ALUMINIJ

Glasilo delovnega kolektiva tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA »BORIS KIDRIČ« KIDRIČEVO
Urejuje uredniški odbor: predsednik Franjo Vrlič, člani: Alenka Gorup, Stojan inž. Kerbler, Janez Kostanjevec, Franc Meško, Andrej Podbreznik, Janez Sukič, Boris Solovjev, Rudi Štelcer in Anton Zadravec.
Odgovorni urednik: inž. Stane Tonejc
Naslov uredništva: Aluminij Kidričevo
Tekoči račun pri NB Ptuj 604-19-1-320
Telefon 3 10 95/341
Rokopisov ne vračamo
Tisk: tiskarna časopisnega podjetja »Mariborski tisk« Maribor

ŠT. 10 OKTOBER 1965 LETNIK III.

ENAJST LET PROIZVODNJE IN RAZVOJA TGA

Vsaka obletnica predstavlja določen mejnik v zgodovini našega podjetja in prav je, da se v takih trenutkih za kratek čas ozremo nazaj po prehojeni poti, da iz doseženih uspehov in izkušenj črpamo znanje in moč za bodoče delo. Enajst let je razmeroma kratka doba v zgodovini podjetja, še zlasti če jih primerjamo s stoletno izkušnjo drugih tovarn. Za naš kolektiv pomeni teh enajst let več kot desetletja za marsikatero drugo tovarno, saj smo v tem kratkem času prodrli v vse skrivnosti proizvodnje glinice in aluminija; še več: danes proizvajamo glinico in aluminij po najnaprednejši tehnologiji, ki jo marsikje v Evropi še štejejo za avantgardno.

Naš kolektiv je skupaj z vodstvom podjetja kmalu po začetku proizvodnje v letu 1954 spoznal, da mora za vsako ceno slediti modernemu razvoju tehnologije, ker le tako lahko s cenejšo investicijo občutno poveča proizvodnjo. Pristopili smo k preurejanju peči v elektrolizi aluminija za višjo proizvodnjo, v program razširitve pa smo vključili tudi izgradnjo nove elektrolize za 20.000 ton aluminija po moderniziranih koncepcijah. Za tako proizvodnjo bi potrebovali okoli 80.000 ton glinice, vendar takratnega obstoječega stolpnega sistema na to zmogljivost ni bilo mogoče povečati. Našli smo boljšo rešitev z osvojitvijo Pechineyevega predloga za rekonstrukcijo stolpnega sistema v kontinuirani Bayerjev sistem razklopa z izgradnjo nekaterih novih objektov in modernizacijo vseh ostalih obratov glinice. Prav tako bi k že obstoječi mehanizaciji dobili še avtomatiko in daljinsko upravljanje.

Od 31. decembra 1957. leta, ko smo sklenili prvo pogodbo s podjetjem Pechiney o izdelavi inženiringa za rekonstrukcijo in modernizacijo, pa do meseca junija 1963, ko smo izčrpali prvi aluminij iz novih peči, in oktobra 1963, ko smo prešli pri proizvodnji glinice na kontinuirani Bayerjev postopek, je preteklo skoraj šest let. Vsa ta doba je bila izpolnjena s trdo borbo za inozemske in domače kredite ter z napornim študijem dokumentacije kakor tudi z borbo za pravočasno montažo vseh naprav.

Da priprava in realizacija II. faze izgradnje ni bila lahka, vidimo že po tem, da je poleg požrtvovalnega in odločilnega dela lastnega kolektiva pri projektiranju in izgradnji sodelovalo še 23 tujih in 18 domačih podjetij. Med investicijo je podjetje investiralo iz lastnih sredstev okrog 2 milijardi dinarjev, za podražitve in prekoračitve pa je plačalo 925 milijonov dinarjev.

S končano modernizacijo je naše podjetje doseglo tako stopnjo proizvodne zmogljivosti in je v takšni fazi tehničnega razvoja, da mora še naprej uvajati vse tehnične novosti v svoj sistem proizvodnje, to pomeni, da se moramo še nadalje nenehno modernizirati in povečevati naše zmogljivosti, ker lahko le tako držimo korak z modernim razvojem in poslujemo rentabilno. Da je bila v tej smeri politika kolektiva in vodstva podjetja pravilna, nam najlepše priča dejstvo, da zaostreni pogoji gospodarjenja, ki jih je prinesla gospodarska reforma, našega podjetja niso mogli bistveno prizadeti. Ni nam treba razmišljati o preusmeritvi proizvodnje ali pa celo o odpuščanju delavcev, kot to delajo v nekaterih drugih kolektivih. Enajstletni trud našega kolektiva za moderno organizacijo dela, za avtomatizacijo posameznih obratov in moderno mehanizacijo preostalih je obrodil svoje sadove in omogoča, da sprejete mere ne vplivajo na hujše poslabšanje našega ekonomskega položaja.

Naš kolektiv z optimizmom gleda v prihodnost in je pripravljen vložiti svoje znanje in moč v to, da bi bila naša tovarna še večja in lepša. To dejstvo pa nam hkrati zagotavlja, da bomo lahko tudi v prihodnje proslavljali jubileje z novimi delovnimi uspehi.

-sj-

★ ★ ★

Te dni praznujemo 11 let življenja naše tovarne. Naj bo naša prihodnost obdobje novih delovnih uspehov, ki jih bomo dosegli samo s pridnostjo in umnim gospodarjenjem!

Na stotine ton je steklo iz naših elektroliz v petnajstih letih

Naša največja skrita rezerva - zvišanje izobrazbene ravni članov kolektiva

Je že tako, da smo v času, ko so nam skrite rezerve dan za dnem na jeziku. Iskanje skritih rezerv je postalo pri nas splošna moda. No, nočem se tudi jaz pridružiti širokemu krogu »humoristov«, ki dan za dnem pišejo v naših časopisih (resnih in šaljivih) o skritih rezervah in včasih razdirajo take, ki nimajo ne repa ne glave, in le redki ugotove kaj pametnega in družbeno koristnega. Rad bi napisal čisto resen članek o tem, kje so v našem kolektivu največje rezerve in kako jih kaže izkoristiti.

Seveda si ne lastim za ugotovitve, ki jih bom napisal v naslednjih vrsticah, nobene izumiteljske pravice. Že davno so namreč drugi (bolj pametni od mene) odkrili pa tudi praksa je pokazala, da je produktivnost dela veliko večja v tistih podjetjih, kjer je izobrazbena struktura zaposlenih visoka, kot pa v kolektivih, kjer je izobrazba zaposlenih na nizki ravni. Tudi to je znano, da je v državah, ki slove po visokem standardu (ZDA, Zahodna Nemčija, Švica itd.) izobrazbeni nivo prebivalstva izredno visok. Kaj na primer koristijo državi vsa naravna bogastva, če narod te države strokovno ni sposoben teh bogastev izkoristiti v svojo blaginjo? V najboljšem primeru se okoriščajo s temi dobrinami tujci (primer: Kuwait), domačemu človeku pa dajo le drobtinice od velikega kosa bele pogače. Nasproten primer pa je majhna Holandska. V tej državici je z zakonom določeno, da mora imeti vsak kmetovalec najmanj dokončano srednjo kmetijsko šolo. Rezultat tega zakona je izredno visok standard v tej državi.

Prav tako je v podjetju. Kaj nam koristijo še tako moderni stroji, če jih ne izkoristimo, kot bi jih lahko! Primer: v Zahodni Nemčiji je povprečna delovna doba stružnice od 4 do 5 let, pri nas pa do 30 let, a ne zato, ker bi morda bile nemške stružnice slabše, naše pa izredno dobre. Nasprotno, pri njih se stružnica v petih letih amortizira in da najvišji možen odstotek profita (potem jo lahko vržejo med staro železo, ali pa jo prodajo — nam, Jugoslovanom). Našo stružnico pa uporabljamo in jo izključimo iz proizvodnje, šele ko ugotovimo, da smo nekaj let delali na njej z izgubo.

Ta primer je res drastičen, je pa žal resničen. Mar to pomeni, da so jugoslovanski strugarji nesposobni? Nikakor ne! Nesposobni so v večini primerov le naši organizatorji proizvodnje, ki ne znajo organizirati poteka dela tako, da bi lahko proizvajalec pokazal vse, kar zna in zmore, in bi iztisnil iz sebe in iz stroja vse, kar je praktično in teoretično mogoče. Proizvodnja pa bi morala biti na drugi strani organizirana tako, da bi samodejno izpadli iz proizvodnje vsi nesposobni proizvajalci in slabi stroji.

Kako bomo to dosegli? Najprej in najbolj neposredno z zvišanjem izobrazbene ravni zaposlenih. Tako bomo tudi najhitreje uresničili parolo: sposobnega človeka na ustrezno delovno mesto! Kajti, če bomo imeli vsi za svoja delovna mesta ustrezno izobrazbo, se ne bo nobeden več bal za svoj »stolček«, ne bo več privilegijev, odnosi bodo bolj tovariški in lahko si bomo iz oči v oči rekli vse o naših dobrih in slabih lastnostih. Pa naj bo dovolj posploševanja. Poglejmo raje, kako je v našem kolektivu in kakšna je izobrazbena struktura v TGA.

(Nadaljevanje na 2. strani)

Treba bo skrbneje gospodariti

(Nadaljevanje s 1. strani)

Na srečo našega kolektiva gospodarska reforma ni preveč pretresla. Že pred reformo so organi upravljanja z umnim gospodarjenjem storili mnogo tega, kar nam je pomagalo, da smo reformo in njen prvi val pričakali in preživeli na trdnih nogah. Skratka, ob reformi in vseh tegobah, ki nam jih je prinesla, smo še enkrat lahko ugotovili, da je TGA v gospodarskem smislu dokaj trden kolektiv. Prav zaradi tega pri nas skoraj ni bilo občutiti panike, ki so jo čutili v dobri polovici vseh podjetij širom po državi, kjer so brezglavo odpuščali delavce, neupravičeno višali osebne dohodke in cene in sploh na vseh koncih in krajih iskali »skrite rezerve«, na katerih so (o, sancta simplicitas) dvajset let brezskrbno spali. Ne samo, da se mi nismo kaj posebno razburjali, naši finančniki so nam celo zagotovili, da se tudi v prihodnje nimamo česa bati. Seveda, če bomo nekoliko zategnili pasove in včasih malce krepkeje prijeli za delo. Torej v bistvu imamo svetle perspektive. Ali drugače: naša ladja pluje v mirnih vodah. Ravno to, da plujemo v mirnih in čistih vodah, pa nas ne sme uspavati, marveč je sedaj pravi čas, da storimo vse, da bo naša prihodnost še svetlejša in lepša. *Čas je, da »potegnemo na svetlo« našo prvo in največjo skrito rezervo (če se ob tem članku duhovi ne bodo preveč razburili, bom o ostalih rezervah morda pisal drugič) — zvišajmo izobrazbeno raven naših proizvajavcev! In drugič: še bolj poostrimo selekcijo pri sprejemanju kadrov, kajti z visoko ravnijo izobrazbe se v naši tovarni res ne moremo pohvaliti. Pa si poglejmo raje konkretne podatke. Začnimo pri osnovi, to je pri osemletki, ki je predpogoj za vsako nadaljnje izobraževanje. Če razvrstimo naše proizvajalce glede na njihovo osnovnošolsko izobrazbo, dobimo naslednjo sliko:*

brez vsake izobrazbe	*6 zaposlenih,*
od 1. do 4. razreda osnovne šole	*442 zaposlenih,*
od 5. do 7. razreda osnovne šole	*902 zaposlena,*
s popolno osemletko	*520 zaposlenih.*
S k u p a j	*1870 zaposlenih*

Pogled na to sliko nikakor ni razveseljiv, saj ima v TGA samo 27,80 odstotkov vseh zaposlenih popolno osemletko. Manj kot 4 razrede osnovne šole ima 23,63 odstotkov zaposlenih, medtem ko je večina zaposlenih nekje med obema skrajnostima. Smelo si upam trditi (in tudi dokazati), da je vsaj 10 tovarišev v TGA nepismenih, okrog 50 pa je polpismenih. Ko že povsod tako radi računamo razna povprečja, pa izračunajmo še povprečje osnovnošolske izobrazbe: na zaposlenega v TGA pride povprečno 5,05 razreda osnovne šole.

»Ni vse osnovna šola!« bodo rekli nekateri. Pa poglejmo, kako je s strokovno izobrazbo:

USLUŽBENCI:	
visoka šola	*18 zaposlenih*
višja šola	*7 zaposlenih*
srednja šola	*90 zaposlenih*
nižja šola	*72 zaposlenih*
manj kot osnovna šola	*5 zaposlenih*
S k u p a j	*192 zaposlenih*
DELAVCI:	
visokokvalificirani	*115 zaposlenih*
kvalificirani	*416 zaposlenih*
polkvalificirani	*970 zaposlenih*
nekvalificirani	*177 zaposlenih*
S k u p a j	*1678 zaposlenih*

Po obeh tabelah sodeč tudi strokovno naš kolektiv ni na višku. Da je res tako, primerjajmo izobrazbo zaposlenih v naši tovarni z izobrazbeno strukturo v Sloveniji in Jugoslaviji:

	Fak. izobr.	*Višja šola*	*Srednja šola*	*VKV*	*KV*	*Manj kot VKV*
TGA	*0,9*	*0,3*	*4,8*	*6,1*	*26,0*	*61,6*
Slovenija	*2,6*	*1,0*	*7,6*	*0,7*	*22,5*	*65,1*
Jugoslavija	*3,2*	*1,7*	*9,1*	*0,5*	*18,3*	*67,0*

Če pogledamo to primerjavo, vidimo, da v TGA prednjačimo predvsem pri nekvalificiranih, kvalificiranih in visokokvalificiranih, vidno pa zaostajamo pri strokovnjakih s srednjo, višjo in visoko izobrazbo. Torej tudi s strokovno izobrazbo zaposlenih se v našem kolektivu ne moremo ponašati. Medtem pa na drugi strani priznavamo, da je prišlo do reforme v naši državi predvsem zaradi nizke izobrazbene strukture vsega prebivalstva in zaradi nestrokovnosti takih ljudi, ki zasedajo položaje, katerim po svoji šolski izobrazbi in strokovnem znanju niso dorasli.

Naš pravilnik o delitvi osebnih dohodkov priznava velik pomen strokovne izobrazbe za dobro opravljanje dela, s tem da ima 955 članov našega kolektiva odbitke pri osebnih dohodkih zaradi tega, ker delajo na delovnih mestih, za katera nimajo strokovne izobrazbe. S tem posredno izrekamo priznanje strokovnjakom s šolo. To pa seveda ni dovolj. Sedaj, ko na vseh forumih udarjamo ob veliki zvon, da je pomanjkljiva izobrazba akutni problem našega gospodarstva in naše družbe nasploh, da je rešitev našega gospodarstva v večji strokovnosti zaposlenih, to pa zahteva strokovno usposobljene ljudi, je najlepša priložnost, da si tudi v našem kolektivu nalijemo čistega vina.

Najbolj pravično bo, če vsem tovarišem, ki za svoja delovna mesta nimajo ustrezne izobrazbe, postavimo razumljiv rok (vsaka pretirana naglica bi dala negativne rezultate), do katerega si naj uredijo svojo izobrazbo. Od te zahteve bi morda odstopili le pri starejših delavcih, ki so pred upokojitvijo, in pri takih, ki na svojih delovnih mestih res uspešno delajo že več kot 10 let (vendar naj bi bili možni razponi navzgor glede na zahtevnost delovnega mesta). Pri pridobivanju izobrazbe jim z vsemi sredstvi pomagajmo (z denarjem, ki se je nabral v skladu skupne porabe iz odbitkov zaradi neustrezne izobrazbe).

Če bomo storili to, kar predlagam, se lahko zgodi le eno: tistim, ki so strokovnjaki že brez šole, bo to, da jim bodo šole izdale ustrezna spričevala, le gola formalnost, tisti, ki bi radi postali dobri strokovnjaki, pa za to niso imeli možnosti, se bodo s pomočjo vsega kolektiva potrudili, da to v najkrajšem času postanejo; za vse lažne strokovnjake (upam, da takih v našem kolektivu sploh ni) in take, ki nimajo interesa za izobraževanje, pa na delovnih mestih, ki jih sedaj zasedajo, res ne bi smelo biti več prostora. Če bomo to uresničili, bomo izpolnili tudi eno izmed najvažnejših načel gospodarske reforme: »Pravi človek na pravo delovno mesto!«. Tako se nam ne bo več dogajalo, da ne bi vedeli, kam z mladimi perspektivnimi inženirji, ki smo jih izšolali z našim denarjem, in ti delovnega poleta polni mladi ljudje ne bodo več čakali na delovna mesta kot na neko miloščino. S tem bomo obelodanili tudi našo največjo skrito rezervo.

D. F.

Vsi člani delavskega sveta in predsedniki svetov proizvajalcev so dobili že pred 2. izredno sejo delavskega sveta šestmesečno poročilo o higienskem in tehničnem varstvu pri delu za prvo polletje 1965. Ko sem podrobno pregledoval to poročilo, sem se ob nekaterih postavkah krepko zamislil, saj nam že samo dejstvo, da je bilo v prvem polletju izgubljenih skupaj kar 10.636 delovnih dni, pove dovolj. Ko pa še naprej ugotoviš, da je polletno povprečje izpada delovnih dni bilo v enakem obdobju lanskega leta 3,86 %, letos pa v tem času 4,36 %, se moraš zamisliti še toliko bolj.

Sodim, da bi se s tem poročilom HTV službe moral temeljito seznaniti vsak član našega delovnega kolektiva, kajti v novi gospodarski reformi je nedvomno tudi zelo važen činitelj poraba sredstev v namene nadomestila boleznin do 30 dni, ki jih plačuje podjetje. Gospodarska izguba zaradi nezgod in obolenj, ki znaša skupno v prvem polletju več kot 97 milijonov dinarjev, je za nas vse precejšnja vsota, ki nas mora brez pomislekov voditi do razmišljanja, kako čimprej to vsoto zmanjšati in jo spraviti v prihodnje na minimum.

Sodim, da kljub še nekaterim manjšim pomanjkljivostim, ki še niso povsem odpravljene, niso vsem nezgodam in obolenjem vzrok slabi delovni pogoji, saj smo v zadnjih nekaj letih vložili precejšnja sredstva za odpravo raznih kvarnih vplivov, bilo je tudi cepljenje proti gripi in še in še. Verjetno pa se ne bom preveč oddaljil, če trdim, da je vzrok še mnogim nepotrebnim manjšim nezgodam zelo slaba zavest nekaterih članov kolektiva, ki še vedno menijo, češ saj to tako plača tovarna in nisem nič oškodovan!

Toda ali taki člani kolektiva sploh še razmišljajo o tem, kdo je sploh podjetje? Nedvomno mi vsi, ki tvorimo naš delovni kolektiv! Nedvomno vsi prav dobro vemo, da so naši OD odvisni od našega letnega proizvodnega plana. Ko bi vsak med nami v tovarni tako skrbno gospodaril in varčeval, kot to dela doma, potem vsekakor ne bi že zaradi najmanjšega glavobola ali podobnega zahteval bolniškega staleža, kar po drugi strani pomeni, da bi že ob prvem polletju lahko prihranili v tovarni lepe milijone, ki bi jih drugje močno potrebovali.

Pri vsem tem pa se mi nehote postavlja še drugo vprašanje. Vsi skupaj smo namreč zelo malo storili, da bi tako nezadovoljive razmere odpravljali res pravočasno, vendar pa ne samo z opozorili, kot smo navajeni, ampak bi bilo treba tu najti neko pozitivnejšo skupno rešitev.

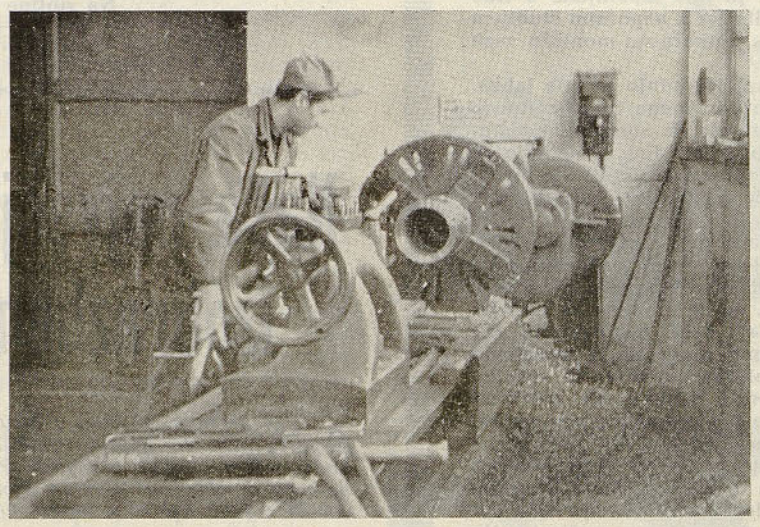
V prejšnjem mesecu se je sestal SPDE glinice in temeljito pretresel to poročilo ter sprejel tudi konkreten sklep o izvajanju varstvenih ukrepov, ki se jih bo tudi dosledno pridrževal. Medtem pa se je sestala že tudi OO ZK glinice in na svojem sestanku posvetila temu vprašanju nekoliko več pozornosti, kot je to bilo doslej.

Dosedanja praksa nam je namreč zelo jasno pokazala, da OO ZK v kolektivu ne razpravljajo dovolj o varstvu pri delu, ker še pač vedno prevladuje mnenje, da so za to pristojni le organi in službe, ki morajo po njihovem mnenju paziti na varstvo delavcev. **Tukaj bo namreč nujno potrebno nekaj ukreniti, ker moramo imeti pred očmi, da smo za dobro HTV službo odgovorni prav vsi — predvsem pa še člani ZK, ki bi morali tem problemom posvečati več pozornosti in ne valiti vsega le na razne pristojne organe in službe.**

V naši tovarni je pri delu, kot je vsaj razvidno iz poročila, še vedno veliko poškodb, vendar pa je število poškodb zunaj tovarne — to je izven delovnega časa — pogosto še mnogokrat večje. Vsi vemo še kako dobro, da je teh največ spomladi in jeseni, razumljivo pogosto pri delavcih, ki stanujejo na vasi. Pri tem seveda tudi ni treba biti preveč bister za tak sklep: poškodbe so najbolj pogoste v sezoni poljskih del — vse te boleznine pa plača tovarna, kratko rečeno, mi vsi. Ne mislim sicer nič posploševati ali pa se celo vmešavati v posle, za katere je pristojen le naš obratni zdravnik, vsekakor pa trdim, da so med nami tudi taki delavci, ki so že tako rekoč nekako »abonirani« za zdravniške preglede ne glede na končni rezultat.

Njihova logika pa je namreč zelo preprosta — lažje je sedeti v čakalnici, kakor pa delati za strojem ali celo pri razkladanju sode, boksita, apna itd. Teh nekaj vrstic pa sem navedel le zato, ker sodim, da bo moral prav vsak med nami resno pomisliti na dejstvo, da gredo mnogokrat po nepotrebnem v izgubo težki milijoni, ki bi jih bilo moč ob nekaj večji zavesti vsakega posameznika in ob večji odgovornosti vseh nas prihraniti in jih mnogo koristneje uporabiti za dvig družbenega standarda vseh zaposlenih članov našega delovnega kolektiva.

M. F.



Brez zaščitnih očal lahko delo pri stroju zapusti neljube posledice

Tudi taki so med nami

Na 2. izredni seji delavskega sveta, ki je bila 3. septembra 1965, je med mnogimi točkami dnevnega reda pod tekočimi zadevami prišlo na dan tudi zelo zanimivo vprašanje — in sicer o poštenosti ali bolje rečeno nepoštenosti posameznih članov našega delovnega kolektiva. Tovarišica Vida Lončarič je namreč povedala članom delavskega sveta zanimivo zadevo, kako so si namreč nekateri zares nepošteni člani kolektiva začeli prisvajati prislužen denar svojih sodelavcev. Vse prisotne člane je ta stvar zelo presenetila, saj si skoraj nismo mogli predstavljati, da so med nami še taki tovariši, če jih sploh še lahko imenujem tovariši, ki so povsem namerno in preračunano dvignili pri izplačilu mesečno plačo za svoje sodelavce in jim potem denarja sploh niso izročili.

Kot je tovarišica Vida omenila, se je tako umazano delo dogodilo v DE livarna in menda v skladišču, ko so se našli taki, ki so izkoristili gnečo in brez podpisa dvignili denar za svoje sodelavce, vendar ga niso dali tistim, katerih je bil, ampak v svoj žep.

