

Celje - skladišče

D-Per

214/1969



1119690544,5

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE

Leto XIII.
25. 3. 1969
St. 5

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

KAKO SMO POSLOVALI IN GOSPODARILI V PRVIH DVEH MESECIH LETOS

Poslovno leto 1968 smo zaključili. Rezultati dela v preteklem letu so se odrazili v razmeroma nizkih skladih tako za osnovna kot obratna sredstva in sredstva skupne porabe. Znesek vsega 8,314.000 N-din neto skladov, od katerih smo morali odvojiti za že prej sprejete obveznosti din 4,521.000 in sicer za stanovanjsko gradnjo in plačilo malice ter 2,598.000 za obratna sredstva, ne predstavlja noben denar za uspešen start z oziroma na velike potrebe v 1969. V letu 1969 namreč povečujemo našo proizvodnjo in realizacijo, za kar pa so potrebna dokaj večja obratna sredstva.

Izvršitev 1968	Plan 1969	Povečanje 1968/1969	
proizvodnja ton	28.050	35.000	6.650
realizacija	229.290	297.850	68.560

Vendar kot v letu 1968 tudi v januarju in februarju 1969 na nivoju podjetja ne izpolnjujemo planskih nalog. Rezultati pa so boljši nasproti istemu obdobju 1968.

Planski pokazatelji pa so naslednji:

	Celje	Bistrica	EMO	%
količinski plan PPC proizvodnje realizacija	101	71	103	96
	97,6	71,9	102,4	92
				91

V proizvodnji ni manjkalo težav, ki so prispevale k neizpolnitvi delovnih nalog.

Zaradi zastarelosti strojnega parka so tudi izpadi strojev in naprav vse bolj pogosti.

Pomanjkanje nekaterih vrst materiala je bil tudi eden vzrokov, to pa se bo dogajalo tudi v bodoče v vse večji meri tudi zaradi vse slabšega stanja z obratnimi sredstvi.

Neurejen transport in nesortiranost izdelkov povzročata kopičenje nekaterih vrst posode v

emajliranem obratu.

Težave v proizvodnji so iz raznih vzrokov nastopale tudi v obratu Kruševac in Bistrica.

Planske izvozne naloge smo vrednostno izpolnili samo 83 odstotno.

Število zaposlenih se je od 1. januarja, ko je bilo zaposlenih 3931 oseb dvignilo na 3943, 28. februarja.

Izplačila osebnih dohodkov računana na 20 ur so znašala za:

letno poprečje v letu	celo podjetje	Kruševac	Bistrica
1968	851	762	659
I/99	926	860	670
II/69 oz. ustr. pos.	890	752	746

Masa izplačanih osebnih dohodkov

	neto	bruto	za dni
vkalkulirano I	3.620	5.567	26
II	3.172	4.865	23

Osnovna sredstva se za januar in februar niso nasproti bilančnemu stanju nič spremenila.

Zaloge materiala so v porastu zaradi večjih potreb v proizvodnji.

Zaloge nedovršene proizvodnje še niso ugotovljene, ker ob koncu februarja ni bila opravljena inventura v obratu.

IZ VSEBINE TE ŠTEVILKE:

- Novice
- Napredek na področju mehanografije
- Naše varstvo pri delu
- Izobraževanje ob delu
- Ni prostora...
- Naše naloge, naši cilji

Predvsem rastejo zaloge oljnih peči in peči na trda goriva, ker jih proizvajamo na zalogo za jesensko sezono.

Tudi terjatve do kupcev so v močnem porastu:

	domači	tuj	vsega	indeks
1. 1.	30.842	3.204	34.046	
28. 2.	42.170	2.820	44.990	132

Delni vzrok porasta je v prodaji na daljši plačilni rok, glavni vzrok neplačevanja pa je slabša likvidnost gospodarstva, ki je v februarja vsakega leta redni pojav, kar kupce ovira pri plačevanju.

Analogno porastu terjatev so porastle zaradi naše slabše likvidnosti tudi naše obveznosti do dobaviteljev (za 52 odstotkov).

V prvih dveh mesecih se stanje naših najetih kratkoročnih kreditov ni bistveno menjalo, uspeli smo samo obnoviti stare kredite. Banke so zaradi kreditnih restrikcij po NB zmanjšale svoja sicer razpoložljiva sredstva za kreditiranje proizvodnje in trgovine.

Sredstva skladov skupne porabe in rezervnega sklada, ki smo jih dosegli z bilanco 1968 še nismo pričeli koristiti. Pač pa teče investicijska dejavnost v zvezi z zaključevanjem že v letu 1968 začelih del, naročamo že tudi nekaj nove opreme, predvsem pa delamo na pripravah za bodoče investicije, za katere pa je tudi treba angažirati nekaj finančnih sredstev.

