dan svojega letnega dopusta lahko delavec koristi kadar ga sam določi, kar pa mora sporočiti nadrejenemu starešini najmanj 30 dni vnaprej. Delavski svet po potrebi lahko tudi določi kolektivni dopust.

Na obratu Ložnica se redni letni dopust koristi praviloma po sezoni.

Delavec ima pravico izostati od dela do 7 dni v koledarskem letu v naslednjih primerih:

1. ob sklenitvi zakonske zveze do 2 dni;
2. pri smrtnem primeru staršev (zakonskega druga, otrok ali pastorkov, bratov in sester) do 3 dni;
4. v primeru selitve do 1 dan;
5. v primeru elementarnih nezgod do 3 dni.

Izredni plačan dopust od 7 dni do 3 mesece lahko odobri upravni odbor članu delovne skupnosti samo za njegovo strokovno usposabljanje, če je to v interesu podjetja.

Delavec je lahko odsoten brez pravice do nadomestila zaradi osebnih opravkov v naslednjih primerih:

- 1. zaradi ureditve svojih družinskih zadev ali drugih važnih opravkov največ 30 koledarskih dni v posameznem poslovnem letu;

2. zaradi šolanja oz. strokovne usposobitve največ 3 mesece v posameznem poslovnem letu.

Tako odsotnost z dela odobri upravni odbor podjetja.

Noseča mati ima pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 133 dni. Porodniški dopust lahko nastopi 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti najkasneje 28 dni pred porodom. V kolikor pa nastopi kasneje, ima po porodu pravico samo do 105 dni porodniškega dopusta.

Ce se otrok rodi mrtev, ali če umre pred potekom porodniškega dopusta, ima delavka pravico ostati

na dopustu še toliko časa, kolikor ji je po zdravniškem izvidu potrebno, da se opomore od poroda in duševnega stanja zaradi izgube otroka, vsekakor pa najmanj še 30 dni.

VII. poglavje:

Delovne dolžnosti člana delovne skupnosti so:

1. sodelovati pri samoupravljanju;
2. opravljati delovne in družbene obveznosti s polno odgovornostjo;
3. vestno opravljati mu zaupano delo;
4. spoštovati in po potrebi pomagati svojemu delovnemu tovarišu ter imeti do njega humane odnose;
5. upoštevati delovne naloge ter navodila svojega predpostavljenega;
6. neprestano se strokovno izobraževati in vzgajati;
7. javljati spremembo bivališča in družinskega stanja;
8. varovati in gospodariti z družbeno imovino s skrbjo dobrega gospodarja;
9. čuvati tajnost podjetja;

10. pospeševati delovne in družbene obveznosti drugih članov delovne organizacije;

11. uporabljati svoje osebne in druge sposobnosti;

12. racionalno opravljati s poverjenimi sredstvi;

13. ravnati se po določenih zakona, statuta, splošnih aktov in drugo;

Za kršitev delovne dolžnosti in povzročitev škode, ki jo je storil na delu ali v zvezi z delom, je delavec odgovoren delovni skupnosti. Delavec ima pravico vzeti si pri postopku za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti zagovornika. Delavec, ki namenoma ali iz velike nepazljivosti povzroči podjetju na delu oz. v zvezi z delom škodo, mora povzročeno škodo povrniti. Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil. Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca, kolikšen del škode je povzročil, morajo škodo povrniti po enakih delih. Za povzročeno škodo se šteje tudi izmet izdelkov oz. slaba kvaliteta opravljenega dela, če je dokazano, da je ta nastala po delavčevi krivdi. Tako ugotovljeno škodo mora vodja oddelka tako prijaviti direktorju ali splošnemu sektorju, ki obvesti komisijo za izrekanje ukrepov za kršitev delovne dolžnosti, da razišče okoliščine v katerih je škoda nastala, kdo jo je povzročil, koliko znaša ter določi višino in način povračila. Če delavec odkloni povračilo škode, se uveljavi odškodninski zahtevek pri sodišču.

Kršitve delovne dolžnosti so lahko lažjega ali hujšega značaja:

1. nevestno opravljanje dela;
2. zamujanje ali predčasno zapuščanje delovnega mesta;
3. neopravičen izostanek z dela do 3 dni v enem letu;

4. oviranje drugih pri delu;

5. opravljanje zasebnih opravkov v delovnem času;

6. nedostojno obnašanje proti sodelavcu pri delu;

7. nepravilni odnosi sodelavcev — lažjega značaja;

8. prenašanje spletk in ustvarjanje nezdravih odnosov;

9. zapuščanje delovnega mesta brez odobritve ali vednosti pristojnega delavca;

10. vsako dajanje ali opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilno delovanje podjetja (tehnološka disciplina in podobno);

11. nezadostna skrb za pravilen pouk in delo vajencev ter praktikanov, ki so dodeljeni na strokovno usposobljanje;

12. neupoštevanje določb pravilnikov in organizacijskih predpisov podjetja, če se z njimi ne povzroči hujših posledic ali škode;

13. samovoljna zamenjava delovnega mesta ali izmene;

14. neprijavljanje nastalih sprememb glede bivališča in družinskega stanja;

15. nekvalitetno in slabo opravljeno delo in opustitev prijave napak, če so to kršitve manjšega značaja;

16. nepravočasna opravičitev vzroka izostanka z dela.

Hujše kršitve delovne dolžnosti so:

1. neopravičen izostanek z dela nad 3 dni v enem letu;

2. malomarno ravnanje z zaupanimi sredstvi, spisi in dokumenti, če je to imelo negativne posledice;

3. kajenje v delovnih prostorih in v bližini objektov, kjer to ni dovoljeno;

4. vsako dejanje ali opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilno delovanje podjetja;

5. kršitev določil statuta, splošnih aktov in drugih predpisov podjetja;

6. neopravičena odklonitev dela v podaljšanem delovnem času;

7. prisvajanje zasebne lastnine delavcev in odvzem sodelavcem stvari, ki so jim bile zaupane v zvezi z delom;

8. sramotenje in zlonamerno obrekovanje podjetja, njegovih organov upravljanja in članov delovne skupnosti;

(Nadaljevanje v prihodnji številki)

Izdaja keramična industrija Liboje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik Suler Darko. Izhaja dvomesečno. Uredništvo: telefon Petrovče 1. Tisk Grafično podjetje

»Celjski tisk« Celje.