Vsekakor si ne morem predstavljati, da so resnično med nami še vedno taki netovariši, ki si upajo kratko malo oropati svojega sodelavca, brez da bi pri tem pomislili, kako so oškodovali prizadetega sotovariša — predvsem pa še, če ima družino. Še bolj pa ne razumem tega, da nihče pri izplačilu ni opazil tega umazanega dela teh ljudi in jih razkrinkal na licu mesta. Kako je sploh mogoče, da se nekdo izdaja za drugega ali pa zahteva denar za svojega tovariša in da tega nihče ne opazi. Če pa je nekdo, ki je za to vedel, pa molči, je potem popolnoma enak tistemu, ki je to storil, in bi si zaslužil enako kazen kot storilec tega umazanega dela.

Seveda postavljam vprašanje tistim, ki so to storili, ker so nedvomno še vedno med nami — kje sta njihova zavest in poštenost? Ali jih res ne grize vest ob tem nečedno opravljenem delu in ali ne pomislijo, kako bi bilo njim pri srcu, če bi jih nekdo drug oropal njihovega celomesečnega zaslužka, pri tem pa bi vedeli, da je tisti med njimi, v njihovi delovni eno-

(Nadaljevanje na 3. strani)

Problematika in razvoj drugostopenjskega šolstva

Z reformo osnovne šole v obvezno osemletno šolo se je spremenila fiziognomija nekdanje osemrazredne gimnazije. Ohranila je značaj splošnoizobraževalne šole, čeprav je z uvedbo tehnične vzgoje izgubila nekdanji zgolj humanistični in intelektualistični karakter.

Državni in upravni organi so v toliki meri zadržali pristojnosti glede ustanavljanja strokovnih šol, predpisovanja učnih načrtov, nadzora nameščanja učnega osebja in uvajanja drugih temeljnih vprašanj, da so strokovne šole, zlasti tehnične, v zadnjem obdobju obdržale mnoge značilnosti državnih izobraževalnih ustanov.

Ekonomika novega gospodarskega sistema, ki se je pričel razvijati vzporedno z rastjo delavskega in družbenega upravljanja, je silila gospodarske organizacije, da so pričele napore za doseganje ciljev svoje gospodarske politike povezovati s problematiko vzgoje in izobraževanja strokovnih kadrov.

Kljub ogromnemu pomenu strokovnega izobraževanja za dvig delovne storilnosti se je novo pojmovanje vloge gospodarskih činiteljev pri reševanju vprašanj strokovnega izobraževanja le počasi uveljavljalo. **Pravni izraz spremenjenih družbenih odnosov in novega gospodarskega sistema ter njihovih vplivov na sistem strokovnega izobraževanja sta uredba o centrih za strokovno izobraževanje delavcev ter resolucija o izobraževanju strokovnih kadrov zvezne skupščine. Ta dva akta vsebujeta temeljna načela strokovnega izobraževanja, nakazujeta pa nekatere nove oblike strokovnega izobraževanja.**

Različno pojmovanje temeljnih načel ter vloge posameznih zainteresiranih činiteljev od delovnih organizacij, gospodarskih zbornic, šolskih organov upravljanja pa do upravnih organov in predstavniških teles, je rodilo potrebo, da se okvirna določila navedenih zveznih predpisov konkretizirajo in uskladijo v naši republiki. **Rezultat naporov pri reševanju te naloge je priporočilo o nalogah na področju strokovnega izobraževanja v SR Sloveniji iz 1961. leta. To priporočilo vsebuje očrt bodočega strokovnega izobraževanja, sistema, v katerem se bodo dosedanje vajenske šole in šole s praktičnim poukom postopoma preoblikovale v poklicne šole, tehniške in njim ustrezne šole pa prilagodile potrebam gospodarstva in družbenih služb.**

Z novim gospodarskim sistemom spremenjena izhodišča za urejanje izobraževanja strokovnih kadrov so privedla do novih stališč glede kvalifikacijskih stopenj, po katerih so bile v prejšnjem sistemu strokovnega šolstva razvrščene tudi nekatere vrste izobraževalnih ustanov. Ker po načelu dohodka in delitve osebnih dohodkov po delu vrednotimo proizvajalce po delovnih sposobnostih ne pa po administrativno priznanih kvalifikacijah, izgublja sistem kvalifikacijskih stopenj svoj splošni pomen.

Na drugi strani pa je treba ugotoviti, da bodo strokovne izobraževalne ustanove uskladile svoje vzgojne izobraževalne dejavnosti z interesi družbe. Instrument za zagotovitev take usklajenosti je verifikacija izobraževalnih dejavnosti, ki bo s predpisanimi minimalnimi zahtevami in drugimi pogoji glede vpisa, učne vsebine, oblike izobraževalnega procesa, učnega kadra, učbenikov in materialnih pogojev zagotovila ustrezno raven tistih strokovno izobraževalnih ustanov, ki bodo izdajale spričevala in diplome z družbeno priznano veljavnostjo.

Tudi razlike v strukturi vpisa, ki so nastale v šestih letih, so precejšnje in niso postale na osnovi ustreznih analiz, ki naj bi jih izdelali ustrezni činitelji gospodarstva, pač pa so rezultat neusmerjenega razvoja. Te spremembe so narekovale največkrat lokalne razmere, interesi staršev in želje mladine. Prav tako ni bila enakomerna dinamika porasta absolventov šol druge stopnje. Te spremembe niso bile rezultat načrtne kadrovske politike, ker zaradi še nerazčiščene metode planiranja potrebe po kadrih niso načrtno vplivale na delo izobraževalnih ustanov.

Ker je osnovno šolstvo doseglo tako stopnjo kvantitativnega razvoja, da je vsa mladina do 15. leta starosti vključena v osnovno šolo, je težišče nalog v zvezi s povečanjem izobrazbe prešlo na šolstvo druge stopnje. V gospodarsko razvitih državah obiskuje čedalje več učencev šole druge stopnje.

S povečanjem zmogljivosti posameznih vrst šol druge stopnje in z drugimi ukrepi (stimulacija absolventov, da se po končani šoli zaposle) se bo postopoma izboljšala izobrazbena struktura aktivnega prebivalstva. Razmerje med aktivnim prebivalstvom z višjo in visoko šolsko izobrazbo na eni strani in aktivnim prebivalstvom s srednjo izobrazbo se s povečanjem kapacitet šolstva druge stopnje ne bo bistveno spremenilo. Na oblikovanje tega razmerja so vplivala prizadevanja mladine in zaposlenih, da si z rastočim obsegom in modernizacijo proizvodnje itd. pridobe višjo ali visoko izobrazbo ter si tako ustvarijo pogoje za višje osebne dohodke.

Drugi činitelj so dovolj velike kapacitete višjih in visokih šol ter fakultet, ki so omogočale mladini in zaposlenim, da dosežejo višjo in visoko izobrazbo. Zato bodo morale imeti tehniške in njim ustrezne strokovne šole značaj zaključenosti. V gospodarsko razvitih državah se razmerje med strokovnjaki z visoko izobrazbo ter tehniki dosti bolj nagiba na stran tehnikov, kot pa pri nas.

Potemtakem so značilnosti drugostopenjskega izobraževanja:

— hierarhična razdelitev,

— velika razlika v programskih in metodoloških načelih,

— nesoglasja glede vloge teh šol v družbenem razvoju,

— različne organizacijsko-pedagoške rešitve, kar je povzročalo neracionalno izkoriščanje sredstev in učnih moči.

Osnovne spremembe v strukturi in nalogah drugostopenjskega izobraževanja pri nas in v svetu

Za vse šole druge stopnje je značilna stroga delitev na splošno vzgojne in strokovne. Splošno izobraževalne šole — gimnazije — so bile pogoj za študij na visokih šolah, strokovne šole pa so pomenile izobraževanje za delo, kjer je ob ustrezni strokovni teoriji prihajala bolj do veljave ročna spretnost. Za sedanjo strukturo šol druge stopnje je še vedno značilno pripravljanje mladine za delavske in uslužbenske poklice. Še vedno velja staro pojmovanje o vrednosti fizičnega in umskega dela. Čeprav statistika trdi, da obiskuje le 30 % učencev srednjih šol gimnazije, (pred vojno pa je bilo ravno obratno), šole za delavske poklice stagnirajo, nekatere celo izgubljajo učence, povečuje pa se število učencev in šol, na katerih se formirajo uslužbenci. Res pa je, da strokovne šole zahtevajo zelo drago opremo in zamotano strukturo vzgojiteljev in jih je mogoče razvijati največkrat na področjih z razvitim gospodarstvom. Zato so nerazvita področja brez teh šol in je čutiti neprestan pritisk na šole v razvitih centrih. Takšne razmere pa favorizirajo ustanavljanje gimnazij v nerazvitih področjih, kjer je zaradi maloštevilnih industrijskih podjetij že samo po sebi več mladine. Nenehno je čutiti težnjo, da bi se število gimnazij in drugih šol večalo, čeprav pomenita kvaliteta in množičnost, s katero se vključujejo v drugostopenjsko izobraževanje, neko neskladje v notranji organizaciji izobraževalnega sistema, kar povečuje stroške šolanja, ker se mladina tako pripravlja zgolj za nadaljevanje štiri- do petletnega študija. Na splošno je opaziti težnjo večanja števila šol in načinov izobraževanja, za kar bi naj veljal enak sistem izobraževanja. Tak sistem ni in ne more v mnogočem koristiti sedanjemu družbenemu razvoju pri nas in ga skoraj vse države opuščajo. Posledica takšne rasti števila šol je, da imamo danes toliko metalurških fakultet, kolikor jih nimajo vse severne dežele skupaj. Na drugi strani pa primerjajmo proizvodnjo jekla in železa, ki je mnogo manjša, kot jo ima ena teh dežel!

Sedanja struktura srednjih šol zahteva, da se mladina zelo zgodaj odloči za poklic. Gospodarske organizacije pa niso vedno pripravljene vključiti mladino s 15 leti v delovno razmerje, češ da niti fizična niti mentalna sposobnost 15-letnika nista zadostni za delo, ki ga terja sodobna proizvodnja od vsakega delavca. Ob takšnih stališčih, ki izvirajo brez dvoma iz prakse, se odpira resno družbeno vprašanje, kam z mladino do 17. leta starosti. V zadnjih 5 letih je končalo osnovno šolo 777.992 učencev, v srednjo šolo pa se jih je vključilo 79,3 %. Če prištejemo še učence, ki so nadaljevali šolanje po enoletnem presledku, je kar 86 % vseh učencev, ki so končali osnovno šolo in nadaljevali pouk na srednjih šolah. Od preostalih 14 % se jih je nekaj vključilo v neposredno delo, drugi pa čakajo na izpraznjena mesta na srednjih šolah. Odstotek učencev, ki so končali srednjo šolo, bi bil še večji, če te ne bi predstavljale ozkega grla«. Po vsem svetu se uveljavlja praksa, da bi dvignili izobrazbeno raven celega naroda na stopnjo, ki ustreza drugi stopnji izobrazbe.

Leta 1963 je končalo šolo druge stopnje v Franciji 83 %, v ZDA 76 %, na Švedskem 67 %, v Italiji 52 % in v Bolgariji 40 % mladine med 15. in 19. letom.

Drugostopenjsko izobraževanje pri nas je programsko in metodološko ločeno od osnovnega šolstva, medtem ko drugje težijo k enotni strukturi in organski enotnosti šolstva prve in druge stopnje. Šolstvo in izobraževanje sta postala integralni del družbenega, ekonomskega in kulturnega razvoja vsake dežele. **Znanost in znanstveno raziskovanje sta med osnovnimi faktorji, ki določajo potencial in moč vsake dežele. Spoznavanje intelektualne in delovne tehnične kulture je potrebno vsakemu človeku, ker je pogoj njegovega razvoja, večje delovne produktivnosti ter individualnega in družbenega bogastva.**

Osnove novega sistema

Programsko metodološke osnove vsakega vzgojnoizobraževalnega sistema druge stopnje temeljijo na znanstveno-tehnoloških, kulturnih in ekonomsko-političnih činiteljih nekega obdobja in določene družbe. Pri tem pa ima šolstvo splošne in posebne družbene naloge:

- da krepi splošni ekonomski, kulturni in politični potencial socialistične družbe,
- da družbi in delovnim organizacijam priskrbi potrebno število kadrov za gospodarsko in družbeno dejavnost,
- da omogoča mladini izobraževanje po njenih sposobnostih in interesih in jo enakovredno vključuje v delo in izobraževanje,
- da omogoča razvoj splošnih človeških kvalitet in osebnosti posameznika,
- da je osnova za visokošolski študij.

Na tej osnovi je sestavljen predlog novega vzgojno-izobraževalnega sistema na drugi stopnji. Tako bi potekalo šolanje v dveh fazah:

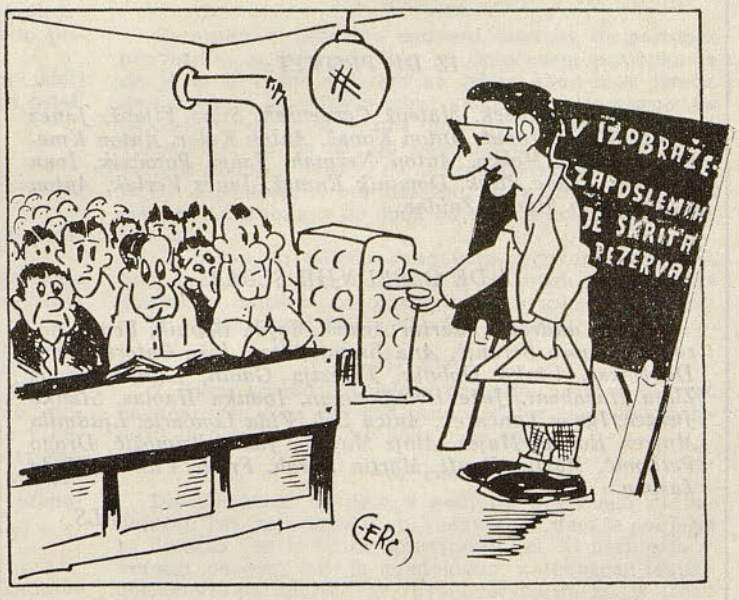
1. DVELETNO PRIPRAVLJALNO INDUSTRIJSKO-TEHNIČNO IZOBRAŽEVANJE IN

2. DVELETNO SKLEPNO IZOBRAŽEVANJE.

Z uvedbo dveh faz šolanja druge stopnje prvi dve leti ne bi bili izgubljeni, če učenec ne dovrši popolne srednje šole, saj mu že ti dve leti omogočata zaposlitev.

Na osnovi uspeha zrelosti in sposobnosti v prvih dveh letih in s pomočjo službe za poklicno usmerjanje se opredeljujejo učenci za tiste poklice ali pa za nadaljnje šolanje, ki jim najbolj ustreza. Pri tem je upoštevanja vredno dejstvo, da bo gospodarski proces in tehnološki razvoj potreboval srednje kadre z višjo, širšo in kvalitetnejšo izobrazbo.

I. T.



In kje so notranje rezerve?

(Nadaljevanje z 2. strani)

ti? Tako dejanje je obsojanja vredno, še toliko bolj, ker so s tem nečednim delom osramotili in vrgli slabo luč tudi na svoje sodelavce, med katerimi delajo.

Organi delavskega samoupravljanja — člani delavskega sveta — so ta primer ogorčeno obsodili kot najhujšo kršitev delovne discipline, ki je tudi zapisana v začasnih sklepih o odgovornosti delavca za kršitev delovnih dolžnosti pod 20. točko, kjer piše, da za hujšo kršitev delovne discipline velja zlasti: »pridobitev osebne gmotne koristi na škodo člana kolektiva s tatvino ali namerno poškodovanje sodelavčeve lastnine«. To pravzaprav ni niti eno niti drugo, kajti to je po moje že pravi rop in ne samo tatvina, saj je takorekoč oropano iz žepa svojega sodelavca. Čeprav je delavski svet naročil vodjem delovnih enot, da naj vsekakor skušajo ugotoviti tiste delavce, ki so dvignili denar pri zadnjem izplačilu za svoje sodelavce in jim ga niso izročili, pa še s tem ni opravljeno vse. Tu bi namreč sedaj morali sodelovati vsi člani teh obratov ali služb in pomagati vodstvu delovne enote, da čimprej odkrije take nepoštene delavce in jih po najkrajši poti spravi iz podjetja, kajti tak človek, ki gre tako daleč, da oropa svojega sodelavca, ne sodi več v kolektiv, niti v naš niti v kakšen drugi.

Skoraj prepričan sem, da ga bodo pošteni tovariši v teh delovnih enotah, kjer se je to umazano delo zgodilo, prej ali slej odkrili in ga odstranili iz svoje in sploh iz naše sredine. Ni bilo malo primerov, ko so v sanitarnih poslopjih nekateri vlamljali v omarice svojih sotovarišev in iz njih kradli vse, kar jim je prišlo pod njihove nepoštene prste, od denarja do oblek, čevljev itd., vendar so se nekateri že ujeli, ostale pa bo nedvomno tudi prej ali slej doletela enaka usoda. Če ne morejo ali nočejo biti pošteni taki in njim podobni, pa bodimo pošteni vsaj mi drugi in jih skušajmo s skupnimi močmi čimprej odkriti in jih izključiti iz svoje sredine, v katero sploh ne sodijo in kjer za take ne more in ne sme biti prostora. Dokler bomo imeli med seboj take in podobne netovariše, bodimo budni na vsakem koraku in jim preprečimo njihovo nadaljnje nečedno delo ter jim povejmo v obraz, da naj tisti, ki hoče danes živeti brezskrbno življenje, dela to za svoj denar, ki si ga naj najprej pošteno prisluži, ne pa z denarjem svojih sodelavcev, kajti takih resnično ne sme biti med nami. M. F.

Ob prazniku naše tovarne iskreno čestitamo vsem sodelavcem, ki so dopolnili deset let neprekinjene zaposlitve v našem podjetju

IZ DE GLINICE:

Franc Bedrač, Alojz Bek, Janez Bračič, Martin Cafuta, Anton Dvoršak, Valentin Dominko, Vinko Dovečar, Jakob Drevenšek, Franc Fric, Jakob Gojkošek, Ivan Hertiš, Jože Horvat, Janez Horvat, Stanko Irgl, Jože Kokovnik, Franc Kozoderc, Štefan Kreslin, Ivan Kociper, Alojz Krajnc, Franc Kojc, Vinko Kokol, Janko Krajnc, Rudolf Kurbus, Janez Ljubec, Martin Lovrenko, Vinko Lepej, Ludvik Mlakar, Jakob Mesarič, Jurij Mohorko, Stanko Munda, Martin Merc, Franc Meško, Štefan Milnarič, Jože Marušek, Karl Podgoršek, Vinko Pšajd, Anton Repinc, Mihael Rojko, Jože Selinšek, Stanko Seidl, Anton Sakelšek, Franc Štumberger, Anton Štumberger, Franc Šmid, Franc Šimenko, Franc Tement, Franc Topolovec, Peter Vrbnjak, Anton Zebec, Anton Žumbar, Franc Žlahtič in Anton Žolger.

IZ DE ALUMINIJA:

Evgen Andrejek, Stanko Bedenik, Rudolf Bedenik, Blaž Bednički, Stanko Bezjak, Franc Ciglar, Viktor Copak, Janez Drevenšek, Anton Eržen, Martin Emeršič, Konrad Fladung, Jože Fideršek, Ivan Fištravec, Štefan Fras, Jože Frank, Janez Flajs, Franc Gerdak, Jakob Gajzer, Jurij Horvat, Leopold Horvat, Stanko Hojnik, Alojz Habjanič, Viktor Ivanuša, Franc Jus, Franc Junger, Adolf Kosi, Ivan Krajnc, Jože Koletnik, August Kiselak, Matija Kosi, Matija Klep, Franc Kokol, Ivan Kirbiš, Karl Kelc, Štefan Kocmut, Ivan Kukovec, Jože Kovačec, Viktor Klasič, Zvonko Kelc, Stanko Kosi, Janez Kristovič, Feliks Kmetec, Stanko Kosec, Ivan Kojc, Jože Kardinar, August Kirbiš, Anton Levičnik, Anton Lovrenčič, Ivan Leben, Ivan Lebar, Janez Lovrenčič, Alojz Miložič, Rudolf Mislovič, Ivan Majoško, Ludvik Mlinarič, Janez Meznarič, Stanislav Majcen, Franc Potočnik, Janez Pukšič, Stanko Pukšič, Albin Ranfl, Anton Rotvajn, Štefan Rakuš, Ivan Reich, Stanko Senjor, Jože Sagadin, Jože Spevan, Lovro Smolinger, Jože Skledar, August Skledar, Anton Šabeder, Janez Špoljar, Ivan Šerot, Martin Šimenko, Ivan Šef, Ivo Tušek, Jože Trstenjak, Vinko Topolovec, Štefan Tašner, Jože Vtič, Anton Vidovič, Andrej Vidovič, Anton Vaupotič, Leopold Valh, Viktor Vogrinc, Jakob Vindiš, Franc Vuk, Anton Veselič, Janez Zavec, Stanko Zamuda, Franc Zamuda, Ferdo Zavratnik, Franc Žinko in Anton Belšak.

IZ DE ENERGETIKE:

Ivan Bračko, Janez Bauman, Franc Černivec, Jakob Drobnak, Franc Felicijan, Ivan Kramberger, Franc Kumer, Ivan Lozinšek, Štefan Levanič, Josip Murata, Franc Mlakar, Anton Petek, Roman Plajnšek, Franc Planinšek, Franc Pepelnik, Janez Planinšek, Jože Perkovič, Maks Rozman, Miha Šamprl, August Šoštar, Martin Turk, Alojz Zorec, Ivan Zelenjak in Franc Žunkovič.

IZ DE VZDRŽEVALNI OBRATI:

Mihael Anžel, Franc Arnuš, Franc Bezjak, Ludvik Bedrač, Albin Bombek, Maks Dovečar, Franc Drevenšek, Ludvik Forstnerič, Anton Fajfarič, Stanko Feguš, Janez Gajzer, Janez Hebar, Franc Jelen, Mihael Jeza, Janez Jurič, Konrad Jakelj, Anton Kozoderc, Marjan Kuret, Milan Kukec, Stjepan Krikovič, Anton Krajnc, Franc Murko, Jože Mlakar, Franc Meznarič, Ivan Palfy, Maks Planinc, Anton Pulko, Jože Pauko, Franc Petrovič, Anton Primožič, Rudi Petrovič, Jože Pihler, Anton Perger, Anton Pišek, Janez Roškar, Martin Svenšek, Ivan Sok, Franc Šegula, Vladek Šerc, Franc Širovnik, Alojz Šmigoc, Janez Tašner, Jurij Topolovec, Jože Turk, Ivan Voglar, Anton Vernig, Anton Veselič, Anton Zajc, Janko Zajšek in Ferdo Zupančič.

IZ DE PROMET:

Anton Bratušek, Matevž Černenšek, Silvo Fijavž, Janez Gobec, Ciril Hrovat, Anton Kovač, Anton Kolar, Anton Kmetec, Davorin Meško, Anton Nežmah, Janez Potočnik, Ivan Pinterič, Franc Pišek, Dominik Rumež, Janez Verlak, Anton Zadravec in Stanko Žnidar.

IZ DE OSREDNJIH SLUŽB:

Alojz Andrašič, Martin Arnuš, Majda Babnik, Franc Borovnik, Lovro Beranič, Ana Brandstätter, Jože Čatorič, Vera Dobljekar, Vinko Dobnik, Terezija Galun, Katica Gegič, Zlata Hazabent, Jože Hemghelman, Ivanka Havlas, Stanko Jurgec, Ignac Lončarek, Anica Lah, Vida Lončarič, Ljudmila Mojzer, Roman Majer, Alojz Majcen, Janez Primožič, Drago Petkovič, Martin Ranfl, Martin Šprah, Franc Vuk in Nada Zaspan.