(Nadaljevanje na 6. strani)

NAŠ JUBILEJ

Vsaka proslava — tudi ta — je vezana na stroške, s katerimi se je treba sprijazniti, pri čemer pa moramo upoštevati tradicionalno popularnost naše tovarne doma in v svetu. Ta je namreč znana po svojih izdelkih malodane na vseh kontinentih sveta. Zato mora biti tudi taka proslava primerna in po svoji vsebini in zunanosti bogata, čeprav ne razkošna.

Predloženo je, naj bi bila proslava od 1. maja do 31. decembra. V maju naj bi bila v Celju konferenca ali strokovno posvetovanje predstavnikov vseh emajlirnic Jugoslavije, ki naj bi imela vidno obeležje praznovanja 75-letnice naše tovarne. Konferenca naj bi sprejela sklep o ustanovitvi stalnih športnih iger emajlircev Jugoslavije. Take igre bi bile vsakih nekaj let v sedežih posameznih podjetij. Seveda bi to konferenco financiralo naše podjetje, razen dnevnice in potnih stroškov udeležencev.

Vsi investicijski objekti, ki bodo končani v tem času, naj bi se tedaj vključili v proizvodnjo na svečan način. Naša propagandna služba naj organizira vse propagandne sekcije v duhu proslave na vseh dopisih in po vseh sredstvih obveščanja.

Izdelane bodo posebne jubilejne značke, ki bodo razdeljene na vselejnjih in drugih razstavah. Te značke pa naj bi prejeli tudi vsi člani kolektiva.

Izdelani bodo tudi posebni spominski izdelki za prodajo v večjih količinah, ob zaključku leta pa naj bi na dan slavnostne seje delavskega sveta prejel vsak član kolektiva spominsko garnituro z jubilejno značko.

V omenjenem času praznovanja oziroma proslavljanja obletnice naj bi vsi obrati organizirali medsebojno tekmovanje za dosego plana, udržitve zavestne socialistične discipline, ureditev prostorov in drugo. Trije najbolj uspešni obrati naj bi dobili nagrade npr. za prvo mesto 500.000 starih dinarjev, za drug omesto 350.000 starih dinarjev in za tretje mesto 150.000 starih dinarjev.

Ob zaključku leta naj bi se stal delavski svet na svečani seji, na kateri bi pregledal vse dosežke preteklega leta, razdelil nagrade zmagovalcem pri športnem tekmovanju in tekmovanju med obrati. Te seje naj bi se udeležili poleg članov delavskega sveta še vsi vodilni delavci v podjetju, zastopniki podjetij, ki bi prejela športne nagrade. In še to. Ob koncu leta ne bi smeli pozabiti na tiste delavce, ki so odšli v zasluženi pokoj, pa so prebili več kot polovico svojega življenja na delu v podjetju.

V našem listu pa se bomo potrudili, da bomo seznanili v krajših sestavkih, zlasti naše mlade člane kolektiva z bogato zgodovino naše tovarne in veliko revolucionarnostjo njenih delavcev v vseh časih njenega obstoja.

IX. KONGRESU ZKJ BEOGRAD

Kolektiv EMO — Celje pozdravlja IX. kongres in njegovo uspešno delo. Posebno izražamo zadovoljstvo ob izvolitvi za predsednika ZKJ tovariša TITA, kateremu želimo mnogo zdravja in uspešnega dela za blagor vseh narodov Jugoslavije.

Istočasno Vam posredujemo iskrene čestitke in želje iz kolektiva »NORMA FRYDLANT« iz ČSSR, s katerim ima naš kolektiv tesne prijateljske odnose.

Kolektiv EMO — Celje

NOVICE

Na eni zadnjih sej upravnega odbora so določili honorarje za predavatelje in učitelje praktičnega pouka. Za predavanje na seminarjih in tečajih po zahtevnosti in kvaliteti predavanja je določen honorar v razponu od 14 do 18 din na uro, za praktično poučevanje na delovnem mestu po zahtevnosti in kvaliteti dela od 7 do 12 din na uro, za priložnostna enkratna predavanja od 20 do 100 din na uro, za sestavo skript, ki so na seminarjih in tečajih nujno potrebna, pa je določen honorar od 8 do 12 din za stran formata A4. Določeno je, da velja za seminar le predavanje, ki obsega po programu najmanj 20 ur. Predavanj, ki bodo med delovnim časom, ne bodo honorirali.