ELS

Ob letni konferenci tovarniškega komiteja ZMS

20. OKTOBRA 1965 JE BILA LETNA KONFERENCA TOVARNIŠKEGA KOMITEJA ZVEZE MLADINE SLOVENIJE TGA KIDRIČEVO, KI SO SE JE, RAZEN NEKAJ VEČ KOT ŠTIRIDESET MLADINCEV, UDELEŽILI TUDI **SEKRETAR OBČINSKEGA KOMITEJA ZMS RIHARD ROZMAN, PREDSEDNIK DS VIKTOR PRELOG, SEKRETAR TOVARNIŠKEGA ODBORA SINDIKATA IVAN MAZERA IN PREDSTAVNIKI MLADINSKEGA AKTIVA IZ RUŠ.**

Konferenco je otvoril in pozdravil vse navzoče **Andrej Podbreznik** — predsednik TK v prejšnji mandatni dobi, ki je v nadaljevanju svojega poročila o delu med drugim dejal:

»V našem delovnem kolektivu je za preteklo obdobje značilno razgibano politično in gospodarsko življenje. V letošnjem letu smo proslavljali 20-letnico osvoboditve izpod fašističnega jarma, 20-letnico rojstva nove socialistične Jugoslavije, 20. dan mladosti.

Drugi važen dogodek je rojstvo gospodarske reforme. Z uvedbo gospodarske reforme so, kakor povsod drugod, tudi pri nas nastopile določene spremembe v gospodarskem poslovanju kolektiva in v življenju vsakega posameznika. Gospodarski učinek takšnih sprememb bomo lahko popolnoma ocenili šele pozneje, vendar je že danes popolnoma jasno, da mora v vse kotičke gospodarskega mehanizma prodreti pojmovanje, da je neizogibno ekonomsko in racionalno gospodarjenje na novih temeljih hkrati s stalnim razvijanjem socialističnih odnosov, ki se na teh temeljih lahko hitreje razvijajo. Tako je reformo razumel neposredni proizvajalec in zato ji tudi daje vso podporo.

Osnovna naloga organizacije ZMS ob izvajanju reforme pa je usmeriti mlade ljudi v iskanje notranjih rezerv in odkrivanje vseh tistih slabosti, ki zamegljujejo namenoma ali slučajno osnovna načela reforme. Mladi ljudje morajo iskati poti, da se modernizira proizvodnja in to proizvodnja na višji ravni. Potrebno bo bolj vztrajno začenjati razpravo o mestu in vlogi strokovnih kadrov v moderni proizvodnji in uvajanju ustreznih kadrov na vodilna delovna mesta. Skratka, največja naloga mladih je v tem, da se vsestransko zavzamemo za povečanje in izboljšanje proizvodnje.«

Potem se je na kratko dotaknil dela mladinske organizacije v preteklem obdobju:

»V programu dela smo si zadali nalogo, da bomo poživili politično ideološko delo v organizaciji. To smo nameravali uresničiti preko seminarjev, ki jih organizira centralni komite ZMS v mladinskem izobraževalnem centru v Bohinju, in preko seminarja, ki smo ga nameravali organizirati v lastni režiji, vendar do tega ni prišlo. Širšega ideološko-političnega dela letos ni bilo in tako so mladinci in mladinke ostali pri individualni ideološko-politični izobrazbi.

Ugotavljamo, da so se mladi v zadnjem času uspešno vključevali v proizvodni proces in po svojih močeh prispevali k dobremu delu. Kljub tej ugotovitvi pa moramo še z večjim poletom in vztrajnostjo nadaljevati to, kar smo začeli. Vemo namreč, da proizvodnja glinice in aluminija periodično ne dosega plana — ne mislim iskati vzrokov za to, ampak se hočem omejiti na to, kako proizvajalci lahko vplivajo na dosego plana in spričo tega na osebni dohodek. **Iz analiz, ki jih je napravilo vodstvo podjetja, je razvidno, da na doseganje plana vse bolj vpliva delavec pri proizvodnih napravah.** Posebej je to čutiti pri posluževanju elektrolitskih peči. Tega se moramo zavedati, saj je od proizvodnih uspehov odvisno poslovanje podjetja, naši osebni dohodki in naš standard. Da bomo tej nalogi dorasli, se bomo morali še naprej strokovno izobraževati in izpopolnjevati. Zahtevni tehnološki procesi zahtevajo namreč, kljub tehnično zelo izpopolnjeni proizvodnji, delavca, ki dobro pozna naprave, s katerimi rokuje, kakor tudi sam tehnološki proces. Vse to narekuje strokovno izpopolnjevanje obstoječe delovne sile, od katere je odvisno pravilno izkoriščanje proizvodnih zmogljivosti. Najtežje je pri poklicih, ki so specifični za podjetje in za katere ni nobenih šol, v katerih bi delavci pridobivali strokovno izobrazbo. Z zadovoljstvom lahko ugotavljamo, da je letos izobraževalni center podjetja organiziral vrsto tečajev za pridobivanje polkvalifikacije, kvalifikacije in visoke kvalifikacije. Mislim, da je prav ta center kovačnica naših kadrov, skozi katero bi naj šel vsak član našega kolektiva.

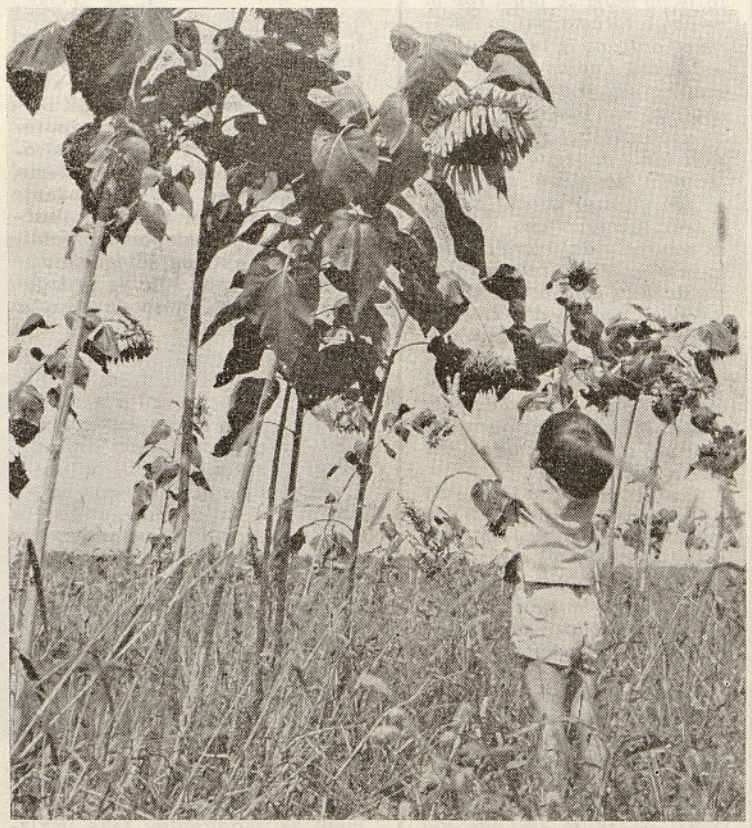
V preteklem obdobju, ki ga obravnavamo na današnji konferenci, je bilo delo na kulturno-zabavnem in športnem območju še najuspešnejše. 21. marca je mladina Kidričevega na pobudo mladine iz aktiva naselje organizirala in izvedla uspešno zabavno-glasbeno oddajo s quizom, ki je imela naslov Slovo od zime. Nedvomno se je s to prireditvijo, kakor tudi s prireditvijo ob dnevu mladosti, mladina Kidričevega na tem področju uveljavila in prav bo, če bomo tudi v prihodnje dosegali tu enake in še večje uspehe.

Manj uspešno je bilo športno življenje, saj so se naši mladinci udeležili le enega športnega srečanja v Rušah, medtem ko doma nismo priredili nobenega športnega tekmovanja. Pri tem ne morem mimo dejstva, da je šport blizu predvsem mladim ljudem in da prav mladi ljudje tvorijo jedro v določenih športnih panogah, s katerimi smo se proslavili že daleč izven meja naše domovine.«

Predsednik je omenil še delo v organih upravljanja z besedami:

»Že vrsto let govorimo o mladih v organih upravljanja, da jih je premalo in da bomo morali v prihodnje temu posvečati več pozornosti. Letos ni v upravnem odboru nobenega mladinca, v DS so sicer trije, vendar vsi starejši od 25 let, medtem ko so v delovnih enotah razmere skoraj enake. Vsekakor bomo v prihodnje ravno tu morali mnogo storiti Organizacija ZM si mora pridobiti ugled med kolektivom, njeni člani se bodo morali uveljaviti in tako doseči zaupanje svojih starejših tovarišev. Le tako bomo v prihodnje lahko govorili o večjem številu mladih v organih upravljanja — ne o predstavnikih mladine, ampak o enakopravnih članih kolektiva, o enakopravnih upravljalcih.

Opaziti je tudi nedejavnost in izogibanje dela nekaterih mladih članov ZK. Mislim, da je potrebno temu vprašanju ravno na današnji konferenci posvetiti vso pozornost,« je zaključil predsednik Podbreznik svoje poročilo in prosil za razpravo. Kljub kopici problemov si mladi, kot kaže, niso imeli kaj povedati, saj je bila razprava slaba in neplodna in diskutanti niso povedali nič bistvenega.



Mladi želijo vedno naprej . . .

V novi komite so bili izvoljeni po trije člani iz vsakega izmed treh mladinskih aktivov:

Iz aktiva naselje:
1. Marjan Krajnc,
2. Karel Selan,
3. Brigita Žimic.

Iz aktiva uprava — vzdrževalni obrati:
1. Filip Dolinar,
2. Anton Kokol,
3. Helga Stajneker.

(Nadaljevanje na 7. strani)

OGLEDALI SMO SI RUDNIK VELENJE IN TE ŠOŠTANJ

Vsako leto ima gasilsko društvo naše tovarne načrtovano v svojem delovnem planu strokovno ekskurzijo. Cilj te ekskurzije je, da vidimo, kako je urejena požarno-varnostna preventiva v drugih kolektivih, kakšno imajo gasilsko orodje, in da se pogovorimo o težavah, ki nastajajo pri našem delu.

Ker je bila želja vseh naših članov, da obiščemo naš največji rudnik lignita — Velenje, da bi videli, kakšna je požarno-varnostna preventiva in reševalne ekipe in kakšno je njihovo delo v takem kolektivu. Večina članov našega društva še ni imela priložnosti videti naprave v rudniku in termoelektrarni, zato je upravni odbor sklenil, da bo strokovna ekskurzija v rudnik lignita Velenje in termoelektrarno Šoštanj.

V soboto, 25. septembra, se je 25 članov našega društva odpeljalo s tovarniškim avtobusom v Velenje. Tam so nas sprejeli člani industrijskega gasilskega društva. Najprej smo si šli ogledat termoelektrarno Šoštanj. Tu nam je prijazni vodič pokazal in razložil pot premoga od rudnika pa prek mlinov do kotlov, ki proizvajajo paro, ki žene ogromne turbine. Vsi smo si z zanimanjem ogledovali te ogromne cevovode, transporterje, kotle in komandne prostore. Poseben vtis je na nas napravila velika dvorana, v kateri so tri ogromne turbine, ki proizvajajo skupno 135 MV električne energije. Za ogromno betonsko zgradbo stojijo transformatorji in razdelilna postaja z daljnovodom. Tu smo videli ogromne naprave, ki iz odpadnega premoga ustvarjajo tako dragoceno električno energijo.

V rudniku lignita smo si ogledali obrat — novi jašek, dvigala, ki dvigajo premog iz glo-

(Nadaljevanje na 8. strani)

Peter med člani v parku zdravilišča v Topolščici

Borci smo se sestali

Konec septembra smo imeli člani aktiva ZB NOV, zaposleni v tovarni, svoj sestanek. Ob tej priložnosti smo obravnavali delo članov in odbora aktiva v tovarni. Iz poročila sekretarja aktiva in iz diskusije, ki se je razvila po poročilu in v katero je živo poseglo več članov ZB, je bilo videti, da našim članom ni vseeno, kako bomo pri nas v prihodnje delali, da bomo pravilno izvajali gospodarsko reformo, kar je najvažnejše za naše splošno gospodarstvo in nadaljnje razvijanje delavskega samoupravljanja. Zato je vse bolj potrebno, da poživimo naše družbeno-politično življenje.

Člani ZB smo si zadali nalogo, da bomo z vsemi silami pomagali izvajati ukrepe nove gospodarske reforme, s katero bomo naredili velik korak k boljšemu gospodarjenju, večji proizvodnji ter s tem dosegli višjo življenjsko raven naših delovnih ljudi. Člani ZB se zavedamo, da moramo, kot v času NOB, biti v prvih vrstah, se boriti proti vsem negativnim pojavom pri izvajanju gospodarske reforme, ki jo moramo, kot že mnoge druge naloge, uspešno izvesti skupno z vsemi člani kolektiva. V vsem tem pa bomo uspeli le z večjo pridnostjo pri delu in z večjim čutom odgovornosti.

Naši člani so ostro kritizirali prenizke kazni za poneverbe, gospodarski kriminal, tatvine in druge prestopke. Saj so bili med vojno za košček vzetega kruha ljudje tudi ustreljeni — danes pa tako milo kaznujemo ljudske škodljivce, ki poneverjajo milijone in živijo na lahek način na račun naše skupnosti.

Ugotovili smo, da je bilo delo aktiva pravilno zastavljeno, zato tudi v večini primerov uspešno, saj je bil odbor aktiva v zadnjem letu res aktiven in je našel pravo mesto v tovarni za politično delo in pravo pot za reševanje problemov naših članov. Zato je odbor sodeloval z organi upravljanja, s političnimi organizacijami, s predstavnikoma podjetja in s strokovnimi vodstvi delovnih enot.

Ti sestanki, na katerih smo v večini primerov naleteli na razumevanje, so bili plodni.

Na tem sestanku smo sklenili, da se bomo po V. kongresu ZB v Sarajevu zopet sestali, obravnavali delo kongresa ZB, še posebej sklepe in si na podlagi leteh zadali nove naloge aktiva ZB v podjetju.

J. E.

Ob 20-letnici osvoboditve in 15-letnici delavskega samoupravljanja

Že v vsem letu 1965 obujamo spomine na 1945. leto bodisi s kulturnimi prireditvami, z meddruštvenimi fizkulturnimi tekmovanji, izleti ali drugače. Tudi na gospodarskem polju ne moremo ob tej pomembni obletnici prezreti naših dvajsetletnih uspehov, s katerimi začenjamo zdaj ob reformi novo obdobje naših naporov za boljši jutrišnji dan.

Ker je ta obletnica v istem času kot petnajsta obletnica našega delavskega samoupravljanja, menim, da imamo tudi na tem področju dovolj uspehov, ki se jih lahko spomnimo. Nimam namena na dolgo in široko razlagati, da je 27. junija 1950 zvezna ljudska skupščina sprejela zakon o upravljanju državnih gospodarskih podjetij po delovnih kolektivih, temveč bom poskušal prenesti v članek nekaj besed, ki so bile izrečene na primopredajni seji prvega delavskega sveta v našem kolektivu.

Res je, da je 18. avgust 1950 daleč za nami, da smo med tem časom našo tovarno tako rekoč skoraj obrnili na glavo in proizvedli precej tisoč ton glinice in tudi aluminija, vendar še obstajajo pisani in živi spomini na dan, ko je bila izpolnjena želja, da delavec-proizvajalec soodloča o svojem proizvodu in višku dela.

Prva seja delavskega sveta, ki je bila v nekdanjih barakah pred gradom, tam, kjer so danes pašniki, je bila zelo slovesna. Takrat še nismo imeli sejne dvorane, zvočnikov, mikrofonov in magnetofonskih trakov, zato je bila grobna tišina, da ne bi kdo preslišal kakšne besede.

Ob navzočnosti zastopnikov generalne direkcije za barvne kovine je takratni direktor Viktor Stopar prečrtal primopredajno poročilo.

Ker se je takratna dejavnost bistveno razlikovala od dela, ki ga danes opravlja naš kolektiv, in so bile tudi naloge delavskega sveta in upravnega odbora v marsičem drugačne, bom zvrstil nekaj odlomkov iz tega poročila. Predvsem bi rad opozoril na to, da naj vsakdo, ki bo bral te odlomke, pomisli, da je bilo to pred petnajstimi leti, ko nismo imeli nobenih izkušenj o delavskem samoupravljanju in ni bilo na voljo nobene tovrstne literature.

Iz poročila: Glede na zakon o upravljanju državnih gospodarskih podjetij je moja dolžnost, da vam podam poročilo o dosedanjih in bodočih nalogah; le-to naj prikaže dosedanje uspehe in slabosti pa tudi pot k bodočemu delu.

Tovarno so začeli graditi že v času okupacije, in to iz več razlogov. Glavni namen okupatorja je bil, da bi izkoristil naše delovne ljudi, da bi jih vpregel v svoj vojni imperialistični stroj, saj je začel graditi tovarno z našimi ljudmi, ki so živeli tu pod varstvom bajonetov in žičnih ograj. Naši delovni ljudje so morali delati kot sužnji in še slabše, okupator pa je še na druge načine uničeval naš mali narod.

Drugi vzrok so bila naša naravna bogastva v rudnikih boksita in premoga in v naših vodah, ki dajejo električno energijo. Vrednost, ki jo je okupator zapustil ob naš zmagi, je bila skupno 124,304.490 dinarjev, in to v gradbenih objektih 53 milijonov dinarjev, v opremi pa nekaj čez 67 milijonov dinarjev. Okupator je imel že precej opreme nagrmadene v tovarni, a jo je zadnje mesece odvlekel proti zahodu.

Med drugim je tovariš direktor navedel, da so bile investicije do 31. 7. 1950 naslednje:

Leto graditve	Plan	Ostvarjeno v 000 din	%
1942—1945	—	124,204	—
1945	—	2,116	—
1946	—	8,171	—
1947	—	325,999	—
1948	531,157	446,253	84
1949	813,423	393,664	48,4
1950	568,510	109,646	19,2
		Skupno 1,410.053	

1945—1946: Dodeljeni krediti v teh letih so bili v celoti izkoriščeni in so se uporabili za očuvanje ter vzdrževanje gradbenih objektov in opreme (miniziranje opreme in popravilo streh).

1947: Za to leto je bilo dodeljeno 325,999.000 dinarjev investicijskega kredita za nadaljnja gradbena dela na industrijskih objektih, za nabavo in montažo opreme. Prav tako smo v tem letu pričeli graditi novo naselje Strnišče.

1948: V tem letu smo pričeli z graditvijo dvoran za elektrolizo, usmerjevalce in stikalnice in nadaljevali z graditvijo mešalnice v glinici. Za te objekte bi morali izdelati gradbene načrte in izdobaviti opremo Madžari.

V tem letu se je začela trnova pot pri izgradnji naše tovarne, ker je zaradi neugodne politične situacije z vzhodnimi državami prišlo do prekinitve aluminijskega sporazuma in je ostal lep del našega dobroimetja neizkoriščen, ker so Madžari enostavno prekinili dobavo opreme za nas.

V poročilu za leto 1949 je rečeno: V tem letu smo nadaljevali z graditvijo industrijskih objektov, vzporedno pa z graditvijo družbenega standarda. Po prekinjenem aluminijskem sporazumu smo sklepali nove pogodbe z inozemstvom na zahodu za opremo industrijskih objektov.

Kolika je bila skrb za naše delavce in nameščence, je razvidno tudi iz graditve novega bodočega mesta v Strnišču. Prvotni program je predvideval poleg izgradnje naselja v Strnišču tudi še izgradnjo stanovanjskih blokov na Sp. Bregu pri Ptuju.

Ta varianta je bila pozneje izločena in tako pravi poročilo dalje: sedaj gradimo vse stanovanjske objekte v Strnišču. Do sedaj imamo naseljene 4 stanovanjske bloke. Vsak ima 18 družinskih stanovanj, ki nudijo udoben in prijeten dom našim delavcem in nameščencem po vsakdanjem 8-urnem delu. V kratkem bomo dogradili še stanovanjske in samske bloke ter tako zagotovili zadostno količino stanovanj našemu delovnemu kolektivu. V kratkem bo dograjena tudi nova delavska restavracija, ki bo poleg blokov med najlepšimi objekti v naši državi.

Nato je tovariš direktor v svojem poročilu prikazal še številčno stanje zaposlenih, številčni pregled po strokah in kvalifikacijah. Zanimiv je podatek, ki pravi, da smo imeli zaposlene 3 inženirje in 6 tehnikov in povprečno 80 kvalificiranih delavcev (takrat še ni bilo visoko kvalificiranih) in smo s temi dosegli velike uspehe pri izdelavi opreme in montaži tovarne. V letu 1950 je bilo povprečno 689 zaposlenih, delovna disciplina pa je bila na primerni višini.

Pri tej obravnavi tudi ni moglo izostati poročilo o osebnih prejemkih, ki so znašali z ozirom na povprečje plač:

Leto	Kvalific.	Polkvalific.	Nekvalific.	Inženirji
1947	3.800	3.000	2.600	7.766
1948	4.500	3.000	2.900	7.000
1949	4.330	3.500	3.100	7.000
1950	4.700	3.700	3.200	6.090

Leto	Tehniki	Pom. teh. osebje	Administr. moči	Pomožno osebje
1947	3.649	2.600	3.200	2.700
1948	4.250	3.000	3.650	3.260
1949	4.200	3.000	3.200	3.300
1950	3.810	2.750	2.930	3.110

V poročilo je bila zajeta tudi naša dejavnost na kmetijskem posestvu, nadalje še gozdarstvo, delavsko uslužbenska restavracija in industrijski magacin (trgovina z mešanim blagom).

Podano je bilo še posebno poslovno poročilo gospodarsko računskega sektorja, ki je izkazovalo finančni položaj celotnega podjetja.

(Nadaljevanje prihodnjič)

Kako naj poslujemo s skladom tovariške samopomoči?

Pred nekaj dnevi je tovarniški odbor sindikata izdal anketo, v kateri naj bi člani kolektiva odločili, kako naj poslujemo s skladom tovariške samopomoči. Gre dejansko za dve anketi, ki vsebujeta nekatere spremembe v zvezi z izplačili iz sklada. Do anket je prišlo na pobudo članov kolektiva, ki že nekaj let opozarjajo, da bi v pravilnik sklada morali vnesti določene spremembe odnosno dopolnitve, ker sedanji pravilnik ne ustreza dejanskim potrebam in možnostim poslovanja.

Veliko predlogov je bilo, da bi v sklad vključili upokojene člane kolektiva (po sedanjem pravilniku ti člani kolektiva nimajo nobene pravice in tudi ne obveze po odhodu iz kolektiva) in prav tako tudi starše članov kolektiva. Za vključitev upokojencev v sklad ni bilo nasprotujočih si predlogov, ker so vsi, ki so to večkrat predlagali, mnenja, da so upokojenci tudi prispevali v sklad in naj bi tudi imeli pravico do izplačil. Postavljali so le vprašanje, kako naj obravnavamo tiste upokojence, ki so odšli iz kolektiva, preden se je sklad ustanovil. Po daljši razpravi in predlogu sekretariata tovarniškega odbora bomo tudi tem upokojencem priznali pravico do izplačila. Omenimo še to, da upokojeni člani kolektiva po odhodu iz podjetja ne bi imeli več obveznosti do sklada, kar pomeni, da ne bi plačevali mesečnega prispevka, tako kot drugi člani kolektiva.

Predvsem sta si nasprotna dva predloga: Nekateri člani kolektiva predlagajo, da bi iz sklada izplačevali le v primeru smrti starša člana kolektiva, ki ga vzdržuje član kolektiva oziroma še bolj natančno, ki živi v skupnem gospodinjstvu s članom kolektiva. Sočasno predlagajo, da pri tem ne bi smelo biti omejitve glede pravic do sredstev iz sklada v primeru smrti tasta ali tašče, ki jih vzdržuje član kolektiva (po predlogu v anketi so zajeti le starši člana kolektiva).

Nasprotni predlog je, da bi član kolektiva participiral pri izplačilu v primeru smrti staršev, ne glede na to, če živi v skupnem gospodinjstvu ali ne. Ta predlog opravičujejo s tem, da ima član kolektiva stroške v primeru smrti svojih staršev, ne glede na to, če živi v skupnem gospodinjstvu s starši ali ne.

Kateri od teh predlogov bo obveljal, še ni znano. Zato se bodo morali odločiti člani kolektiva, ko bodo obravnavali predlog pravilnika sklada.