Na upravnem odboru so sprejeli nekatere spremembe pravilnika o štipendijah. Po teh dopolnitvah navedenega pravilnika se člani kolektiva lahko vpišejo na diplomski študij tretje stopnje za pridobitev naziva »magister«. Ta pravica pa je pogojena z interesom podjetja, ker krije podjetje vse stroške takega šolanja. Član kolektiva, ki hoče nadaljevati študij na tretji stopnji pa mora biti v podjetju vsaj deset let, če delovno mesto katerega zaseda, ne zahteva višje šolske izobrazbe kot jo ima.

Na eni zadnjih sej upravnega odbora so obravnavali predložene spremembe trinašdesetega in štirinšdesetega člana pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Zaradi nekaterih neskladnosti, zlasti kar zadeva zmanjšanje obračunske postavke na delovnem mestu v začetku dela in na trajanje takega zmanjšanja, pa je upravni odbor predlog zavrnil z zahtevo, naj bodo take spremembe urejene tako, da bodo sprejemljive glede vzpodbude za delo na delovnem mestu in jasnejše perspektive za napredovanje in zvišanje osebnega dohodka v skladu z vloženim delom.

Sprejeli pa so predlagane spremembe 66. člana pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Po teh spremembah imajo delavci, ki delajo več kot deset let v podjetju, pravico, da prejmejo ob desetletnici kvalitetno uro štiristo, ob tridesetletnici sedemsto, ob štiridesetletnici tisoč novih dinarjev, žene pa ob petinštridesetletnici tisoč novih dinarjev.

Tisti delavci, ki so bili na delu nepretrgoma več kot leto dni so ob koncu leta upravičeni, da prejmejo denarno nagrado v znesku petdeset novih dinarjev, ki se izplača zadnji delovni dan v tekočem letu. To nagrado pa dobijo pod naslednjimi pogoji: da niso v tekočem letu niti enkrat neopravičeno izostali z dela, da niso bili v tekočem letu kaznovani zaradi kršitev delovnih dolžnosti s strožjo kaznijo od opomina, da so se v tekočem letu udeleževali delovnih akcij, ki so bile organizirane za napredek podjetja odnosno povečanje družbenega standarda delovnih ljudi v podjetju.

Vse te spremembe, bodo predložene v potrditev delavskemu svetu.

Upravnemu odboru so bile bile predložene nekatere spremembe statuta podjetja. Te spremembe se v glavnem zadevajo sprejemanje na delo, premeščanje in razporejanje pri delu ter prenehanje delovnega razmerja. Tako bi odločal o postavitvi na delovna mesta, ki so po statutu vodilna kakor doslej upravni odbor. Ta bi odločal tudi o postavitvi na delovna mesta glavnih inženirjev in vodij obratov. Za vse druge delavce v podjetju pa bi odločale komisije za delovna razmerja pri obratnih svetih.

Spremembe zajemajo tudi drugačen postopek glede ugotavljanja kršitev dolžnosti. Za obrat Celje, naj bi odločal o izključitvah iz delovne skupnosti delavski svet podjetja na predlog komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti pri delavskem svetu podjetja, dočim bi o izključitvah v obratih v Bistrici in Kruševcu odločali o predlogih za izključitve iz delovnih skupnosti njihovi obratni sveti.

V pravilniku o delovnih razmerjih se po predlogu spremene tista določila, ki se nanašajo na začasno in stalno premeščanje iz enega delovnega mesta na drugo. Pri začasnem premeščanju se dajejo širše možnosti poenostavljenih preместitev, ker o tem ne odločajo več komisije za delovna razmerja, temveč so možne takojšnje izvršitve. Stalne premestitve vršijo vedno preko komisij za delovna razmerja, vendar se stalne premestitve izvrše lahko le pod pogojem, da se delavec premešči na drugo delovno mesto, na katerem se zahtevajo delovni pogoji, ki odgovarjajo stopnji strokovne izobrazbe, ki jo delavec ima.

Na eni zadnjih sej upravnega odbora je bil končno sprejet osnutek pravilnika o strokovnem izobraževanju in usposabljanju kadrov. Ta osnutek je bil na vpogled članom kolektiva, vendar nanj ni bilo pripomb, zato bo predložen v potrditev delavskemu svetu na eni prvih prihodnjih sej. Pravilnik obsega pet poglavij, s katerimi so določene smernice in smoter izobraževanja, osnove za delo na področju strokovnega izobraževanja in usposabljanja, pridobivanje in priznavanje strokovne usposobljenosti, pridobivanje strokovne izobrazbe in financiranje strokovnega izobraževanja in usposabljanja naših kadrov.