Vprašanju samcev bo potrebno prav tako posvetiti več pozornosti kot doslej. Sedanji pravilnik predvideva, da se v primeru smrti člana kolektiva — samca, krijejo iz sredstev sklada le pogrebni stroški do višine 40.000 dinarjev. Pri tem se postavlja vprašanje, ali niso tudi tisti, s katerimi živijo samci (vzemimo na primer starši), prav tako upravičeni na enak delež kot ostali upravičenci. Tudi spričo tega je več predlogov. Eni so mnenja, da po smrti člana kolektiva — samca, starši nimajo tolikih potreb po pomoči, ker njihov glavni vir dohodka ni bil osebni dohodek umrlega člana kolektiva. Kaj pa tisti starši, ki nimajo drugih dohodkov (ali pa so ti za življenje nezadostni) razen dohodkov, ki jih je prinašal v skupno gospodinjstvo umrli član našega kolektiva? Tudi takih primerov je nekaj.

Takoj po izidu ankete so sekretariatu tovarniškega odbora postavili nekaj vprašanj, ki bi po sprejetem pravilniku (predlogi v anketah) postala v posameznih primerih sporna. Vzemimo tak primer:

Umrl je upokojeni član kolektiva, katerega otrok je zaposlen v našem kolektivu. Po katerem kriteriju naj obravnavamo ta primer? Po tistem, ki obravnava upokojence, ali po tistem, ki obravnava starše. Najbolj pravično bi bilo, če bi v tem ali podobnih primerih uporabljali člene, ki so neposredno obravnavali dogodek. V našem primeru bi morali to zadevo obravnavati kot smrt upokojenca in ne kot smrt staršev.

Naslednje vprašanje: v kolektivu je zaposlenih več članov ene družine. Umre jim eden od staršev. Kateri od zaposlenih bo imel pravico do sredstev iz sklada? Menimo, da to vprašanje ne bi smelo biti sporno, saj je dolžnost otrok dostojno pokopati starše.

Še več vprašanj je bilo, vendar menimo, da ni potrebno obravnavati vsako vprašanje posebej, dokler komisija, ki bo delala pravilnik, ne bo izdala odnosno pripravila predlog novega pravilnika, ki bo šel v obravnavo članom kolektiva. Vsekakor pa bo morala komisija upoštevati predloge članov kolektiva, ker bo samo tako novi pravilnik izraz volje večine članov kolektiva.

mi

Koriščenje letnega dopusta za delavce, ki so se v letu 1965 zaposlili v našem podjetju

Obveščamo vse člane kolektiva, ki so se v letu 1955 zaposlili v našem podjetju, da imajo v smislu čl. 62, točke 3. in 4. temeljnega zakona o delovnih razmerjih pravico do koriščenja rednega letnega dopusta za leto 1965 po 11 mesecih nepretrganega dela in če v delu niso imeli presledka.

Če preide delavec neposredno ali s presledkom do treh dni z dela na delo iz ene delovne organizacije v drugo, se ne šteje, da je imel v delu presledek.

Čas, ko je bil delavec v delovnem razmerju, preden je odšel na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka, se mu šteje v delovno razmerje za pridobitev letnega dopusta, kolikor se neposredno po odslužitvi ponovno zaposli.

Vsi člani kolektiva lahko uveljavljajo svojo pravico do rednega letnega dopusta v svoji delovni enoti s tem, da predložijo potrebno dokumentacijo, in sicer: delavec, ki je bil zaposlen v drugem podjetju, mora predložiti potrdilo prejšnjega delodajalca, iz katerega naj bo razvidno, da tam ni izkoristil letnega dopusta, delavec pa, ki je prišel iz JLA, predloži vojaško knjižico, na osnovi katere se bo ugotavljala pravica do rednega dopusta.

V zvezi s tem pozivamo vse delavce, ki sodijo, da so v našem podjetju upravičeni do letnega dopusta, naj ga na osnovi potrdil zahtevajo v svojih DE, da bodo lahko vodstva DE pravočasno ukrenila vse potrebno za izdajo odločb o koriščenju dopusta.

Opozarjamo vse delavce, ki imajo pravico koristiti dopust v smislu tega obvestila, da naj to obvestilo upoštevajo, ker letnega dopusta ni mogoče koristiti v naslednjem letu, kolikor ga delavec ne nastopi v tem letu.

Za vsa potrebna pojasnila pa se delavci lahko obračajo tudi neposredno na kadrovsko socialno službo podjetja.

EP

Srečanje

»Sama«

Staršem v premislek

Kidričevo je dobilo nov otroški vrtec in jasli. Res lepa zgradba, svetla, prostorna, z moderno, ekonomično razporeditvijo prostorov. Vrtec lahko sprejme 75 otrok, jasli pa 25. Verjamemo, da se bodo naši malčki počutili v njej kar najbolje. Sicer pa je o tem bilo že veliko napisano.

Poglejmo sedaj, kakšen je namen te ustanove. V varstvu so predvsem otroci zaposlenih staršev in nepopolnih družin. Smiselno uporabljanje varstvenih ustanov pa ovira dejstvo, da je še vedno premalo pomoči pristojnih organov socialnega varstva za oskrbovanje socialno ogroženih otrok v varstvenih ustanovah, saj starši plačujejo za otroka v jaslih 8.000 din, v vrtcu pa 7.200 din na mesec.

V industrijskih središčih, kot je to primer v Kidričevem, je večina staršev zaposlena. Da pa bi bili starši, predvsem matere, na delu miselno zbrane in da ne bi bilo velikih izostankov z dela, so bile ustanovljene vzgojnovarstvene ustanove.

Zakaj se imenujejo vzgojnovarstvene?

Otroka lahko varuje stara mama, starejša sestra, soseda, vprašanje pa je, ali ga tudi dobro vzgaja. Ni pa potrebno posebno pojasnjevati, kakšne posledice ostanejo, če je otrok v odsotnosti staršev prepuščen sam sebi. V ustanovah je vzgojiteljski kader, ki ima razen varstva pomembnejšo nalogo — pravilno vzgajati otroka, ki mu je zaupan.

V tej vzgojnovarstveni ustanovi pa so vključeni samo predšolski otroci. Kako pa je z otroci, ki že obiskujejo šolo? Ti pa so večinoma prepuščeni cesti, kar se kaže v slabi vzgoji, šibki prehrani in slabih učnih uspehih. Posebno zadnje je zelo zaskrbljujoče, saj vemo, da brez končane osemletke otrok nima pogojev za nadaljnje poklicno izobraževanje.

Da bi se te razmere izboljšale, je potrebno organizirati dopolnilno šolsko izobraževanje za vrsto šolskih otrok, ki so potrebni dopolnilnega varstva. Otroci bi bili po pouku oziroma pred poukom (odvisno od tega ali imajo pouk dopoldne ali popoldne) v taki ustanovi, kjer bi s pomočjo učiteljev in vzgojiteljev koristno uporabili čas, ko so starši v službi.

Osemletka v Kidričevem je ob pričetku pouka začela zbirati prijave, žal pa je samo sedem staršev sodilo, da je tako dopolnilno obšolsko varstvo potrebno. Kaj pa drugi? Verjetno bi prijav bilo več, če bi varstvo bilo zastonj. To je seveda neizvedljivo, ker je treba plačati kader, kriti režijske stroške ustanove itd. Čim več bi bilo zajetih otrok v varstvu manjša bi bila oskrbnina.

V Kidričevem je 84 družin, kjer sta zaposlena oče in mati. Vprašujemo se, ali so starši res brezskrbni pri svojem delu, ali so res neobčutljivi za učne uspehe svojih otrok? Morda so tu skrite rezerve, ki jih danes toliko iščemo, morda je urejeno varstvo otrok tudi činitelj, ki bi pozitivno vplival na višjo produktivnost dela?

-A. G.-

Anton Fajfarič

Spomini iz koncentracijskih taborišč: Dachau, Buchenwald in Litomarci

Bil sem star 18 let, ko me je ptujski gestapo drugič aretiral kot kleparskega vajenca v jeseni leta 1944.

Učil sem se kleparske obrti v Ptuju pri Martinu Brekoviču, stanoval pa sem v Borovcih pri Francu Peklarju. Ker je Franc Peklar odšel v NOV, je zaradi tega gestapo napravil preiskavo v moji odsotnosti in našel pismo, ki je bilo namenjeno mojemu bratu v München. Bila je sobota. Lep jesenski dan.

Volje do dela tega dne nisem imel, ker sem se ukvarjal z mislijo na beg v partizane. Slutil sem namreč, da z menoj ne bo dobro, ker sem že dalj časa živel v negotovosti, saj sem bil pod kontrolo nekaterih domačih izdajalcev že od leta 1942. In ravno to soboto ob 10. uri se je pojavil znani žandar Polanec s psom v delavnici, me aretiral in odvedel na žandarmerijo. Še istega dne me je Polanec začel zasliševati, pretepati in zmerjati s komunističnim banditom. Vendar pa je moral s pretepanjem prej nehati, ker so sirene naznanile alarm (bombni napad).

Proti večeru so v to celico pripeljali še več tovarišev, med njimi je bil tudi Konrad Feguš iz Nove vasi. Še ta večer so ostale tovariše odpeljali v ptujske zapore in ostal sem čez noč sam v celici na žandarmeriji. Spal nisem, ker sem premišljeval o svoji usodi, a najhuje je bilo to, da nisem vedel, zakaj je prišlo do aretacije.

Drugi dan, v nedeljo, je prišel ob 15. uri po mene znani gestapovec Junger in me odvedel v zapor na Prešernovi cesti 35. Zaprli so me v celico št. 15. Tam sem se spoznal s tovarišema Stankom Fijačkom iz Borla (Cirkulane) in Jožetom Cafuto iz Varej. (Pozneje sta oba podlegla v koncentracijskem taborišču, prvi v Dachauu, drugi v Litomarčicah.)

Po enem tednu zapora me je gestapovec Junger odvedel na zasliševanje na gestapo. Pri vstopu v to nepozabno sobo in ob pogledu na pisalno mizo mi je bilo vse jasno. Na mizi sem namreč videl moje pismo, naslovljeno bratu v München. Pismo sem pozabil oddati na pošto.

Pričelo se je zasliševanje s pretepanjem in raznimi mukami, hoteli so iz mene izsiliti priznanje, kdo v vasi simpatizira z NOB, kako je odšel Peklar v partizane in s kom je imel zvezo. Še bolj pa me je prizadelo, ko so hoteli izvedeti za Štrafela, ki se je po moji aretaciji povlekel v ilegalo. Takoj sem spoznal, da so domači izdajalci dobro informirali gestapo, da sem bil z Džonom v stikih. Ko so uvideli, da priznanja od mene ne bodo dobili, so prenehali z mučenjem in ubrali drugo taktiko, češ saj sem še mlad in da me je škoda, in mi obenem marsikaj obljubljali. Pa tudi to jim ni pomagalo. Začeli so me ponovno pretepati in mučiti do nezavesti. Ko sem se zavedel, sem ležal v kleti na mrzlih tleh, ves moker. Ker me je zeblo, sem ugotovil, da so me polili z vodo.

To zasliševanje je trajalo od 8. do 15. ure. Akta, ki ga je porinil gestapo predme z ukazom, naj ga podpišem, nisem hotel podpisati, kajti s tem podpisom bi verjetno sodil sam sebi.

Ker sem bil krvav po obrazu, sem se moral umiti in nato me je gestapovec Junger — tisti, ki me je najbolj pretepal — odpeljal nazaj v zapor. Ob vstopu v celico so me tovariši preplašeno gledali, posebno tisti, ki še niso bili pobliže seznanjeni z gestapom. Teden dni nisem mogel ne sedeti ne ležati, kajti bil sem ves marogast od udarcev.

Nekako teden dni zatem je gestapovec v hodniku klical po imenu več tovarišev in med njimi tudi mene in tega dne popoldne so nas zvezali in odpeljali v mariborske zapore. Bilo nas je okrog 25. Fijačka in Cafuto so že pred tem odpeljali iz Ptuja — kam, nismo vedeli. V Mariboru sem bil v celici št. 56. Tam sem našel tudi tovariše, dva sta bila od nekod s Pohorja, eden pa iz Hajdine (Klaneček). Čez nekaj dni so nas tudi tukaj ponovno klicali po imenih še v večjem številu kot v Ptuju. Ta dan so nas, skupaj 80 tovarišev, namestili v večji prostor, kjer smo čakali na usodo. Slutili smo, da nas pripravljajo za koncentracijsko taborišče. Pojasnili so nam samo to, da moramo biti zjutraj ob štirih pripravljeni za odhod — kam, nismo vedeli. Ta noč je bila zadnja na domači slovenski zemlji. Pogovarjali in ugibali smo, kaj nameravajo z nami. Kar naenkrat se je v naši celici zaslišala slovenska pesem. Zapeli smo: »Oh, ko bi moja mam'ca ved'li, kako se meni zdaj godi.«

Navedem naj nekaj imen tovarišev, s katerimi sem bil skupaj in kolikor se jih spominjam. Marsikateri je podlegel v Dachauu in Buchenwaldu, na prisilnem delu ali pri transportu. To so bili: Ivan Apat iz Družmirja, Peter Razdevšek iz Limbuša, Nikola Grgurevič iz Maribora, Krope iz Ptuja, Ivan Petek iz Velike Nedelje, Mrakič — oče in dva sina, Krišič iz Žalca, Alojz Jerinšek, Karel Kos iz Dobrne, Marsidovšek iz Sladke gore pri Poljčanah, Štrejber, Komlanc, Cus, Keber s Pohorja, Anton Lapočnik s Pohorja, Pepi Kovačič in Andrej Skrbinjek iz Tinja.

Zjutraj ob štirih so nas naši spremljevalci z glasnim vpitjem, psovkami in udarci nagnali v vrste. Zvezali so nas po dva in dva skupaj za roke. Bil sem zvezan skupaj s tovarišem Časom. V dveh skupinah so nas v zaprtem kamionu zvozili na kolodvor, kjer so nas potisnili v vagon potniškega vlaka. Bili smo močno zastraženi, zmučeni, brez hrane in vode ter oropani človeškega dostojanstva.

V Salzburgu smo prenočili v mrzli kleti na cementu, na katerega smo zmučeni polegli. Pritiskala sta glad in mraz. Kruti orožniki nam niti pri počitku niso odvzeli verig z rok. Zjutraj so nas z vpitjem »aufstehen«, s puškinimi kopiti ter z okovanimi čevlji spravili na noge in spet odvedli na vlak. Nadaljevali smo pot in drugi oziroma tretji dan zvečer prispeli v koncentracijsko taborišče Dachau. Pred glavnim vhodom so nam sneli verige z otrplih in zatečenih rok. Taborišče je bilo razsvetljeno. Odvedli so nas v kopalnico. Ta večer so pripeljali tudi nekaj Rusov, prav tako novincev.

Drugi dan smo se okopali in dobili taboriščno obleko, za zimski čas zelo pomanjkljivo. Namesto čevljev smo dobili lesene opanke brez nogavic. Odpeljali so nas v blok št. 19 (karantena).

Življenje v taborišču Dachau

Vsako jutro so nas prebudili s piščalkami in vpitjem »aufstehen, austreten, alle auf den Appellplatz«. Ker smo morali biti hitri, smo se nagnetli med vrati, kjer so padali po nas udarci, ki jih je delil starešina bloka, po imenu Džorž, s pomočniki (to so bili privilegiranci).

Zunaj pred barako smo se postavili v vrste, kjer so nas preštevali in zmerjali. Slabo oblečeni, gologlavi, čisto ostriženi in povrh glave še posebej ostriženi in zaznamovani, brez čevljev in brez nogavic v lesenih opankah smo stali in zmrzovali na snegu po dve uri in velikokrat še dalj. Po končanem apelu smo dobili malo črne kave, ali bolje povedano — malo črne, nesladkane vode. Okrog 12. ure pa smo dobili neokusno korenjevo juho ali pa juho iz sladkorne pese. Bilo je slabše kot za svinje, vendar pa smo pojedli s slastjo.

Zunaj pri vhodu v barako so bili izpraznjeni kotliči za hrano. Mnogokrat se je kdo opogumil ter šel z roko pomivat in oblizovat ostanke. Ko so jih pri tem delu dobili starešine, so jih neusmiljeno pretepali po izčrpanih telesih. Toda gladovanje je bilo strašnejše kot udarci. Hrana se zvečer ni razlikovala od jutranje. Razlika je bila v tem, da smo dobili manjši obrok, petinko, včasih pa tudi osminko, to se pravi en hleb na osem mož. Bilo je vsak dan slabše, apel so uvedli tudi opoldne. Za vsak najmanjši prekršek so kaznovali tako, da so interniranca pretepali in postavili golega na hud mraz in sneg. Vsak dan so interniranci umirali od gladu, tifusa in driske. Spominjam se primera, ko so nekega bolnega Italijana po imenu Pelicano Domenico sobni starešine do smrti pretepli zato, ker ni mogel takoj iz postelje na zborno mesto.

V bloku 19 v sobi št. 1 smo imeli na zgornjih pričnah skupno ležišče štirje zapovrstjo: jaz, Peter Razdevšek, Anton Lapočnik in Alojz Jevnišek. Ponoči, v nemirnem spanju, smo povečini sanjali o hrani, posebno o kruhu. Peter mi je nekoč pravil: »Veš kaj, sanjal sem, da jem kruh.« Tudi jaz sem prav tako sanjal, da jem kruh, a ko sem se prebudil, sem bil razočaran.

Meseca januarja 1945 je še močneje pritiskala zima in terjala nove žrtve neodpornih taboriščnikov. Pogled na taborišče zvečer mi je ostal globoko v spominu. Zunaj, izven bodeče žice, ki je daleč naokrog obdajala taborišče, so grozeče stali stražni stolpi z mitraljezi, uperjenimi proti taborišču. Na vrhu stolpov so bili močni žarometi, s katerimi so osvetljevali s snegom pobeljene barake. Vsepovsod je bila mrtvaška tišina, le tu in tam si slišal osorni glas krvnikov. Ob taboriščni cesti so bili visoki topoli, ki so v dachauskem vetru noč in dan peli smrtno pesem.

Nekako konec januarja so nas več sto internirancev iz bloka 19 odpravili na prisilno delo. Dobili smo zebraste obleke in platnene cokle z lesenimi podplati. Odpeljali so nas, stare in nove tovariše, skozi glavna taboriščna vrata na transport. Spravili so nas v velike vagone z zamreženimi okni. Vagoni so bili maskirani, barvani z rjavo in zeleno barvo, na vsakem vagonu ob strani in tudi na strehi je bil viden napis: 13. Vernichtungs-SS-Bahnbrigade, in še povrhu oznaka SS. V vsakem vagonu je bilo po 21 mož. Bil sem sam Jugoslovan med drugimi interniranci v vagonu št. 6. V vagonu št. 1 in 24 so bili Slovenci, njih imena sem že omenil.

Počasi se je premikal transport z živimi okostnjaki v neznano. Po par dneh vožnje smo se ustavili na stranski progi, nekaj postaj od mesta Fulda. Naslednji dan so nas odpeljali s posebnim tovornim vlakom v mesto Fulda, kjer se je začelo naše kruto življenje. Na kolodvoru mesta Fulde so zavezniški bombniki uničili železniško progo, ki smo jo morali obnoviti. Ob petih zjutraj smo že popili vsak lonček črne kave in nato so nas odpeljali na težko delo, ki je trajalo do 17. ure brez vsake hrane med delom. Samo esesovci, stražarji in poživinjeni kapoji so imeli malico med delovnim časom. Mi pa smo imeli malico šele zvečer okrog 20. ure, ko smo prispeli z dela v naše taborišče. To se je ponavljalo iz dneva v dan. Približno 14 dni smo delali v Fuldi, nato pa se je naš transport spet počasi pomikal iz kraja v kraj. Ponekod smo obstali tudi po dva dni. Nekako čez 10 dni smo prišli na novo delovno mesto. Delali smo v mestu Lüneburg pod še težjimi pogoji. Hrano smo tudi tu dobili samo dvakrat na dan, to je zjutraj in zvečer. Delo je bilo težko za slabotne, lačne in prezeble internirance. Rotenführerji ali delovodje v zelenih uniformah so vpili: »Schnell arbeiten, schnell arbeiten!« Kapoji so bili podivjani, med vpitjem loss, loss, »gema« so pretepali onemogle internirance. Esesovci so naganjali pse na nas in na onemogle tovariše. Poživinjeni esesovec-Poljak, po imenu Pentovski, nas je z debelo palico pretepal in vpil: »Die Hemden ausziehen!« in hočeš nočeš smo se morali sleči do pasu ter goli nadaljevati delo, čeprav je zavijal sever in so padale snežinke, ki se na naših golih telesih sploh niso topile, kajti naša koža in okostje je bilo popolnoma hladno, brez krvi. Vsakodnevno so ljudje umirali od udarcev, tifusa in lakote. Vznemirjali so nas bombni napadi, na katere smo se veselili, pa tudi ne. Tik pred bombnim napadom smo lahko zapustili delovna mesta, vendar se nismo smeli preveč oddaljiti, ker so v tem primeru zažvižgale krogle naših stražarjev. Bili smo izpostavljeni bombnim napadom in esesovskim puškam.

(Nadaljevanje prihodnjič)

(Nadaljevanje s 4. strani)

Iz aktiva glinica — aluminij:
1. Jože Kokol,
2. Štefka Motaln,
3. Vili Šoštar.

V novi nadzorni odbor pa so bili izvoljeni:
1. Franc Lah,
2. Gizela Petrovič,
3. Nežika Rozman.

V novo vodstvo so bili izvoljeni skoraj sami novi tovariši, ki bodo prav gotovo prinesli nove ideje in nove moči za zahtevno delo v organizaciji ZMS. Poudariti je treba še to, da bomo morali povečati aktivnost vsakega člana ZM, če hočemo, da bo mladina oživela. Ostro moramo kritizirati in odpravljati vse negativne in mladini škodljive pojave, dosledno izvajati sklepe, ki jih sprejemamo na sestankih, povečati in vzbuditi moramo zanimanje za ideološko-politično delo.

Posebno pozornost moramo posvetiti kadrovski politiki in imeti pregled nad mladinci glede vključevanja v druge organizacije in jim pomagati, da jih ne preobremenimo s funkcijami in zadolžitvami. Vključevati moramo mladino v razne organe in institucije, vendar le kot enakopravne člane, ne pa kot predstavnike mladine!

Delovnemu kolektivu tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« v Kidričevem

Iskreno se zahvaljujem vodstvu in organom upravljanja podjetja za dodeljeno izredno socialno pomoč.

Visoko cenjeno pomoč, ki sem jo bila deležna v najbolj težavnem položaju moje družine za oblažitev socialno družinskih razmer, bo ostala meni in mojim sinovom nepozabna.

Vedno bom znala ceniti človekoljublje in sočutje tovarišev iz vodstva ter razumevanje organov podjetja, ki so mi bili prvi v pomoč v trenutku smrti mojega moža. Težave, ki jih moram prenašati zaradi še prerane izgube našega ateka, so mi toliko lažje, ker čutim, da nisem ostala osamljena pri oblažitvi najnujnejših družinskih potreb. Zato mi je dodeljena pomoč neprecenljivo mnogo vredna.

Ponosna bi bila, da bi tudi moji sinovi postali marljivi bodoči člani tega plemenitega delovnega kolektiva.

Želim kolektivu pri vsakodnevnem vloženem trudu mnogo uspehov, še nadaljnje delovne zmage za rast podjetja in za boljše življenjske pogoje članom kolektiva.

Še enkrat prav iskrena hvala.

S spoštovanjem vas pozdravlja družina

Šoštar

Ptuj, dne 12. oktobra 1965.

Odgovarja upravnica počitniškega doma v Crikvenici

Prosim vas, da kot moje opravičilo in odgovor na članek, ki je izšel v septembru v vašem časniku, priobčite ta prispevek:

Sem vaš upravitelj od 30. aprila 1959. leta. Doživela sem veliko žalitev, ki jih nisem zaslužila, vendar tega nisem upoštevala, ampak sem vse to štela za posledico nerazumevanja poslovanja takega objekta, ki služi za počitek delavcev. Vsekakor drži, da ima delavec, ki je prišel na počitek, pravico izkoristiti vse, kar mu nudi skupnost. Poskusila sem, da bi se vsak delavec pri nas dobro počutil. Čistila sem stranišča do pete ure zjutraj, da bi bilo vse pripravljeno, ko bodo gostje vstali. To ni bila dolžnost upravnika. Nisem se pritoževala, ker sem vse to delala z voljo, da bi moje osebje videlo, da delam tudi jaz najhujša dela ravno tako kot osebje.

Res je, da sem imela v kuhinji nekvalificirano osebo, toda ne po svoji krivdi. Tovariš Fegoš je bil upravnik upravnega odbora našega doma in je dejal, da so naročili kuharico iz Maribora, ki bo prišla na delo v času sezone.

Vzela sem pomožno kuharico in čakala, pozneje pa so mi sporočili, da kuharice iz Maribora ne bo in sem tako morala uporabiti pomožno kuharico za glavno in sama kuhati kosilo, da bi bili moji gostje zadovoljni.

Tovarišici iz Impola, ki je odnesla likalnik in ga ni pravočasno vrnila, sem rekla, da bo drugič, ko ne bo takoj vrnila likalnika, morala zlikati toliko, kolikor so moja dekleta zamudila, ker jim je za vsako uro določeno delo. Tovarišica je nato odvrnila, da se danes ne more kopati in da je srečna, če nam lahko pomaga. Tako je zlikala več kot deset rjuh, čeprav tega od nje nisem zahtevala.

Glede mojih sorodnikov, ki so jedli v našem domu, pojasnilo, da so to tudi plačali. Tovarišica je upravitelj centra za napredek gospodinjstva v Varaždinu in nam je takrat prišla pomagat v kuhinjo, prinesla pa je jajca in piščance, ki sem jih uporabila za celoten kolektiv. Za to ni bilo treba nič plačati, za kosilo pa je dobila to, kar je ostalo za osebje. S pričami lahko to vedno dokažem.

Moja sorodnica, ki je delala v točilnici, naj bi spala. Tega ne vem, vem samo, da sem jo uporabila za čiščenje sadja, ko ni bilo nikogar v točilnici. Vzela sem jo samo za dva meseca, čeprav sem imela pravico vzeti jo za pet mesecev. S tem sem prištedila tovarni, ker sem sama delala.

Kar pa zadeva razne rekvizite, ki po mnenju pisca članka manjkajo, naj za njih poskrbita sindikat in delavski svet, ker to ni moja dolžnost. Če vam ne ustrezam, mi dajte odpoved po zakonu o delovnih odnosih. Sprejela jo bom, vendar ne morem dovoliti, da me nekdo blati po tisku, ker tega ne zaslužim.

Upravitelj Dragica Popržan

ODGOVOR NA DOPIS

Tov. Popržan Dragica se je torej poslužila svoje z zakonom o tisku zagotovljene pravice in napisala odgovor na moj članek v prejšnji številki ALUMINIJA. V odgovoru se opravičuje in izgovarja na razne objektivne in subjektivne težave, s čimer pa priznava, da je bilo marsikaj v našem počitniškem domu narobe. Tega tovarišici Popržanovi ne zamerim, vsak pač brani sebe, če mu kaj očitamo, kot pač ve in zna.

Čakal sem sicer, da se bo še kdo drug oglasil na moj članek, pa žal tega nisem dočakal. (Ne vem, zakaj ste tovariši v našem kolektivu tako pasivni? Ali si res upate kritizirati samo za vogali?), tako da bom tov. Popržanovi sam odgovoril na njen odgovor. Ne čutim se sicer prizadetega, vendar vidim, da je tov. upravnica nekaj stvari drugače prikrojila, kot pa sem jih jaz napisal. Zato sem ji pripravljen tokrat odgovoriti.

Prvič tovarišice Popržanove nisem napadel, ampak sem jo samo odkrito kritiziral za stvari, ki mi v domu niso bile všeč (po njeni krivdi), ali pa sem jih slišal od drugih. Torej, dobronamerna kritika in ne napad — to pa je bistvena razlika!

Drugič tovarišica upravnica priznava, da je imela v kuhinji nekvalificirano osebje. Po čigavi krivdi me ne zanima (sicer pa v članku nisem kritiziral samo nje, ampak tudi naše poslovanje s počitniškim domom), čeprav sem mnenja, da ni bistveno, čigava je bila krivda, da so bile v kuhinji nekvalificirane kuharice. Dejstvo, da so bili gostje prikrajšani, ostane — pa naj bo krivda Petrova ali Pavlova. Mislim pa, da je v prvi vrsti stvar upravnika počitniškega doma, da si priskrbi kvalitetno osebje. Tako tudi upravnici ne bi bilo treba delati opravil, katera je opravljala, kot navaja v svojem odgovoru. Pravkar povedano pa kaže tudi njeno nesposobnost za delovno mesto, ki ga zaseda. Saj sicer ne bi niti zaposlila svoje sorodnice, o kateri tako naivno vprašuje: »Moja navodna rođaka da je spavala u šanku?«, mi pa smo vendar vsi videli, da je bilo dekle lepo, neustrežljivo in neprimerno celo za strganje krompirja, kaj šele za postrežbo gostov, za kar se zahteva kvalificirana gostinska moč. Pri tem pa tovarišica Popržanova celo trdi, da je s to svojo sorodnico tovarni marsikaj prihranila. Soglašam z njo, res je prihranila podjetju, in sicer regres za tiste člane kolektiva, ki drugo leto zaradi nesolidne postrežbe in neljubeznivega nastopa do nekaterih gostov iz protesta ne bodo odšli več v Crikvenico.

Kako je bilo z likalnikom in likanjem, se ne bom prepiral. Ne več, če je tovarišica iz Impola res prostovoljno likala rjuhe, ker je tega nisem vprašal. Vem le, da jo je »tetka« zaradi tega, ker ni vrnila likalnika, nadrla kot smrkljo, »sa svjedocima mogu to uvjek dokazati«.

Mogoče je tov. upravitelj centra za unapređenje domaćinstva iz Varaždina res prinesla jajca in piščance zastonj (tega ne bom šel raziskovat), vendar menim, da smo vsi, ki smo bili v Crikvenici, svojo hrano pošteno plačali in nam ni bilo treba ničesar podarjati, torej tudi ne očitati. To, da so »tetkini« sorodniki pošteno plačali, kar so pojedli, tudi ni moja stvar, saj tov. Popržanovi — če sem pravilno razumel svoj članek — niti nisem očital, da so njeni sorodniki kaj odjedli članom našega kolektiva. Dejstvo pa je, da bi tov. Popržanova tisto delo in pozornost, ki jo je posvetila sorodnikom, lahko posvetila članom našega kolektiva, saj jo končno mi tudi plačujemo.

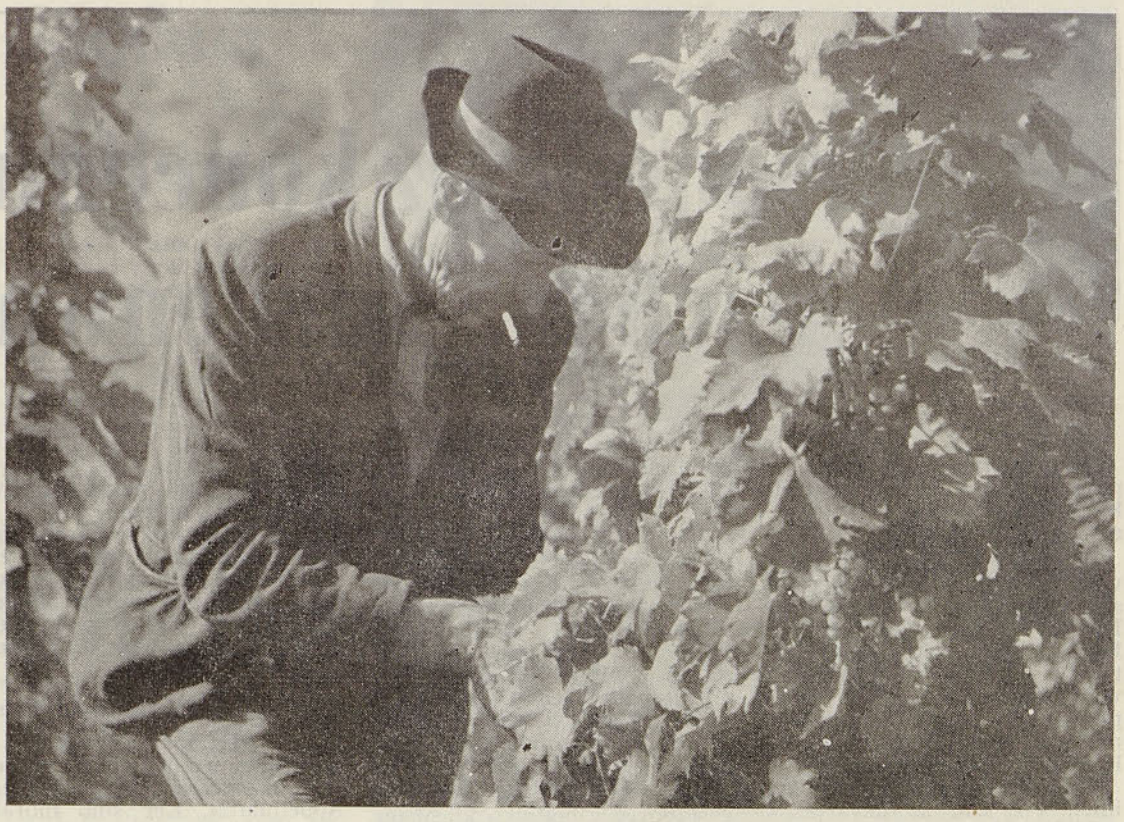
Za rekvizite, o katerih sem govoril, nisem tov. Popržanovi ničesar očital in tudi nisem mislil, da naj bi jih kupovala ona, kar bo prav lahko spoznala, če še enkrat pozorno prebere moj članek.

Zapišem pa danes to, česar nisem zapisal zadnjič: tovarišici Popržanovi svetujem, da naj bo, če bo še ostala upravnica našega doma, v prihodnje z vsemi člani našega kolektiva enako prijazna, ne glede na to, ali nekdo zaseda odgovoren položaj ali pa je samo nekvalificiran delavec. Drugo leto naj poskrbi, da bo imela na delovnih mestih v domu kvalitetno osebje in naj si zapomni, da je dom namenjen predvsem članom našega kolektiva. Če pa že ne more živeti brez svojih sorodnikov, naj jih povabi v Crikvenico v predsezoni in posezoni, s tem pa bo naši tovarni in njenim delavcem res marsikaj »prihranila«.

Toliko torej tov. Popržanovi! S tem s svoje strani zaključujem razpravo o počitniškem domu in »tetki«, prosim pa člane kolektiva, da tudi oni povedo svoje mnenje.

Odgovornim organom pa v premislek tole: ali se splača naši tovarni plačevati skozi vse leto tri ljudi, ko pa traja sezona največ 5 mesecev. Takega razmetavanja denarja si v našem kolektivu vsekakor ne privoščimo, delamo pa to v Crikvenici!?

Filip Dolinar



Trgatev

Haloze

Foto Stojan Kerbler

(Nadaljevanje s 5. strani)

bine 365 m, kopalnice s slačilnicami in druge pomožne obrate. Vodja reševalne službe nam je razlagal način reševanja, o ljudeh-prostovoljcih, ki se vadijo za to delo v prostem času, in razkazoval njihovo opremo. Tu smo videli najmodernejše dihalne in izolirne aparate, pripravljene za reševalne akcije pod zemljo. Tu je bila na vpogled shema, v kaki množini in globini je premog. V velenjskem bazenu je samo ena plast premoga, in to od 70 do 140 m debela. Po njihovih izračunih bo premoga ob sedanji proizvodnji dovolj za okrog 150 let.

Po ogledu rudniških naprav smo si ogledali še gasilski dom in opremo v njem. Imajo lepo urejene klubske prostore in orodjarno, v njej pa dovolj orodja, ki ga potrebujejo pri gašenju raznih požarov. Po končanem ogledu smo se zbrali v klubski sobi in s predstavniki društva izmenjali mnenja o organizaciji požarno-varnostne službe, o članstvu, o disciplini in o strokovnem delu v društvu. Po končanem razgovoru smo se odpeljali po lepem mestu k jezeru, kjer smo imeli v restavraciji skupno kosilo. Nato smo si ogledali še okolico.

Popoldne smo se odpeljali v Topolščico, kjer se v zdravilišču že več let zdravi naš član Peter Čulibrk. Ko smo ga poklicali iz bolniške sobe in ko je zagledal toliko poznanih obrazov, je bil vesel, kot takrat, ko je bil med nami v Kidričevem. Ni pričakoval, da ga bodo člani društva, katerega član je, tako nenadoma razveselili s svojim obiskom. Šli smo v zdraviliški kotiček, kjer smo se z njim pogovarjali o njegovi bolezni, o delu v kolektivu in v našem društvu.

Ko se je že zmračilo, smo se od Petra poslovili, mu zaželeli skorajšnje okrevanje in vrnitev med člane kolektiva, on pa nam je žalostno odzdravljal in mahal z roko.

Za naš tovarniški praznik bomo gasilci organizirali meddruštveno tekmovanje, in sicer med društvi IGD »IMPOL« Slovenska Bistrica, IGD Tovarne dušika Ruše in našim društvom pod pokroviteljstvom tovarniškega odbora sindikata naše tovarne. Tekmovanje bo v soboto, 20. novembra, predpoldne in bo v teh disciplinah: mokri trodelni napad, samoreševanje po vrvi, vezanje vozlov, polaganje cevovoda, streljanje z zračno puško in štafetni tek 4×100 metrov. Desetina, ki bo zmagala, bo prejela od TOS pokal v trajno last.

Popoldne istega dne bodo tekmovalne desetine izvršile manevrsko vajo v naselju Kidričevo. Tem desetinam bo pomagala pri vaji ekipa IGD rudnika lignita Velenje.

Prebivalstvo naselja, posebno mladino, prosimo, da si vajo ogleda, saj bo ta propagandnega značaja, kjer bodo gasilci prikazali pridobljeno znanje.

M. M.

OSNUTEK

PRAVILNIKA O DELOVNIH RAZMERJIH TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“ KIDRIČEVO

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se določajo pogoji in način pridobivanja ter uveljavljanja dolžnosti in pravic, ki izvirajo iz združenega dela v podjetju, v skladu s statutom podjetja ter z zakonitimi predpisi.

2. člen

Strokovno izobraževanje, higiensko-tehnično varstvo pri delu ter način in pogoji za delitev osebnih dohodkov delavcev so urejeni s posebnimi splošnimi akti podjetja in niso predmet tega pravilnika.

3. člen

Za osebe, ki stopajo s podjetjem v civilnopravna razmerja po 133. členu Temeljnega zakona o delovnih razmerjih, se določila tega pravilnika ne uporabljajo, kolikor to ni izrecno navedeno.

4. člen

Pri odločanju o pravicah in dolžnostih delavcev so se vse osebe pri uporabi tega pravilnika dolžne ravnati po določilih ter po Temeljnem zakonu o delovnih razmerjih, statutu podjetja in ostalih splošnih aktih podjetja, ki urejajo pravice in dolžnosti delavcev in združenega dela v podjetju.

II. STOPANJE DELAVCEV NA DELO V PODJETJU

5. člen

Vstop delavca na delo je osnovan na delavčevi prostovoljni odločitvi, da vstopi na delo pod pogoji razpisa oziroma oglasa, ki ga podjetje objavi za posamezno razpisano oziroma oglašeno delovno mesto. Delavčeva odločitev mora biti sporočena v roku in na način, določen v razpisu oziroma oglasu.

6. člen

Na osnovi priglasa vodij delovnih enot o potrebi zasedbe prostih delovnih mest, ki po statutu niso vodilna, kadrovsko-socialna služba podjetja izdela predlog razpisa in ga predloži v odobritev komisiji delovne enote za razpis in sprejem delavcev na delo. Potrebo po zasedbi prostih vodilnih delovnih mest priglaša direktor podjetja prek kadrovsko-socialne službe upravnemu odboru podjetja oziroma natečajni komisiji sveta proizvajalcev delovne enote. Kadar je izpraznjeno delovno mesto vodje delovne enote, odloča o razpisu natečaja komisija sveta proizvajalcev delovne enote, o razpisu izpraznjenega delovnega mesta člana vodstva osrednjih služb pa odloča upravni odbor.

Delovno mesto direktorja se razpiše po določilih statuta podjetja.

Prosta delovna mesta, pri katerih se zahteva sposobnost kvalificiranega, visoko kvalificiranega, strokovnega, višjega strokovnega in visoko strokovnega delavca, se razpišejo v vseh primerih razen pri poklicih ožje specializacije, potrebne v delovnih enotah glinice in aluminija.

Prosta delovna mesta, ki zahtevajo poklic ožje specializacije v delovnih enotah glinice in aluminija, ter prosta delovna mesta, ki zahtevajo sposobnost nekvalificiranega, polkvalificiranega, priučenega in nižjega strokovnega delavca, se oglašajo.

Kadrovsko-socialna služba je dolžna zgoraj omenjenim organom za razpis in sprejem delavcev na delo pripraviti vso potrebno dokumentacijo in izvesti postopek razpisa oziroma oglasa.

7. člen

Razpis je javen in mora biti razglašen po javnih informativnih sredstvih. Razpis mora vsebovati navedbo delovnega mesta in pogoje za sprejem na delo z ozirom na osebne in strokovne sposobnosti kandidata, njegovo prakso v stroki in rok za prijavo kandidatov na razpis, ki ne sme biti krajši od 15 dni po objavi razpisa.

Oglas se objavi na razglasnih deskah v okviru podjetja, lahko pa tudi v tovarniškem glasilu ALUMINIJ in v dnevnem časopisju. Oglas vsebuje navedbo prostega delovnega mesta, pogoje glede na osebno sposobnost ter strokovnost kandidata in rok vložitve prijave. Razpis oziroma oglas mora vsebovati tudi navedbo, če se na razpisanem oziroma oglašenem delovnem mestu zahteva poskusno delo.

Prijave kandidatov na razpis in oglas se oddajo kadrovsko-socialni službi podjetja.

8. člen

Če razpis oziroma oglas ne uspe in če prijavljeni kandidati ne izpolnjujejo pogojev, lahko organ za razpis in sprejem na delo predlaga vodji delovne enote oziroma direktorju, da na delovno mesto premesti delavca, ki je že v delovnem razmerju. Premestitev se lahko izvrši samo s privolitvijo delavca.

9. člen

Na razpis oziroma oglas za vstop na delo se lahko prijavi vsaka oseba, ki poleg posebnih pogojev, zahtevanih za posamezno delovno mesto, izpolnjuje še sledeča pogoja:

— da je dopolnila 18 let in
— da je zdrava.

Izjemoma lahko vstopi na delo tudi oseba, stara nad 15 let, in to na delovna mesta v administraciji ali na delo, primerno mladini.

Delavci, ki vstopajo na delo v organizacijskih enotah elektrolize, livarne, anodne mase, elektro vzdrževanja, strojnega vzdrževanja, vzdrževanja avtomatike, v vseh organizacijskih enotah strojne energetike, v laboratorijih, v gradbenem vzdrževanju in delovni enoti promet, morajo zaradi posebnih pogojev dela biti stari najmanj 18 let.

Na delo v podjetju lahko vstopi vsak delavec, ki je glede na izvid zdravstvenega pregleda fizično in psihično zdrav ter sposoben za delo, za katero se prijavlja. Zdravstveni pregled in izvid opravi obratni zdravnik podjetja.

Stroške pregleda za osebe, ki nimajo pravice do brezplačnega zdravstvenega pregleda in ki želijo vstopiti na enako delo pod enakimi pogoji, kot je bilo njihovo prejšnje delo, plača podjetje. Prav tako plača podjetje stroške pregleda za delavce, ki so sprejeti na delo po razpisu oziroma oglasu pred potekom roka od zadnje zaposlitve, določenega s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

10. člen

Istočasno z razpisom oziroma oglasom mora kadrovsko-socialna služba podjetja prosto delovno mesto prijaviti organu za zaposlovanje delavcev.

Kandidati, ki jih prijavi omenjeni organ, se pri izbiri po razpisu oziroma oglasu enako obravnavajo kot ostali kandidati.

11. člen

Organ, ki je pristojen za odločanje o sprejemu na delo, ugotovi:

— ali delavec izpolnjuje splošne pogoje, ki jih določajo zakon in splošni akti podjetja;
— ali delavec izpolnjuje posebne pogoje prostega delovnega mesta, navedene v razpisu in splošnih aktih podjetja;
— preverja podatke o kandidatovem zdravju, o njegovih osebnih in strokovnih sposobnostih na osnovi zdravniških izvidov, spričeval in diplom.

Pri izbiri kandidatov organ za sprejem na delo upošteva poleg navedenih pogojev še socialno stanje v delavčevi družini, bližino njegovega bivališča delovnemu mestu, urejenost stanovanjskih razmer, njegovo starost, udeležbo v NOB in okoliščine, ki bi kandidatu prepovedovale opravljanje določenih poslov.

12. člen

O odločitvi organa za sprejem na delo mora kadrovsko-socialna služba obvestiti delavca najkasneje v 8 dneh s pozivom, kdaj mora delavec pričeti z delom in da se v dotičnem roku zglasi v pisarni kadrovsko-socialne službe podjetja. Kolikor delavec ne nastopi dela tistega dne, kot je bilo določeno v obvestilu, ter za to nima opravičenega razloga, se smatra, da ne želi stopiti na delo v podjetje.

13. člen

Organ, ki odloča o sprejemu na delo, sme preklicati svojo odločitev le, če se zaradi višje sile ukine delovno mesto, na katero je bil delavec že sprejet, in mu je bilo vročeno obvestilo o nastopu dela. Poleg zakonsko določenih primerov višje sile velja kot višja sila tudi redukcija električne energije.

14. člen

Vodilna delovna mesta morajo organi za razpis vsako četrto leto znova razpisati.

Delavec, ki dela na razpisanem delovnem mestu, ima pravico prijaviti se ponovno na to mesto in je lahko ob splošnih pogojih znova izbran. Če ni znova izbran, ima pravico, da ga pristojni organ razporedi na drugo delovno mesto, ustrezno njegovi sposobnosti.

Delavec, ki ne privoli na razporeditev na drugo delovno mesto, neha biti član delovne skupnosti po preteku časa, kolikor bi moral ostati na delu, če bi mu članstvo v delovni skupnosti prenehalo po njenem sklepu. Ta rok začne teči z dnem, ko prejme odločbo, da je razporejen na drugo delovno mesto.

15. člen

Vsi udeleženci razpisa in direktor podjetja oziroma vodje delovnih enot se obvestijo o izidu razpisa v roku 8 dni po odločitvi organa za sprejem na delo. Udeleženci, ki na razpis niso bili sprejeti, in direktor podjetja oziroma vodje delovnih enot imajo pravico v 8 dneh po sprejemu obvestila o izidu razpisa pregledati razpisni material in sklepu o izbiri kandidata ugovarjati, če po njihovem mnenju izbrani kandidat ne izpolnjuje pogojev razpisa ali če naj bi bil kršen z izvedbo razpisa določen postopek, pri čemer bi ta kršitev bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata.

Če o sprejemu na delo na razpis odloča svet proizvajalcev delovne enote ali upravni odbor, se ugovor preda delavskemu svetu, če pa odloča o sprejemu na delo komisija za razpis in sprejem na delo delovne enote, se ugovor vloži na svet proizvajalcev delovne enote. Zoper odločitev delavskega sveta oziroma sveta proizvajalcev delovne enote kot pritožbenega organa ni možno podati ugovora.

16. člen

Če organ, ki odloča o ugovoru, ugotovi, da postopek pri razpisu ni bil opravljen po določenem postopku in da je to bistveno vplivalo na izbiro kandidata, izreče, da sta razpis in sklep o izbiri kandidata neveljavna. Če pa ugotovi, da je bil razpis opravljen po določenem postopku, pač pa da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih pogojev, izreče, da je neveljaven samo sklep o izbiri kandidata. Svojo odločbo mora izdati organ, ki odloča o ugovoru, v 30 dneh od dneva, ko izteče rok za ugovor.

Če organ, ki odloča o ugovoru, ugovoru ne ugodi, ima kandidat pravico vložiti v 30 dneh od vročitve dokončne odločbe oziroma od izteka roka, v katerem bi bil organ moral izdati odločbo, tožbo pri sodišču.

17. člen

Z dnem, ko nastopi delo v podjetju, postane delavec enakopraven član delovne skupnosti ter prevzame dolžnosti in dobi pravice po delu in iz dela.

18. člen

Delavec stopi na delo v podjetju praviloma za nedoločen čas. Izjemoma stopi delavec na delo v podjetje za določen čas in to za opravljanje del, ki nastopajo v večjem obsegu, kot je predvideno v tekočem letnem gospodarskem načrtu, ter v vseh primerih, ko je treba nadomestiti odsotnega delavca, kadar je njegova odsotnost daljša od 30 dni.

Delavcu, ki je bil sprejet na delo za določen čas, preneha delo v podjetju z dnem, ko preteče določeni čas oziroma ko opravi delo, določeno v sporazumu, ali ko se vrne na delo odsotni delavec, ki ga je nadomestoval. Tozadevna določila mora vsebovati odločba o delu za določen čas.

Če delavec ostane na delu po preteku časa, določenega v odločbi, velja, da je bil sprejet na delo v podjetju za nedoločen čas. Prav tako se smatra, da je bil delavec sprejet na delo za nedoločen čas, če se med časom, določenim v odločbi za delo v določenem času, premesti na tako delovno mesto, kjer je predvideno delo za nedoločen čas.

III. POSKUSNO DELO

19. člen

Za stopanje na delo na vsa delovna mesta, ki se izpopolnjujejo z razpisom oziroma oglasom — razen na vodilna delovna mesta, — mora novo sprejeti delavec opraviti poskusno delo.

20. člen

Če stopi delavec na delo za določen čas in če je ta čas krajši od štirih mesecev, se opusti poskusno delo.

21. člen

Če je delavec stopil na delo za nedoločen čas ali za določen čas, daljši kot 4 mesece, ostane na delu, če je z uspehom zadostil zahtevam poskusnega dela.

22. člen

S poskusnim delom se ugotavlja, ali delavčeve sposobnosti in delovne navade ustrezajo zahtevam delovnega mesta, na katero stopa, in če more uspešno izpolnjevati delovne naloge tega delovnega mesta.

23. člen

Za poskusno delo določi neposredni strokovni vodja delavcu, ki stopa na delovno mesto, tiste delovne naloge, ki se redno in v normalnih delovnih pogojih opravljajo na delovnem mestu, na katero je bil delavec sprejet.

24. člen

Oceno o uspešno opravljenem poskusnem delu mora izdati na predlog neposrednega strokovnega vodje vodja delovne enote, in to:

a) najkasneje v roku 3 mesecev za delavce na delovnih mestih, ki zahtevajo sposobnosti nekvalificiranih, priučenih in nižjih strokovnih delavcev;

b) najkasneje v roku 6 mesecev za delavce na delovnih mestih, ki zahtevajo sposobnosti polkvalificiranih, kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev;

c) najkasneje v roku 6 mesecev za delavce na delovnih mestih, ki zahtevajo sposobnosti srednjih strokovnih delavcev, če je bil delavec, ki stopa na delo, že predhodno na delu v drugi delovni skupnosti vsaj 12 mesecev;

d) najkasneje v roku 18 mesecev za delavce na delovnih mestih, ki zahtevajo sposobnosti višjih in visokih strokovnih delavcev, in je bil delavec, ki stopa na delo, že predhodno na delu v drugi delovni skupnosti vsaj 12 mesecev;

e) najkasneje v roku enega leta za delavce na delovnih mestih, ki zahtevajo sposobnosti srednjih strokovnih delavcev, če delavec, ki stopa na delo, še ni bil predhodno na delu v drugi delovni skupnosti vsaj 6 mesecev;

f) najkasneje v roku 2 let za delavce na delovnih mestih, ki zahtevajo sposobnosti višjih in visokih strokovnih delavcev, če delavec, ki stopa na delo, še ni bil predhodno na delu v drugi delovni skupnosti vsaj 12 mesecev.

Oceno o uspešno opravljenem poskusnem delu izda vodja delovne enote za delavce pod a) tega člena le po predhodno uspešno opravljenem izpitu pred komisijo pri izobraževalnem centru.

V okviru prej navedenih rokov preda vodja delovne enote oceno o uspešno opravljenem poskusnem delu kadrovsko-socialni službi.

25. člen

Če delavec v okviru rokov iz prejšnjega člena, ko se ocenjuje njegovo poskusno delo, zboli, se rok ocenitve poskusnega dela podaljša za čas njegove odsotnosti od dela zaradi bolezni.

26. člen

Kolikor vodja delovne enote ugotovi, da ne bo mogel izdati ocene o uspešno opravljenem poskusnem delu, mora vsaj 15 dni pred potekom določenega roka imenovati strokovno komisijo, ki oceni delavčevo delo po določilih 22. člena tega pravilnika.

27. člen

Člani komisije iz prejšnjega člena morajo biti taki delavci, ki poznajo redne naloge delovnega mesta, na katerem dela delavec, katerega poskusno delo ocenjujejo. Člani komisije morajo imeti najmanj take strokovne sposobnosti, kot jih zahteva delovno mesto ocenjevanega delavca.

28. člen

Če komisija ugotovi, da je delavec uspešno opravil poskusno delo, o tem z zapisnikom obvesti vodjo delovne enote, ki izda pismeno oceno o uspešno opravljenem poskusnem delu. Oceno dostavi delavcu in kadrovsko-socialni službi.

Če komisija ugotovi, da delavec ni uspešno opravil poskusnega dela, o tem z zapisnikom obvesti vodjo delovne enote, ki izda pismeno oceno o neuspešnosti poskusnega dela. Oceno dostavi delavcu in kadrovsko-socialni službi. Ocena mora biti obrazložena in vsebovati pravni pouk o možnosti vložitve ugovora.

29. člen

Delavec, ki ne izpolni uspešno zahtev poskusnega dela, ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v podjetju. Takemu delavcu preneha delo v podjetju z dnem vročitve pismene ocene.

30. člen

Delavec ima pravico ugovora na svet proizvajalcev delovne enote v 15 dneh po prejemu ocene. Pravico do ugovora ima delavec, če smatra, da se postopek ocenitve ni izvršil po določilih tega pravilnika.

Ugovor nima zadržne moči.

31. člen

Delavec, ki meni, da delo na delovnem mestu, kjer opravlja poskusno delo, ne ustreza njegovim sposobnostim, ima med poskusnim delom pravico ob vsakem času in brez obrazložitve prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti. O svoji odločitvi je dolžan obvestiti svojega neposrednega strokovnega vodjo in kadrovsko-socialno službo, ki napravi o njegovi odločitvi uradni zaznamek.

IV. RAZPOREDITEV DELAVCEV NA DELOVNA MESTA

32. člen

Delavec ima pravico, da je ob vstopu na delo in med delom v podjetju razporejen na taka delovna mesta, ki ustrezajo njegovim delovnim sposobnostim, njegova dolžnost pa je, da med delom nenehno izpopolnjuje svoje delovne sposobnosti skladno z zahtevami delovnega mesta in zahtevami, ki izvirajo iz izpopolnjevanja delovnega procesa v podjetju.

Podjetje mora po svojih potrebah in možnostih zagotoviti svojim delavcem pogoje, da morejo izpopolnjevati in razvijati svoje delovne, upravljavske in psihofizične sposobnosti. V ta namen podjetje organizira v svojem izobraževalnem centru ustrezna predavanja, tečaje, seminarje in podobno. Podjetje omogoča svojim delavcem izredno šolanje in specializacijo za določene vrste strokovnosti in poklicev, po katerih se pojavi potreba v podjetju. V ta namen določi podjetje v rednem letnem gospodarskem načrtu potrebna denarna sredstva. Podrobnejša določila o tem vsebujejo Pravilnik o strokovnem izobraževanju, Pravilnik o štipendiranju in Pravilnik o prispevku izrednim študentom poklicnih, srednjih strokovnih, višjih in visokih šol.

33. člen

Podjetje mora poskrbeti, da se delavec ob napotitvi na delo na določeno delovno mesto natančneje seznani z delovnim mestom, delovnimi pogoji, delovnimi dolžnostmi, organizacijo in delovanjem samoupravljanja v podjetju, s splošnimi akti ter z delovanjem družbenopolitičnih organizacij in društev.

34. člen

Za vse delavce, ki se zaposlijo v podjetju po razpisu ali oglasu, je obvezen uvajalni seminar, ki ga organizira izobraževalni center po določenem programu. Namen uvajalnega seminarja je, da delavec dobi osnovne pojme o podjetju, organizaciji dela, sistemu samoupravljanja, varstvu pri delu in da se seznani z delom političnih organizacij in društev.

35. člen

Delavca se uvede na delovno mesto oziroma se ga priučuje na samem delovnem mestu s tem, da se delavec priuči konkretnemu delu, spozna tehnološke postopke in se seznani s svojimi sodelavci.

Delavca uvaja na delo njegov neposredno predpostavljeni strokovni vodja, vodja izmene, skupine ali vodja delovne enote.

36. člen

Delavec, ki je bil sprejet po razpisu, se razporedi na delovno mesto, ki je bilo razpisano. Ob razporeditvi na delovno mesto je potrebno delavca seznaniti s tem, kakšne osebne dohodke bo prejemal, na kakšnem delovnem mestu bo delal in o roku poskusnega dela oziroma priučevanja.

37. člen

Ob razporeditvi delavca na delovno mesto se izda pismena odločba.

Odločbo pripravi kadrovsko-socialna služba podjetja.

Odločba mora obvezno vsebovati:
— ime in priimek ter matično številko delavca,
— naziv delovnega mesta,
— višino osebnega dohodka,
— datum veljavnosti odločbe in
— pravni pouk.

Razporeditveno odločbo podpiše, če je delavca sprejela na delo komisija za razpis in sprejem na delo delovne enote — vodja delovne enote, če pa je bil sprejet na delo vodilni delavec, podpiše razporeditveno odločbo direktor podjetja oziroma od njega pooblaščena oseba.

38. člen

Zoper razporeditveno odločbo ima delavec pravico ugovarjati, če je bil razporejen v nasprotju z odločbo in če meni, da delovno mesto ne ustreza njegovim delovnim sposobnostim.

Če je izdal odločbo vodja delovne enote, ima delavec pravico ugovora na svet proizvajalcev delovne enote, če pa je izdal odločbo direktor podjetja na podlagi sklepa upravnega odbora ali sveta proizvajalcev delovne enote, pa na delavski svet.

Ugovor se vloži v roku 15 dni po sprejemu razporeditvene odločbe pri kadrovsko-socialni službi podjetja.

39. člen

Podjetje v Pravilniku o higiensko-tehničnem varstvu pri delu določi delovna mesta, na katerih je izvrševanje delovnih nalog zvezano z večjo nevarnostjo poškodb in bolezni. Delavci, razporejeni na takšna delovna mesta, so obvezni po določilih le-tega pravilnika udeležiti se periodičnih zdravstvenih pregledov in to najmanj 1-krat v letu.

40. člen

Delavec ima pravico odkloniti delo na delovnem mestu, na katerem mu ni zagotovljeno predpisano varstvo, če bi mu zaradi tega na delu grozila neposredna življenjska nevarnost. V takem primeru mora to takoj sporočiti svojemu neposredno predpostavljenemu strokovnemu vodju.

Delavec, ki ne dela v času, dokler se na delovnem mestu ne izvede predpisano zavarovanje, in ni razporejen na drugo ustrezno delovno mesto, ima za ta čas pravico do sorazmernega nadomestila osebnega dohodka po določilih Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov delovne enote.

41. člen

Podjetje mora delo organizirati tako, da more delavec s potrebno delovno sposobnostjo ob normalni pazljivosti delati brez nevarnosti za svoje življenje in zdravje, za življenje in zdravje drugih delavcev v svoji okolici in brez nevarnosti za sredstva, ki jih poslužuje.

42. člen

Delavec sme biti razporejen na delovno mesto, kjer naj dela samostojno in brez strokovnega nadzorstva, le tedaj, če je bilo predhodno ugotovljeno, da je delavec usposobljen za tako delo ter seznanjen z uporabo predpisanih varstvenih sredstev in ukrepov, ki se morajo uporabljati pri določenem delu.

43. člen

Delavca, ki na svojem delovnem mestu uspešno izvršuje redne delovne naloge, sme podjetje premestiti na drugo delovno mesto, ki terja manjše delovne sposobnosti, kot jih terja delovno mesto, na katerem dela, le z njegovo privolitvijo.

Podjetje sme ob višji sili, ki je že nastopila ali se neposredno pričakuje, začasno razporediti delavca na vsako delovno mesto v podjetju, vendar le za toliko časa, kolikor je nujno, da se višja sila odvrne, rešijo človeška življenja ali podjetje zavaruje pred škodo. Kot višja sila se smatra tudi redukcija električne energije in zmanjšanje obsega dela. V tem primeru se delavca razporedi na druga dela, in to za toliko časa, dokler ne prenehajo pogoji, ki preprečujejo zaposlitev na njegovem rednem delovnem mestu.

Kadar je delavec premeščen v smislu prejšnjih odstavkov tega člena na novo delovno mesto, ima za čas, ko dela na novem delovnem mestu, pravico do osebnega dohodka v taki višini, kot mu je zagotovljena na njegovem rednem delovnem mestu za dobo 3 mesecev. Kolikor se po poteku treh mesecev delavec še ne more vrniti na svoje redno delovno mesto, prejema osebne dohodke, kot so predvideni na delovnem mestu, kjer dejansko dela.

Kolikor se delavec z začasno premestitvijo v primeru višje sile oziroma v ostalih prej naštetih primerih ne strinja, se to smatra za odklonitev dela ter predstavlja hujšo kršitev delovne dolžnosti.

44. člen

Delavca je mogoče premestiti na vsako delovno mesto v podjetju, če to narekujejo potrebe in je premestitev v interesu podjetja. Premestiti pa je možno delavca le, če novo delovno mesto ustreza njegovim delovnim sposobnostim in ostalim osebnim pogojem.

45. člen

Delavca premešča v okviru delovne enote vodja delovne enote po predhodnem mnenju kadrovske komisije delovne enote. Direktor lahko premesti delavca iz ene delovne enote v drugo, ko poda predhodno mnenje komisija za kadrovanje in štipendiranje podjetja.

Premeščenemu delavcu se mora izdati pismena odločba po določilih o razporeditvi delavcev na delo.

V. DELOVNI ČAS DELAVCEV V PODJETJU

46. člen

Polni delovni čas znaša za delavce 42 ur tedensko oziroma 8 ur dnevno, s tem da se za dopoldansko izmeno (8 ur) tri sobote zaporedoma proste dela, četrta sobota pa je delovni dan. Za izmene v turnusu se delovni čas regulira z letnim planom izmen, tako da znaša polni delovni čas v letnem povprečju 42 ur tedensko.

47. člen

Delavka z otrokom, starim do osem mesecev, ima pravico delati štiri ure na dan, če to zahteva. V tem primeru ima za štiri ure na dan pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po vseh osnovah glede na svoje delovne uspehe in do nadomestila za delovni čas nad štiri ure na dan po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

Ko je otrok osem mesecev star, ima delavka pravico delati po štiri ure na dan, dokler ni otrok star tri leta, če mu je po mnenju zdravniške komisije glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega. V tem primeru pa ima delavka pri delitvi sredstev za osebne dohodke pravico le do deleža, ki ustreza dejanskemu delu.

Skrajšani delovni čas matere do osmih mesecev oziroma do treh let otrokove starosti se šteje za poln delovni čas.

Zahtevo za odobritev skrajšanega delovnega časa se vloži pred iztekom porodniškega dopusta v kadrovsko-socialni službi podjetja.

48. člen

Delavec je dolžan delati tudi dalj kot polni delovni čas v primerih in pogojih, ki jih določa statut podjetja.

49. člen

Podaljšano delo odredi s pismenim nalogom direktor ali vodje delovnih enot en dan vnaprej, razen v primerih, ki se jih ne more predvideti (elementarne nezgode isl.).

50. člen

Vodje delovnih enot so po 48. členu tega pravilnika dolžni nadzorovati opravljanje dela in ugotavljati njegove rezultate. O rezultatih opravljenega dela morajo mesečno poročati svetu proizvajalcev delovne enote.

51. člen

Za podaljšano delo se ne sme odrediti delavka z otrokom do enega leta starosti, nosečnica, član kolektiva, ki še ni dopolnil 18 let starosti, in delavec, ki iz zdravstvenih razlogov takšnega dela ne sme opravljati.

52. člen

Odklonitev dela nad polnim delovnim časom po 48. členu tega pravilnika in dokler je nujno potrebno, da se odvrnejo ali preprečijo škodljive posledice, je hujša kršitev delovne dolžnosti.

53. člen

Razporeditev delovnega časa, začetek in njegov konec določa statut podjetja.

54. člen

Tehnološki postopek dela v podjetju zahteva tudi izmensko delo.

V treh izmenah delajo:

— delovna enota glinice,
— delovna enota energetike,
— delovna enota aluminija (razen organizacijske enote anodne mase),
— organizacijska enota železniški promet,
— delovna enota vzdrževanja (dežurni elektrikarji in ključavničarji) in
— delovna enota osrednje službe (laboratoriji, telefonisti, stražarji, vratarji, gasilci in hišniki v sanitarnem poslopju).

V dveh izmenah delajo:

— organizacijska enota transport,
— organizacijska enota anodna masa (po potrebi tudi tri izmene) in
— delovna enota osrednje službe (skladišče glinice in aluminija in oddelek vknjiževalnice).

Vse ostale enote oziroma službe delajo v eni izmeni.

V nujnih primerih lahko direktor oziroma vodja delovne enote odredi, da posamezna delovna mesta, enote oziroma službe namesto v eni izmeni oziroma dveh delajo v dveh izmenah oziroma treh.

Delavce razporejajo v izmene vodje organizacijskih enot in služb. Razporedi so objavljeni v obratnih pisarnah in na razglasnih deskah po obratih. Evidenco vodijo obratne pisarne.

55. člen

Delavec mora biti obveščen vsaj dva dni prej, preden se mu spremeni vrstni red izmen, določen v letnem planu izmen.

56. člen

Tehnološki postopek dela v našem podjetju zahteva tudi nočno delo, ki se šteje kot delo v redni nočni izmeni.

Za nočno delo se šteje delo med 22. uro in 5. uro naslednjega dne.

57. člen

Nočno delo se lahko uvede kot nadomestilo dnevne izmene, kadar je onemogočeno delo v redni delovni izmeni.

Delo iz prvega odstavka odredi direktor oziroma vodja delovne enote.

58. člen

Nočno delo kot podaljšani delovni čas se uvede samo v primerih, ki jih določa 48. člen tega pravilnika.

59. člen

Delavcem, ki delajo v izmenah, je z letnim planom izmen zagotovljena menjava izmen vsaj enkrat tedensko.

60. člen

Organ, ki odloča o nočnem in dopolnilnem delu, mora z istim sklepom odrediti potrebne pogoje higiensko-tehničnega varstva pri delu.

61. člen

Na nočno delo ne sme biti razporejena delavka, če bi ji delo v tem času onemogočilo najmanj 7-urni počitek v času med 22. in 7. uro naslednjega dne. Ta prepoved se ne nanaša na delo na vodilnih delovnih mestih, na delovnih mestih zdravstvene ali socialne službe in na delovnih mestih čajark.

Ne glede na prejšnji odstavek se sme razporediti delavko na nočno delo, če je treba nujno nadaljevati delo, ki ga je med dnevom prekinila višja sila, ali če je treba preprečiti škodo na surovinah in drugem materialu.

62. člen

Na nočno delo med 22. uro in 5. uro naslednjega dne se ne sme odrediti delavka med nosečnostjo oziroma delavka z otrokom do starosti enega leta in delavec, kateremu bi po zdravniškem izvidu zdravstvene službe v podjetju tako delo poslabšalo zdravstveno stanje.

63. člen

Za nočno delo med 22. uro in 6. uro naslednjega dne se ne sme odrediti delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti.

64. člen

Nočno delo se šteje za posebni pogoj dela in je osnova in merilo za ugotavljanje obsega pravic pri delitvi osebnega dohodka, kar ureja Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov delovne enote.

VI. ODMORI, POČITEK, DOPUST, ZAPUSTITEV DELOVNEGA MESTA

65. člen

Delavec ima med dnevnim delom z enkratnim polnim delovnim časom pravico do 30-minutnega odmora.

Čas odmora se šteje za čas, prebit na delu, višino osebnega dohodka za ta čas določa Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov delovne enote.

66. člen

Razpored odmora za posamezne izmene je sledeč:

Trajanje dela	Trajanje odmora
od 7. do 15. ure	od 10.00 do 10.30
od 15. do 23. ure	od 18.00 do 18.30
od 22. do 6. ure	od 2.00 do 2.30
od 6. do 14. ure	od 9.30 do 10.00
od 14. do 22. ure	od 17.30 do 18.00

Vozniki motornih vozil v cestnem prometu imajo pravico do 30 minut odmora po 5 urah vožnje.

67. člen

V času odmora se delavec ne sme odstraniti iz podjetja in veljajo za ta čas ista določila o zapustitvi podjetja kot v ostalem delovnem času.

68. člen

Delavec mora imeti dnevni počitek med dvema zaporednima delovnima dnevoma. Dnevni počitek traja najmanj 12 ur brez presledka.

69. člen

Delavcu pripada v neprekinjeni delovni dobi 7 dni en dan tedenskega počitka.

Dan tedenskega počitka delavcev, ki delajo v eni ali dveh izmenah, je praviloma nedelja. Delavci, ki so razporejeni na delo v turnusu na tri izmene, imajo tedenski počitek lahko kak drug dan v tednu — določen v letnem planu izmene.

70. člen

Delo na dan tedenskega počitka se sme ponoviti zaporedoma največ dvakrat na mesec, če nastanejo v delu gospodarske organizacije motnje, zaradi višje sile pa tudi večkrat.

Tedenski počitek traja najmanj 24 ur nepretrgoma.

71. člen

Za delo na dan tedenskega počitka veljajo ista določila kot za podaljšani delovni čas.

72. člen

Delavci imajo pravico do letnega dopusta od najmanj 14 do največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu. Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po nepretrgani delovni dobi 11 mesecev. V nepretrgano delovno dobo se šteje čas prejšnje zaposlitve, če je delavec sklenil delovno razmerje s podjetjem v 3 dneh od dneva, ko je prenehalo njegovo prejšnje razmerje.

Čas, ko je bil delavec na delu v podjetju, preden je odšel k vojakom, da odsluži ali dosluži vojaški rok, se šteje v delovno razmerje za pridobitev pravice do letnega dopusta, če nastopi delo v podjetju najpozneje v 3 dneh od dneva, ko je odslužil vojaški rok.

Za letni dopust se šteje tedensko 6 delovnih dni.

73. člen

Delavec, ki sklene delovno razmerje med letom in v prejšnji delovni skupnosti letnega dopusta ni koristil ali ga je koristil le deloma, ima pravico koristiti letni dopust v podjetju po merilih tega pravilnika, pri čemer se mu upošteva v prejšnji delovni skupnosti izkoriščeni letni dopust.

Podatke o koriščenju letnega dopusta v prejšnji delovni skupnosti mora delavec predložiti ob nastopu dela kadrovsko-socialni službi.

74. člen

Dolžina letnega dopusta se določa po naslednjih osnovah:

a) pogoji dela,
b) dolžina delovne dobe,
c) posebni pogoji in
d) socialni pogoji.

Ad a) Pogoji dela:

Kvalifikacija delovnega mesta:

PK	1 dan
KV, NS	2 dni
VK, SS	3 dni
VS, VŠ	4 dni

Potrebna praksa na delovnem mestu:

do 1 leta	1 dan
do 5 let	2 dni
nad 5 let	3 dni

Odgovornost — vodstvo:

— s podrejenimi delavci	1 dan
— vodje služb, organizacijskih enot, grup v razvoju, pomočniki vodje v elektrolizi, livarni, glinici	2 dni
— vodje delovne enote, razvoja, kapitalne izgradnje in člani vodstva	3 dni

Ad b) Dolžina delovne dobe:

Skupna delovna doba:

0 — 5 let	13 dni
5 — 10 let	14 dni
10 — 15 let	15 dni
15 — 20 let	16 dni
20 — 30 let	17 dni
nad 30 let	18 dni

Neprekinjena delovna doba v podjetju:

nad 5 let	1 dan
nad 10 let	2 dni
nad 20 let	3 dni

Ad c) Posebni pogoji:

— borci NOV in interniranci od leta 1941 do 9. septembra 1943	2 dni
— borci NOV in interniranci od 10. septembra 1943 do 31. decembra 1944	1 dan

Ad d) Socialni pogoji:

— samohranilka z dvema ali več otroki do 10 let starosti	2 dni
— invalid od 50 — 79 %	1 dan
— invalid od 80 — 100 %	2 dni

75. člen

Tekoče leto se šteje v delovno dobo, če delavec v istem letu dopolni 5, 10, 15, 20, 25 oziroma 30 let delovne dobe.

76. člen

Delavcu, ki še ni star 18 let, se k letnemu dopustu, določenem po zgoraj navedenih merilih, doda še 7 dni.

77. člen

Kolikor presega letni dopust 30 dni, določenih po merilih tega pravilnika, se koristi le 30 dni.

Delavec, ki doseže v tekočem koledarskem letu 25 let skupne delovne dobe, ne more imeti manj kot 24 delovnih dni letnega dopusta. Delavcu — nosilcu spomenice NOV iz leta 1941 — pripada letni dopust 30 dni ne glede na ostala merila.

78. člen

Delavec mora prejeti odločbo o letnem dopustu najmanj 30 dni pred nastopom le-tega.

Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta takrat, kadar sam želi. Kdaj želi izrabiti ta dan, mora sporočiti neposredno nadrejenemu strokovnemu vodji in kadrovsko-socialni službi najmanj 30 dni vnaprej.

79. člen

Zoper odločbo o koriščenju letnega dopusta ima delavec pravico ugovora v 15 dneh, ko je prejel odločbo o letnem dopustu, na svet proizvajalcev delovne enote, ki mora o pritožbi odločiti v 30 dneh.

80. člen

Letnemu dopustu se delavec ne more odreči in zato ne more prejeti plačila, ne da bi dopust koristil. Prav tako ga ne more prenesti v naslednje leto.

81. člen

Vodja delovne enote predloži pred začetkom koledarskega leta plan dopustov za prihodnje leto. Plan potrdi svet proizvajalcev delovne enote. V planu naj bodo po možnosti upoštevani posebni pogoji delavca (zdravljenje v zdravilišču, šoloobvezni otroci in ostalo).

Delavcu je treba omogočiti, da izrabi letni dopust brez presledka. Na njegovo željo oziroma z njegovo privolitvijo lahko podjetje določi, da izrabi letni dopust v dveh delih.

Čas, ki ga delavec prebije med začetim letnim dopustom v bolniškem stanju, odobrenem od zdravnika javne zdravstvene službe, se ne šteje v letni dopust.

82. člen

V letni dopust se ne šteje čas, ko delavec ni delal zaradi državnega praznika, bolezenskega dopusta, orožnih vaj, predvojaškega pouka, udeležbe na prostovoljnih javnih delih, opravljanja državnih ali javnih funkcij, izredne plačane in neplačane odsotnosti od dela, delavki pa čas, ko ni delala zaradi nosečnosti in poroda.

83. člen

Podjetje mora povrniti delavcu vse stroške, ki jih je imel zaradi prekinitve letnega dopusta, do katere je prišlo na zahtevo podjetja. Prav tako mu mora omogočiti, da izrabi preostali del letnega dopusta takoj, ko je odpravljen vzrok, zaradi katerega je prišlo do prekinitve.

84. člen

Med letnim dopustom ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po določilih Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov delovne enote.

85. člen

Delavec ima v spodaj navedenih primerih pravico biti odsoten z dela; njegova odsotnost sme znašati v enem koledarskem letu skupaj največ 7 delovnih dni.

Odsotnost znaša:

— za poroko	2 dni
— za rojstvo otroka	2 dni
— v primeru smrti: žene, moža, otrok, posvojencev, staršev, tasta in tašče, bratov in sester	3 dni
— za ostale člane družine člana kolektiva, ki žive v skupnem gospodinjstvu	2 dni
— pri vpoklicu k vojaškim vajam	1 dan
— pri vrnitvi z vojaških vaj	1 dan
— pri odhodu na odsluženje vojaškega roka	2 dni
— za polaganje strokovnih izpitov iz poklica, ki ga delavec opravlja v podjetju in ki je potreben podjetju do	7 dni

Odsotnost z dela odobrava v gornjih primerih vodja delovne enote, vodilnim delavcem pa direktor.

86. člen

V interesu podjetja se lahko delavec napoti po sklepu delavskega sveta na strokovno izobraževanje ali izpopolnjevanje. V tem primeru se trajanje odsotnosti ne šteje v odsotnost iz 85. člena tega pravilnika.

87. člen

Nadomestilo osebnega dohodka za odsotnost po 85. in 86. členu določa Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov delovne enote.

88. člen

Za nosečnost in porod ima delavka pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 133 dni.

Z zdravniškim izvidom sme nastopiti delavka porodniški dopust 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred porodom.

89. člen

V upravičenih primerih se lahko delavcu odobri odsotnost z dela brez nadomestila osebnih dohodkov. Taka odsotnost se odobri delavcu v sledečih primerih, če to dopušča poslovanje podjetja:

— elementarne nesreče . . . . . do 1 meseca,
— za urejevanje družinskih in zasebnih zadev . . . . . do 7 dni,
— za šolanje, strokovno usposabljanje in študijsko potovanje . . . do 3 mesecev.

Odsotnost z dela v prejšnjih primerih v trajanju do 3 dni odobravajo vodje delovnih enot, nad 3 do 14 dni direktor, nad 14 dni pa upravni odbor.

90. člen

Delovna doba se ne prekine ves tisti čas, ko je delavec odsoten z dela po 85. in 86. členu, in tudi ne tisti čas, ko je odsoten z dela brez nadomestila osebnega dohodka, če taka odsotnost traja manj kot 30 dni v enem koledarskem letu.

91. člen

Vodje organizacijskih enot in služb imajo pravico dovoliti delavcu svoje enote oziroma službe v nujnih primerih zapustitev delovnega mesta in podjetja. Vodjem organizacijskih enot in služb pa izdajajo takšno dovoljenje vodje delovnih enot.

Tako dovoljenje mora biti pismeno in obrazloženo. Vodilni delavci lahko v takih primerih zapustijo delovno mesto in podjetje po ustnem privoljenju direktorja oziroma od njega pooblaščenega delavca.

Taka zapustitev delovnega mesta in podjetja sme trajati največ 5 delovnih ur v enem dnevu ter delavec za čas take odsotnosti z dela nima pravice do nadomestila osebnega dohodka.

92. člen

Vodje organizacijskih enot in služb lahko za izvršitev določene naloge za podjetje pošljejo delavce svoje enote oziroma službe na delo izven podjetja, vendar samo na območje naselja Kidričevo. V takem primeru mora vodja organizacijske enote oziroma službe izdati delavcu, ki zapušča podjetje, pismeno propustnico, na kateri mora biti poleg imena in priimka delavca, časa zapustitve podjetja, predvidenega povratka ter delovišča vpisano tudi orodje in material, ki ga delavec nosi s seboj.

93. člen

Delavec, ki mora opraviti neko določeno nalogo za podjetje izven območja naselja Kidričevo, mora imeti pismeni nalog za službeno potovanje. Nalog za službeno potovanje izda direktor podjetja oziroma od njega pooblaščena oseba. Nalog za službeno potovanje mora vsebovati priimek in ime delavca, ki potuje, namembni kraj, opis naloge, ki jo mora opraviti za podjetje, trajanje odsotnosti in prevozno sredstvo, ki se ga pri potovanju posluži.

Nalog za službeno potovanje služi istočasno tudi kot listina, ki opravičuje delavca, da zapusti podjetje med delovnim časom. Delavec, ki je opravil nalogo za podjetje, mora po opravljenem službenem potovanju podati najkasneje v 3 dneh pismeno poročilo direktorju in svojemu neposrednemu strokovnemu vodji.

Direktor poroča o nalogah, ki jih je sam opravil na službenih potovanjih za podjetje, upravnemu odboru.

Upravni odbor potrjuje vsa službena potovanja, opravljena v tuzemstvu.

94. člen

Za opravljanje nalog za podjetje v inozemstvu izda slehernemu delavcu nalog za službeno potovanje v inozemstvo upravni odbor. Poročilo o opravljenih nalogah na službenih potovanjih v inozemstvu in obračun stroškov potrjuje delavski svet.

95. člen

Za čas odsotnosti delavca z dela zaradi izvršitve določene naloge za podjetje ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po določilih Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov delovne enote.

VII. UDELEŽBA DELAVCA PRI DELITVI SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

96. člen

Delavec ima pravico biti udeležen pri delitvi sredstev, ki jih delovna enota, v kateri dela, nameni za osebne dohodke.

97. člen

Delež delavca pri delitvi sredstev delovne enote, namenjenih za osebne dohodke, je odvisen od njegovega delovnega prispevka, poslovnega uspeha delovne enote, v kateri dela, in poslovnega uspeha podjetja kot celote.

98. člen

Ne glede na delovne in poslovne uspehe podjetja ima delavec pravico do minimalnega osebnega dohodka po določilih zveznega zakona.

99. člen

Osnove in merila, po katerih se podrobneje ugotavlja delovni prispevek delavca in njegov delež pri delitvi sredstev delovne enote, namenjenih za osebne dohodke, kakor tudi roke in način izplačila v celoti urejajo določila Pravilnika o delitvi dohodka in Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov delovne enote. Pravilnika določata tudi nadomestila osebnega dohodka za čas odsotnosti delavca z dela.

100. člen

Za poplačilo terjatev je možno na osebni dohodek delavca seči z izvršbo; iz naslova preživnine se sme seči največ na polovico, za druge terjatve pa največ na tretjino čistega delavčevega osebnega dohodka.

101. člen

Izven določil Pravilnika o delitvi dohodka in Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov delovne enote se sredstva, namenjena za osebne dohodke, ne morejo deliti.

VIII. ODGOVORNOST DELAVCEV ZA KRŠITVE DELOVNIH DOLŽNOSTI

102. člen

Da se zagotovi uresničevanje delovnih in poslovnih nalog podjetja, se uvede odgovornost delavcev za kršitve delovnih dolžnosti.

Delavec je odgovoren za kršitve delovnih dolžnosti, ako jih je kršil z naklepom ali iz malomarnosti.

Kazenska, upravno-kazenska in odgovornost za gospodarski prestopek ne izključujejo odgovornosti za kršitve delovnih dolžnosti.

103. člen

Kršitev delovne dolžnosti je vsako dejanje ali opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilno delovanje podjetja.

Ni kršitev delovne dolžnosti dejanje ali opustitev, ki ima sicer določene znake kršitve, pomeni pa za podjetje neznatno nevarnost zaradi majhnega pomena ali zaradi tega, ker so škodljive posledice neznatne ali pa jih ni.

104. člen

Za hujšo kršitev delovne dolžnosti velja:

— neopravičen izostanek z dela;
— zapuščanje dela in delovnega mesta med delovnim časom brez dovoljenja pristojnega predstojnika;
— nemoralno vedenje v podjetju in netovariški ali nekorektni odnos do sodelavcev;
— neupoštevanje odredb obratnega zdravnika v zvezi z zdravljenjem ali ukrepi preventivne zdravstvene službe;
— ponarejanje listin, dajanje napačnih podatkov z namenom, da bi se preslepilo podjetje in tako vplivalo na sklenitev, trajanje ali prenehanje delovnega razmerja ali na zasedbo delovnega mesta, ne glede na to, če gre za sklenitev novega delovnega razmerja ali v času trajanja delovnega razmerja;
— zloraba položaja ali prekoračenje pooblastila;
— povzročanje premoženjske škode podjetju z nemarnim ali nevestnim opravljanjem dolžnosti;
— opustitev ukrepov za varnost delavcev ali zaupanih stvari oziroma premajhna skrb za take ukrepe;
— neupravičena odklonitev izvršitve delovnih nalog, ki jih izdajajo pristojni organi oziroma nadrejeni v podjetju;
— pridobitev osebne gmotne koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom in poslovanjem podjetja;
— neupravičena uporaba denarja, vrednostnih papirjev ali delavcu na delovnem mestu zaupanih stvari — v lastno korist ali v korist koga drugega;
— prihod na delo v pijanem stanju ter pijanost med delom;
— povzročanje nereda ali pretepa v podjetju;
— neupoštevanje predpisov požarne varnosti in predpisov higiensko-tehnične varnosti;
— neupoštevanje določil Pravilnika o varovanju poslovne skrivnosti in o postopku s tujimi državljani, ki so v poslovnih stikih s podjetjem;
— prinašanje alkoholnih pijač v podjetje;
— nekorekten odnos do nadrejenih ali do oseb, ki prihajajo po službenih ali drugih opravkih v podjetje;
— neupravičena uporaba znakov ali golic podjetja v lastno korist ali v korist koga drugega;
— zlonamerna kritika nalog in postopkov nadrejenih ali organov upravljanja z namenom rušenja reda in izpolnjevanja delovnih dolžnosti;
— namerna opustitev pregona hujše kršitve delovne dolžnosti;
— vsako dejanje ali opustitev, ki ima lahko za podjetje hujše politične ali moralne posledice;
— odklonitev podatkov, nepooblaščeno dajanje podatkov ali dajanje neresničnih oziroma netočnih podatkov v notranjem ali zunanjem poslovanju podjetja in
— ostale hujše kršitve delovne dolžnosti po določilih tega pravilnika in ostalih splošnih aktov.

105. člen

Za kršitve delovnih dolžnosti se lahko izrečejo naslednji ukrepi:

— opomin,
— javni ukor,
— zadnji javni opomin in
— izključitev iz podjetja.

Izključitev iz podjetja se lahko izreče:

— ako je kršitev delovne dolžnosti storjena iz koristoljubja;
— za vsako hujšo kršitev delovne dolžnosti, ki je storjena naklepno in je imela hujše posledice;
— zoper delavca, ki v enem letu po tem, ko je kršil delovno dolžnost, zaradi katere mu je bil izrečen ukrep zadnjega javnega opomina, ponovno huje krši delovno dolžnost, in
— zaradi samovoljne zapustitve dela.

106. člen

Pri izrekanju ukrepov je pristojni organ dolžan upoštevati vse okoliščine, ki lahko vplivajo na odmero ukrepa, in to zlasti stopnjo krivde storilca, težino posledic kršitve, storilčevo zadržanje pred storjeno kršitvijo in po njej, nagibe, iz katerih je kršitev bila storjena, osebne razmere storilca in okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena.

107. člen

Pravica uvesti postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti zastara v 6 mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

Zastaranje pretrga vsak ukrep pristojnega organa, ki je naperjen zoper storilca zaradi pregona kršitve.

Zastaranje se pretrga tudi tedaj, če delavec v času, ko teče zastaralni rok, stori prav tako hudo ali hujšo kršitev delovne dolžnosti.

Po vsakem pretrganju se začne zastaranje znova.

Pravica pregona za kršitev delovne dolžnosti zastara v vsakem primeru, ko preteče od dneva, ko je bila kršitev storjena, eno leto.

108. člen

Pravica izvršiti izrečeni ukrep zastara v 30 dneh od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

109. člen

O izrečenih ukrepih za kršitve delovnih dolžnosti vodi evidenco kadrovsko-socialna služba podjetja.

110. člen

Če delavec, zoper katerega je bil izrečen kak ukrep zaradi kršitve delovnih dolžnosti po 105. členu razen izključitve, v treh letih od pravnomočnosti izreka ne stori nobene nove kršitve ter poprej zoper njega ni bil nikoli izrečen ukrep zaradi kršitve delovnih dolžnosti, se črta iz evidence zaznamovani ukrep in se šteje, kakor da sploh ni bil izrečen.

111. člen

Postopek za pregon kršitev delovne dolžnosti prične zoper delavce, člane delovne skupnosti delovne enote, vodja delovne enote. Ako je delovno dolžnost kršil vodja delovne enote, član vodstva osrednjih služb, vodja razvoja ali vodja kapitalne izgradnje, prične pregon direktor.

112. člen

Vodja delovne enote ali direktor oziroma od njiju pooblaščena oseba prične, ko se izve za kršitev delovne dolžnosti, nemudoma postopek, s tem da opravi potrebne poizvedbe ter zasliši okrivljenega delavca.

Po opravljenih poizvedbah in zaslišanju okrivljenca se dostavi celotni material z obrazloženim predlogom za izrek vzgojnega ukrepa pristojni komisiji za izrekanje vzgojnih ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti (v nadaljnjem besedilu »komisija«).

113. člen

O predlogih iz prejšnjega člena odloča na prvi stopnji komisija sveta proizvajalcev delovne enote, ako je predlog podal vodja delovne enote.

O predlogih direktorja odloča na prvi stopnji komisija delavskega sveta.

114. člen

Komisije lahko izrečejo naslednje ukrepe:

— opomin,
— javni opomin in
— zadnji javni opomin.

Če komisija ugotovi, da gre za tako hujšo kršitev delovne dolžnosti, za katero bi bilo treba izreči ukrep izključitve iz podjetja, odstopi predmet z obrazloženim predlogom delavskemu svetu.

O predlogu komisije odloča delavski svet s tajnim glasovanjem. Sklep o izključitvi delavca iz podjetja je pravno veljaven, ako je zanj glasovala več kot polovica članov delavskega sveta.

Ako delavski svet ne sprejme pravno veljavnega sklepa o izključitvi, vrne predmet prvostopni komisiji, da ta izreče vzgojni ukrep v okviru svoje pristojnosti.

115. člen

O kršitvi delovne dolžnosti razpravljajo in odločajo komisije in delavski svet na javnih sejah.

Javnost se lahko s sklepom izključi le v primeru, ko bi javno razpravljanje bilo v nasprotju z načeli morale, ako bi se z javnostjo ogrožalo varovanje poslovne tajne podjetja in ko se razpravlja o kršitvi delovne dolžnosti, ki jo je storil delavec, mlajši od 18 let.

116. člen

Na vsako sejo komisije ali delavskega sveta, na kateri se razpravlja o kršitvi delovne dolžnosti, je obvezno vabiti okrivljenega delavca, in to najmanj 3 dni pred sejo. Obenem z vabilom se okrivljencu dostavi drugopis predloga za pregon, pritožbe ali odgovora na pritožbo.

117. člen

Okrivljeni ima pravico pogledati pred sejo ves poizvedbeni material.

Na seji komisije ali delavskega sveta lahko okrivljeni izpove svoje stališče do predloga in poizvedbenega materiala.

V celotnem postopku ima okrivljeni pravico imeti zagovornika.

118. člen

Zoper odločbo o izreku vzgojnega ukrepa, ki jo je na prvi stopnji izdala komisija pri svetu proizvajalcev delovne enote, imata delavec in vodja delovne enote pravico pritožbe na svet proizvajalcev delovne enote.

Zoper prvostopno odločbo komisije pri delavskem svetu imata delavec in direktor pravico do pritožbe na delavski svet.

Pritožbo je vložiti v 15 dneh po sprejemu odločbe pri prvostopni komisiji.

Pritožbo mora prvostopna komisija vročiti nasprotni stranki, ki lahko v 8 dneh po prejemu vloži pismeni odgovor na pritožbo.

119. člen

O pritožbi mora drugostopni organ odločiti v 30 dneh od dneva vložitve.

Drugostopna odločba je dokončna.

120. člen

Delavec, ki meni, da je z odločbo o izključitvi iz podjetja kršen s tem pravilnikom predpisani postopek ali kaka njegova pravica, lahko sproži delovni spor pred sodiščem splošne pristojnosti.

121. člen

Odločbo o izrečenem vzgojnem ukrepu izvrši organ, ki je postopek začel — vodja delovne enote oziroma direktor.

Ukrepa javni opomin in zadnji javni opomin se izvršita tako, da se za 15 dni izobesi odločba na razglasni deski delovne enote.

Ukrep izključitve iz podjetja izvrši kadrovsko-socialna služba podjetja po predpisih, ki veljajo za prenehanje dela v podjetju.

IX. MATERIALNA ODGOVORNOST

122. člen

Delavec, ki namenoma ali iz nepazljivosti povzroči podjetju na delu ali v zvezi z delom materialno škodo, mora povzročeno škodo povrniti.

123. člen

Če povzroči škodo več delavcev, je vsak posebej odgovoren za tisti del škode, ki jo je povzročil.

Če ni mogoče ugotoviti za vsakega delavca posebej, kolikšen del škode je povzročil, se šteje, da so enako odgovorni in morajo škodo povrniti po enakih delih.

Če povzroči škodo več delavcev z naklepnim kaznivim dejanjem, so storilci solidarno odgovorni za povračilo škode.

124. člen

Če delavec ne povrne škode, se ta uveljavlja pred sodiščem splošne pristojnosti.

125. člen

Vsak neposredni predstojnik v podjetju je dolžan vodji delovne enote prijaviti povzročeno škodo in povzročitelja.

Vodja delovne enote mora povzročitelja zaslišati in potem, ko je na primeren način ugotovil višino škode, povzročitelja pozvati k povrnitvi škode.

Ako je povzročitelj pripravljen povrniti škodo v vsem obsegu, kakor je bila ugotovljena, se o tem zapiše izjava. V izjavi mora biti navedeno, da povzročitelj izrecno privoli, da se mu ugotovljena odškodnina odtegne od njegovih osebnih dohodkov. Kadar gre za zneske, ki presegajo 10.000 din, lahko vodja delovne enote pristane na obročno odplačilo odškodnine.

126. člen

Podjetje zahteva povrnitev škode od delavca tudi takrat, ko je moralo škodo povrniti tretji osebi po določbah Temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

Odškodnina po prejšnjem odstavku se uveljavlja le takrat, ako je delavec škodo tretji osebi povzročil namenoma ali iz nepazljivosti.

Odškodninski zahtevek iz prejšnjega odstavka zastara v 6 mesecih od dneva, ko je bila tretji osebi izplačana odškodnina.

X. PRENEHANJE DELA DELAVCA V PODJETJU

127. člen

Delavec ima pravico brez obrazložitve ob vsakem času prenehati z delom v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti pod pogojem, da o tem obvesti kadrovsko-socialno službo podjetja in ostane od sporočitve svojega namena na delu še toliko časa, kolikor je določeno v statutu in v tem pravilniku.

128. člen

Po prejšnjem členu so delavci dolžni ostati na delu po obvestilu o namenu, da prenehajo z delom in izstopijo iz delovne skupnosti, če imajo:

— skupno delovno dobo do 5 let . . . 1 mesec,
— skupno delovno dobo od 5 do 10 let 2 meseca,
— nepretrgano delovno dobo v tej delovni skupnosti od 5 do 10 let ali skupno delovno dobo od 10 do 15 let 3 mesece,
— nepretrgano delovno dobo od 10 do 15 let v tej delovni skupnosti ali skupno delovno dobo od 15 do 20 let 4 mesece,
— nepretrgano delovno dobo nad 15 let v tej delovni skupnosti ali skupno delovno dobo nad 20 let . . . . . 5 mesecev.

Ne glede na zgoraj navedeno morajo ostati delavci, razporejeni na delovna mesta vodje delovne enote, člana vodstva osrednjih služb, vodje razvoja in vodje kapitalne izgradnje, v vsakem primeru na delu, potem ko so podali izjavo o namenu, da prenehajo z delom in izstopijo iz delovne skupnosti, še 5 mesecev, vodje organizacijskih enot in služb 4 mesece, direktor podjetja pa 6 mesecev.

129. člen

Delavec, ki samovoljno neha delati v podjetju v nasprotju z določili prejšnjega člena tega pravilnika, stori hujšo kršitev delovne dolžnosti ter se ga izključi iz delovne skupnosti. O izključitvi po prejšnjem odstavku sklepa delavski svet s tajnim glasovanjem na obrazložen predlog kadrovsko-socialne službe. Sklep je veljaven, če je zanj glasovala večina članov delavskega sveta.

Delavec, ki je bil izključen iz delovne skupnosti zaradi samovoljne zapustitve dela, mora povrniti podjetju škodo, ki je enaka povprečni akontaciji njegovega osebnega dohodka za čas, ko bi bil moral ostati na delu, če ni s samovoljnim prenehanjem dela povzročil podjetju večje škode.

130. člen

Podjetje sme z delavčevo privolitvijo skleniti, da delavec preneha z delom v podjetju.

Po sklepu iz prejšnjega odstavka tega člena mora ostati delavec na delu do preteka v statutu in s tem pravilnikom določenega roka le tedaj, če se ni s podjetjem drugače sporazumel. Za podjetje sklepa tak sporazum vodja kadrovsko-socialne službe po pismenem mnenju vodje delovne enote oziroma direktorja.

131. člen

Brez privolitve delavca lahko delavec preneha z delom v delovni skupnosti le tedaj, če se odpravi delovno mesto ali trajneje zmanjša obseg dela oziroma poslovanja ali kadar se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne ustreza zahtevam delovnega mesta, na katerem dela. O tem sklepa delavski svet.

132. člen

Odprava delovnega mesta sme biti razlog za prenehanje dela delavca v podjetju po prejšnjem členu tega pravilnika samo, če je odpravo povzročila izpopolnitev organizacije dela, izpopolnitev delovnega procesa in delovnih postopkov v okviru podjetja ali če je delovno mesto odpravljeno zaradi poslovnega sodelovanja oziroma spojitve dveh ali več delovnih organizacij.

Sklep, da delavec preneha z delom zaradi odprave delovnega mesta po prejšnjem odstavku, se sme sprejeti, če ni možnosti, da bi se delavec razporedil na drugo ustrezno delovno mesto v podjetju, ali če je delavec odklonil, da bi se usposobil za delo na drugem delovnem mestu, ki mu je bilo ponudeno v skladu z določbami splošnih aktov podjetja o strokovnem usposabljanju delavca.

133. člen

Delavec, ki je prenehal z delom v podjetju zaradi odprave delovnega mesta ali trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, ima pravico znova stopiti na delo v podjetju, če se v enem letu znova vpelje delovno mesto oziroma podobno delovno mesto, kateremu delavec po svojih delovnih sposobnostih ustreza.

134. člen

Delovna sposobnost delavca, ki ne ustreza zahtevam delovnega mesta, na katerem dela, je lahko razlog za prenehanje njegovega dela v podjetju proti njegovi volji, če se to na objektiven način ugotovi in ni možnosti, da bi se delavca razporedilo na delovno mesto, čigar zahtevam ustreza po svoji delovni sposobnosti.

Za primer iz prejšnjega odstavka imenuje vodja delovne enote, kolikor so to vodilni delavci pa direktor, posebno tričlansko komisijo, katere naloga je, da ugotovi, ali delavec ustreza zahtevam delovnega mesta, na katerem dela. Člani komisije se imenujejo izmed strokovnjakov iste stroke bodisi v okviru delovne enote oziroma podjetja ali izven podjetja. Vsi člani komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot je zahtevana na delovnem mestu delavca, čigar delovna sposobnost se ugotavlja.

135. člen

Delavski svet ne more skleniti, da naj proti njegovi volji preneha z delom v podjetju zaradi odprave delovnega mesta oziroma trajnejšega zmanjšanja dela ali poslovanja delavec, ki je izvoljen član delavskega sveta ali upravnega odbora, sveta proizvajalcev delovne enote, odbornik ali poslanec zbora delovnih skupnosti.

136. člen

Delavcu lahko po sklepu sveta proizvajalcev delovne enote oziroma vodilnemu delavcu po sklepu upravnega odbora brez njegove privolitve preneha delo v podjetju, ko dopolni pokojninsko dobo 40 let (delavec) oziroma pokojninsko dobo 35 let (delavka). Pristojnemu svetu oziroma upravnemu odboru daje ustrezen predlog vodja kadrovsko-socialne službe.

137. člen

Delavski svet lahko brez privolitve delavca sklene, da naj preneha z delom v podjetju, če se je začel postopek, da se podjetje odpravi oziroma preneha s poslovanjem.

Delavec, ki mu je pristojni organ izdal sklep, da naj preneha z delom v podjetju, ima pravico ostati na delu še toliko časa, kolikor je predvideno v 128. členu tega pravilnika.

138. člen

Če delavcu preneha delo med postopkom za odpravo oziroma prenehanje podjetja, mu sme delavski svet določiti tudi krajši rok, kolikor mora še ostati na delu, vendar ne krajši od 15 dni.

139. člen

Delavcu ni moč odreči pravice, da preneha z delom še pred pretekom roka iz 128. člena tega pravilnika, če to sam zahteva.

140. člen

Če je delavski svet sprejel sklep o prenehanju dela pred potekom časa, za kolikor bi delavec imel pravico ostati na delu, se mu mora za ta čas zagotoviti delež pri delitvi sredstev za osebne dohodke po vseh osnovah glede na njegove uspehe, ki jih je imel v prejšnji obračunski dobi.

141. člen

V času, ko mora delavec ostati na delu v podjetju, bodisi da je sam obvestil podjetje, da namerava prenehati z delom, bodisi da je dobil sklep o prenehanju dela v podjetju ali da je bil sklenjen z njim tozadevni sporazum, ima delavec do isteka roka, ko mora z delom prenehati, pravico tedensko enkrat izostati z dela po 8 ur na dan, ki si ga sam izbere, pod pogojem, da svoj izostanek najmanj 3 dni poprej najavi neposredno predpostavljenemu vodji. Ta izostanek delavec izkoristi za iskanje druge zaposlitve. Kolikor delavec v enem tednu ne izkoristi pravice do 8-urnega izostanka zaradi iskanja druge zaposlitve, ne more prenesti te pravice v kasnejši teden.

Za čas, ko sme biti odsoten po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka po določilih Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov delovne enote.

142. člen

Kadar delavcu preneha delo v podjetju, se ga razreši z dnem, ko izteče čas, kolikor je moral ostati na delu. Razrešitev opravi kadrovsko-socialna služba.

Rok za razrešitev se sme podaljšati največ za 30 dni, če gre za dovršitev začetega dela, ki ga brez večje škode ali večjih tehničnih težav ne bi mogel dovršiti drugi delavec. Po preteku tega časa sme delavec zapustiti delovno mesto tudi brez razrešitve.

Če je delavec poklican na vojaške vaje oziroma na dosluižitev vojaškega roka do 3 mesecev v času, ko bi moral delati, se tek tega časa na njegovo zahtevo ustavi z dnem, ko prejme poziv, in nadaljuje po vrnitvi z vojaških vaj oziroma od vojakov. V tem primeru delavcu ne more prenehati delo v podjetju proti njegovi volji, preden ne preteče 14 dni od dneva, ko se je vrnil z vaj oziroma od vojakov.

143. člen

Delavcu preneha delo v podjetju, če je izključen iz delovne skupnosti, in sicer z dnem vročitve odločbe o izključitvi, v primeru samovoljne zapustitve dela pa z dnem, ko je prenehal z delom.

144. člen

Neodvisno od volje delavca in podjetja preneha delavcu delo v podjetju v naslednjih primerih:

— če pristojni organ socialnega zavarovanja spozna delavca za trajno in popolnoma nezmožnega za delo — z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovljeni nezmožnosti;

— če je delavcu po določbah zakona oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen — z dnem vročitve pravnomočne odločbe;

— če je delavec odsoten z dela dalj kot 3 mesece ter prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen oziroma ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep.

145. člen

Delavec, ki je razrešen kot direktor po predpisih o volitvah organov upravljanja, ostane še naprej član delovne skupnosti; podjetje mu je dolžno ponuditi drugo delovno mesto ustrezno njegovi delovni sposobnosti.

Kolikor razrešeni direktor noče sprejeti delovnega mesta, ponujenega po prvem odstavku tega člena, preneha z delom v podjetju po preteku 6 mesecev od dneva razrešitve.

146. člen

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha delo v podjetju, če more glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije delati na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu v podjetju.

Če v podjetju ni ustreznega delovnega mesta iz prvega odstavka tega člena, preneha delavcu delo v podjetju z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni invalidnosti.

XI. DELOVNE KNJIŽICE

147. člen

Vsak delavec na delu v podjetju mora imeti delovno knjižico.

Delovna knjižica je javna listina, izdana delavcu od pristojnega občinskega upravnega organa, in služi za dokazovanje dejstev, s katerimi se uveljavljajo pravice, ki je zanje podlaga ali pogoj delo v delovni organizaciji.

148. člen

V delovno knjižico je prepovedano vpisovati negativne podatke o delavcu.

149. člen

V času, ko je delavec na delu, njegovo delovno knjižico hrani kadrovsko-socialna služba in mu izda tozadevno potrdilo.

V potrdilo se vpiše priimek in ime delavca, dan izročitve delovne knjižice, njeno serijsko in registrsko številko in ime organa, ki je delovno knjižico izdal.

150. člen

Za čas služenja vojaškega roka delovno knjižico hrani kadrovsko-socialna služba podjetja. Kolikor pa delavec ob odhodu na odslužitev vojaškega roka zahteva svojo delovno knjižico, mu jo kadrovsko-socialna služba mora izročiti proti potrdilu o sprejemu.

151. člen

Ob odhodu delavca na odsluženje vojaškega roka kadrovsko-socialna služba vpiše v delovno knjižico samo datum prekinitve dela, ne vpiše pa skupnega trajanja zaposlitve.

152. člen

Po prenehanju delovnega razmerja vrne kadrovsko-socialna služba delovno knjižico delavcu. Ko prejme delovno knjižico, izroči delavec kadrovsko-socialni službi potrdilo, ki ga je dobil ob izročitvi delovne knjižice.

153. člen

Za delavca, ki mu je prenehalo delo v podjetju, in ni dvignil delovne knjižice, mora kadrovsko-socialna služba izročiti delovno knjižico občinskemu organu, ki je pristojen za delo.

XII. UVELJAVLJANJE PRAVIC DELAVCEV IZ DELA IN NA PODLAGI DELA

154. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na seji vsakega organa upravljanja, kadar se odloča o njegovi pravici ali dolžnosti.

Zaradi uveljavljanja gornje pravice je vsak organ upravljanja dolžan prizadetega delavca 3 dni pred sejo pismeno obvestiti o času in kraju seje.

155. člen

Delavec ima pravico ugovora zoper vsako odločbo, s katero je bilo odločeno o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja.

Ugovor je vložiti v 15 dneh od vročitve odločbe pri prvostopnem organu. Da se zagotovi ta pravica delavca, mora vsaka prvostopna odločba vsebovati pravni pouk o pravici do pritožbe.

156. člen

Drugostopni organ mora odločiti o ugovoru delavca v 30 dneh od dneva vložitve, delavski svet in sveti proizvajalcev delovnih enot pa najkasneje na prvi seji po dnevu vložitve.

Drugostopna odločba je vselej dokončna.

Ugovor zadrži izvršitev odločbe, razen ugovora iz 30. člena tega pravilnika.

Kadar je na prvi stopnji odločal delavski svet, je taka odločba dokončna in zoper njo ni ugovora v okviru podjetja.

157. člen

Delavec, ki z dokončno odločbo organa podjetja ni zadovoljen, ker meni, da je z njo kršena kaka njegova pravica, lahko to pravico uveljavlja s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti.

Personalne spremembe

Člani kolektiva, ki dopolnijo v septembru 1965 najdaljšo neprekinjeno delovno dobo v tovarni:

19 let:

Simon Frangeš, nastopil službo 25. 9. 1946, Ivan Golc, nastopil službo 2. 9. 1946, Franc Lenart, nastopil službo 16. 9. 1946, Jakob Murko, nastopil službo 2. 9. 1946.

18 let:

Franc Koren, nastopil službo 16. 9. 1947, Tomaž Milošič, nastopil službo 10. 9. 1947.

17 let:

Alojz Karo, nastopil službo 1. 9. 1948, Andrej Kokot, nastopil službo 1. 9. 1948.

16 let:

Janez Belšak, nastopil službo 1. 9. 1949.

15 let:

Janez Jeza, nastopil službo 1. 9. 1950, Ernest Jamer, nastopil službo 1. 9. 1950.

14 let:

Vinko Čuš, nastopil službo 21. 9. 1951, Janez Erbus, nastopil službo 3. 9. 1951, Ludvik Mesarič, nastopil službo 21. 9. 1951, Jože Robič, nastopil službo 19. 9. 1951.

13 let:

Miroslav Hrenko, nastopil službo 18. 9. 1952, Jože Hliš, nastopil službo 1. 9. 1952, Franc Krajnc, nastopil službo 10. 9. 1952, Anton Krošelj, nastopil službo 10. 9. 1952, Anton Kancler, nastopil službo 19. 9. 1952, Ernest Kuret, nastopil službo 22. 9. 1952, Karel Levanič, nastopil službo 18. 9. 1952, Jožef Medved, nastopil službo 3. 9. 1952, Jakob Mlakar, nastopil službo 12. 9. 1952, Alojz Mikulec, nastopil službo 18. 9. 1952, Janez Maroh, nastopil službo 22. 9. 1952, Janez Preloćnik, nastopil službo 1. 9. 1952, Karel Pigner, nastopil službo 16. 9. 1952, Maks Potočnik, nastopil službo 23. 9. 1952, Štefan Rutar, nastopil službo 1. 9. 1952, Jože Repec, nastopil službo 1. 9. 1952, Albin Šnehonja, nastopil službo 20. 9. 1952, Ludvik Vorina, nastopil službo 1. 9. 1952, Ernest Vrečar, nastopil službo 15. 9. 1952, Stanko Zupanič, nastopil službo 1. 9. 1952, Jože Žnidar, nastopil službo 24. 9. 1952, Ivan Prejac, nastopil službo 16. 9. 1952.

11 let:

Franc Filip, nastopil službo 24. 9. 1954, Franc Grabar, nastopil službo 25. 9. 1954, Franc Hriberšek, nastopil službo 25. 9. 1954, Franc Jerič, nastopil službo 24. 9. 1954, Mihael Jeza, nastopil službo 24. 9. 1954, Jurij Kurbas, nastopil službo 24. 9. 1954, Ciril Korže, nastopil službo 24. 9. 1954, Peter Kolarič, nastopil službo 27. 9. 1954, Anton Kavčevič, nastopil službo 28. 9. 1954, Metka Krajnc, nastopila službo 1. 9. 1954, Janez Mihelič, nastopil službo 25. 9. 1954, Jože Ogrizek, nastopil službo 25. 9. 1954, Jože Ostroško, nastopil službo 28. 9. 1954, Janez Pišek, nastopil službo 23. 9. 1954, Ludvik Perger, nastopil službo 24. 9. 1954, Venčeslav Petrovič, nastopil službo 25. 9. 1954, Franc Rodošek, nastopil službo 24. 9. 1954, Franc Turk, nastopil službo 25. 9. 1954, Franc Zajc, nastopil službo 23. 9. 1954, Vinko Zver, nastopil službo 20. 9. 1954.

10 let:

Kristina Gulin, nastopila službo 12. 9. 1955, Anton Kolar, nastopil službo 26. 9. 1955, Franc Kumer, nastopil službo 24. 9. 1955, Vida Lončarič, nastopila službo 12. 9. 1955, Ivan Mesarič, nastopil službo 19. 9. 1955, Ferdo Zupančič, nastopil službo 24. 9. 1955.

NOVI ČLANI KOLEKTIVA:

Franc Šimenko, ključavničar, Katarina Glavač, dipl. inž., Ernest Kupčič, delavec, Ivan Meško, vis. strok. uslužbenec, Ivan Princl, delavec, Franc Medved, delavec, Avguštin Čuk, delavec, Milan Trop, dipl. inž., Vincenc Horvat, metalurški tehnik, Franc Pugelj, metalurški tehnik, Ilija Mitrović, elektrotehnik, Verona Gerjovič, elektrotehnik, Andrej Gornik, ključavničar, Herman Kacijan, ključavničar, Čedomir Teodorović, delavec, Franc Sluga, ključavničar, Jurij Kokol, ključavničar, Venčeslav Kaisersberger, delavec, Alfred Pelc, uslužbenec, Anton Karmeža, delavec, Zoran Herič, strojni tehnik, Jakob Koderman, mehanik, Stanko Menoni, delavec, Konrad Lah, ključavničar, Franc Palčar, ključavničar, Edvin Aubelj, ključavničar, Ivan Babič, livar, Ivan Lah, ključavničar, Ivan Trs, ključavničar, Leopolda Fideršek, delavka, Franc Žunkovič, ključavničar.

ODŠLI IZ PODJETJA:

Stanko Lozinšek, Rudolf Klepač, Danica Zavec, Luka Milinović, Emil Valenko, Dezider Aracki, Anton Ciglar, Kosi Franc, Ivan Lampret, Avgust Žibrat, Ivan Pintarič, Franjo Vrbanec, Vilko Klajnšek, Vili Ušaj, Vaclav Vrabič, Martin Tement, Zdravko Kontić, Drago Knežević, Franc Vidmar, Anica Ušaj, Boris Gornik, Martin Zemljarič, Alojz Emeršič, Leopold Krošelj, Ivan Mlakar, Ciril Panikvar in Janez Svenšek.

UMRLI:

Jožef Hertiš, rojen 4. 3. 1915, umrl 3. 9. 1965; Anton Macun, rojen 21. 1. 1940, umrl 4. 9. 1965.

ČESTITAMO NAŠIM 50-LETNIKOM:

Maksimiljanu Potočniku, rojenemu 29. 9. 1915, Francu Sajovcu, rojenemu 7. 9. 1915, in Miju Šoštariču, rojenemu 24. 9. 1915.

NA NOVI ŽIVLJENJSKI POTI ŽELIMO OBILO SREČE:

Štefanu Bratovščaku iz livarne, Francu Lesjaku iz prometa, Alojzu Petrijanu, Ivanu Pfeiferju iz elektrolize, Dragu Petkoviću iz splošne službe, Jožetu Robiču iz vzdrževalnih obratov, Antonu Vrbnjaku iz glinice, posebno pa Jožetu Brglezu iz kadrovsko socialne službe — njegovi sodelavci.

NOVI DRUŽINSKI ČLANI:

Družina Stanislava Raška je dobila sina Branka, družina Viktorja Klepa je dobila sina Bojana, družina Stanka Gajšta je dobila hčer Darjo, družina Antona Bilanovića je dobila sina Zdravka, družina Viktorja Cajnka je dobila sina Alojza, družina Antona Kozoderca je dobila hčer Renato, družina Franca Mesarca je dobila sina Janka, družina Anto na Pernata je dobila sina Silva, družina Ludvika Gajskega je dobila sina Igorja, družina Milana Gajserja je dobila hčer Zdenko, družina Martina Unuka je dobila sina Srečka, družina Franca Tomaniča je dobila sina Franca, družina Jožeta Zupaniča je dobila sina Rajka, družina Franca Nadeljsbergerja je dobila hčer Marjeto, družina Franca Klajnška je dobila sina Jožefa, družina Vinka Klemenčiča je dobila hčer Nataljo, družina Stanka Meška je dobila hčer Iris, družina Franca Baumana je dobila hčer Majdo, družina Slavka Janžekoviča je dobila sina Dušana.

M. T.

REŠITEV KRIŽANKE IZ PREJŠNJE ŠTEVILKE

Vodoravno: 1. gozd, 4. Al, 5. del, 7. ni, 8. Ana, 9. on, 10. jaz, 11. dim, 13. Ri, 14. Aco, 15. ajda.

Navpično: 1. glinica, 2. zdaj, 3. denar, 4. anoda, 6. lazi, 12. moj.

KINO

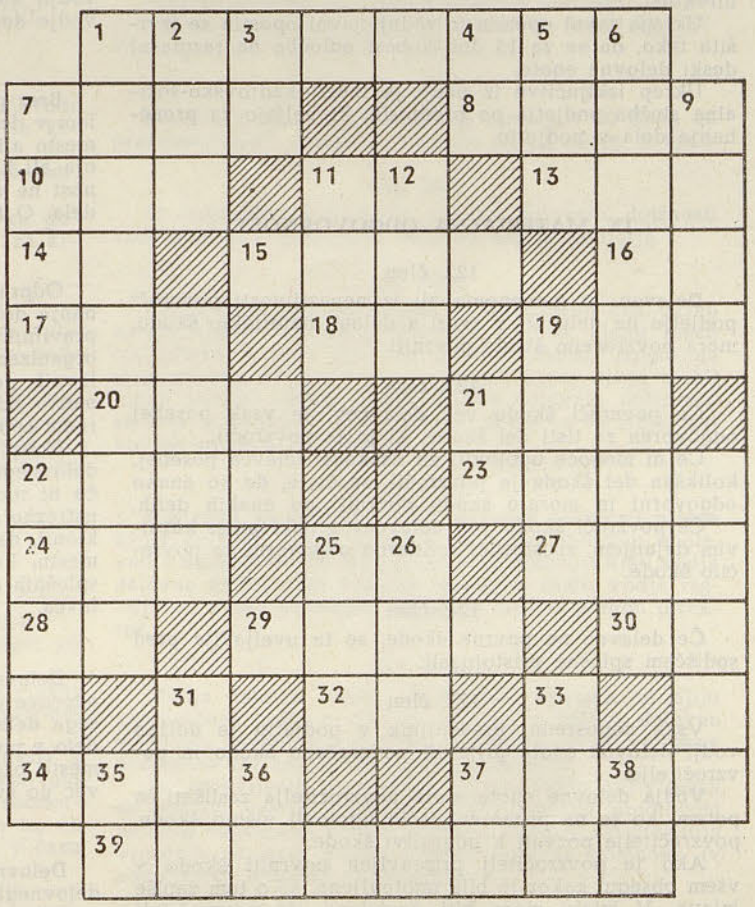
KINO »SVOBODA« KIDRIČEVO

Spored za november:

3. in 4. Medaljon s tremi srci, domači črno-beli film; 6. in 7. Pod okriljem noči, angleški barvni film; 10. in 11. Operacija Kobra, sovjetski črno-beli film; 13. in 14. Psiho, ameriški črno-beli vistavision film; 17. in 18. Revija na ledu, avstrijski črno-beli film; 20. in 21. Obračun, domači barvni film; 24. in 25. Tanja, sovjetski črno-beli film; 27. in 28. Jupiterjeva ljubljenka, ameriški barvni cinemascopski film.

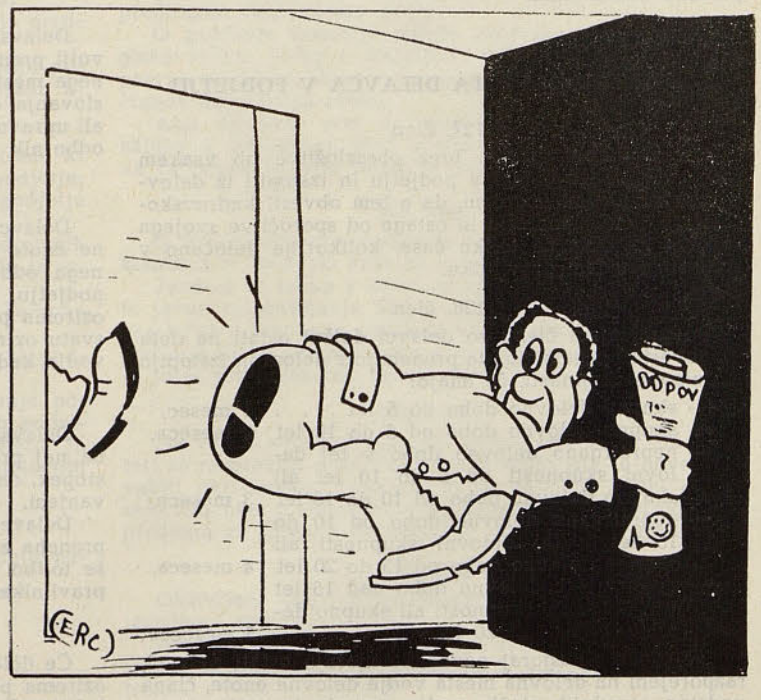
Spored za december:

1. in 2. Otarova vdova, sovjetski barvni film; 4. in 5. Upornik, angleški barvni film; 8. in 9. Maček pod čelado, domači črno-beli film; 11. in 12. Fani, ameriški barvni cinemascopski film; 15. in 16. V spopadu, domači črno-beli film; 18. in 19. Roberto la Rocca, francoski črno-beli vistavision film; 22. in 23. Oklopni voz, domači barvni film; 25. in 26. Obleganje Sirakuz, italijanski barvni cinemascopski film; 29. in 30. Gonja, angleški črno-beli film.



Vodoravno: 1. naš proizvod, 7. nasip, 8. najmočnejša karta, 10. naselbina, 11. 13. in 17. črka abecede, 13. tuje žensko ime, 14. predlog, 15. potrebščina za pisanje, 16. oranje, 17. varovalni ukrep pred poplavo, 18. Ludolfovo število, 19. oče, 20. nasprotno od vojne, 21. katran, 22. navadno dela član DS, 23. naprava za transportiranje, 24. del voza, 25. nikalnica, 27. osebni zaimek, 28. predlog, 29. kemična snov za našo proizvodnjo, 30. kositer, 32. kratica zloglasne Hitlerjeve vojske, 34. izrek: če kam grem, 37. žuželka, ki v poletnem času zvečer poje (zrži), 39. ena naših sosednih držav.

Navpično: 1. vrsta visoke šole, 2. severni jelen, 3. nada, 4. isto kot 28 vodoravno, 5. žensko ime, 6. podjetje avtoprevozništva, 7. omot, 9. teža embalaže, 11. čeden, 12. zraven, 19. podjetje barv v Celju, 21. slovenski list za razvedrilo, 22. vprežne živali, 25. del obraza, 26. žensko ime, 31. sij, 33. nasprotno od naš, 35. pritrdilnica, 36. avtomobilska oznaka Murske Sobote, 37. osebni zaimek, 38. 18. in 1. črka abecede.



Nekje tako iščejo skrite rezerve!