V službi osnovnih sredstev je spremenjen cenik del. Tako je dosedanji dodatek v obračunski enoti operative, službi osnovnih sredstev v višini dveh procentov in v obračunski enoti energetike v višini dva cela deset procentov ukinjen, masa mesečnih osebnih dohodkov pa se zajame s petdeset procentov dodatka od obračunske osnove za opravljene nadure, letni znesek nadur v omenjenih obračunskih enotah pa ne sme biti večji v letošnjem letu kot je bil v letu 1968.

Vodja obrata izdelave radiatorjev in svet tega obrata sta se pritožila na upravni odbor zaradi ukinitve delovnega mesta »vodenje skupine pri 400-tonski stiskalnici.« Upravni odbor je glede na to pritožbo sklenil, da bo o ponovni postavitvi odnosno uvedbi tega delovnega mesta odločil takrat, ko bo v tem obratu postavljena v obratovanje še ena nova stiskalnica.

V orodjarni so predlagali upravnemu odboru spremembo njihovega cenika in spremembo cenika v vzdrževalnih obratih, tako da so gibljivi del 59 % presežka poveča na 70 %, kar je toliko, kolikor znaša povprečno presežanje v proizvodnih obratih. Pristojna strokovna služba proučuje možnost take spremembe cenika v skladu s pravilnikom o delitvi dohodka, kakor tudi možnost v predlogu zahtevanega plačila po veljavnih notranjih predpisih.

Odobrenih je več službenih potovanj v inozemstvo. Naši delavci bodo potovali v Zapadno Nemčijo, v Švico, Italijo in Francijo. Ta potovanja bodo opravljena v poslovnem interesu podjetja v skladu z nalogami, ki jih

je postavil upravni odbor in vodstvo podjetja. Tovarišem želimo mnogo poslovnih uspehov. Želimo, da nam vsaj v kratkem opišejo svoje vtise o potovanjih po tujih deželah.

Delovno razmerje je odpovedal dr. Franc Zupancič, dolgoletni sodelavec kot tudi nekdanji urednik našega »Emajlirca«. Ob tej priložnosti se mu naše uredništvo prav lepo zahvaljuje za njegovo dolgoletno sodelovanje in mu želi na novem delovnem mestu mnogo uspeha in zadovoljstva.

Na delovno mesto direktorja poslovnih odnosov je bil sprejet Knafelc Franc, dipl. iur. Diplomiral je na pravni fakulteti v Ljubljani leta 1957. Bil je predsednik okrajnega komiteja LMS v Celju, pravni referent na občinski skupščini v Celju, sekretar občinske konference SZDL, kjer je še danes. Novemu sodelavcu želimo mnogo uspeha pri delu v naši delovni skupnosti.

Kot vemo, bomo v letošnjem letu praznovali 75-letnico obratovanja naše tovarne. Za to praznovanje je upravni odbor na zadnji seji odobril 100.000 din. To izgleda sicer mnogo, vendar je po vsej verjetnosti za praznovanje tako velikega jubileja vendarle malo, toda kaj hočemo. Denarja ni mnogo na razpolago.

Stanovanjska komisija ima mnogo težav, ker ima precej prisilcev za posojila za graditev ali dograditev hiš, denarja pa nič. No, kjer ni nič, ne more vzeti niti hudič.

Komisijo za varnost pri delu so kar zasuli z različnimi prošnjami, pa tudi s pritožbami. Nekateri zahtevajo brezrokavne bunde, drugi čevlje, tretji škornje, delovne obleke, plašče in tako dalje. Brezrokavne bunde bodo dali prihodnjo zimo na takih delovnih mestih, kjer so predpisane, po končani zimi pa jih je treba vrniti. Tudi čevlje dajo le na tista delovna mesta, kjer je to predpisano in gre za zaščitne čevlje. Vsako zaščitno sredstvo ima svojo dobo trajanja in se ga mora uporabljati le pri delu v tovarni. Prav je, da zahteva komisija posebno utemeljitev za vsak predmet kajti tudi z varnostnimi sredstvi je treba varčevati in jih smotrno uporabljati.

NAPREDEK NA PODROČJU MEHANOGRAFIJE

Že nekaj let nazaj smo lahko večkrat slišali o uvajanju mehanografije v naše podjetje.

Krožile so govorice, da bo prišlo do množičnega premeščanja pisarniških delavcev in da bo mehanografska obdelava cenejša in hitrejša od ročne.

Danes, ko imamo za sabo že nekaj izkušenj, lahko bolj realno ocenimo, kaj nam je prinesla mehanografija. Gotovo je, da prinaša s sabo veliko možnosti za boljše poslovne odločitve. Daje nam možnost za celo vrsto podatkov, ki so nam potrebni za odločanje. V tem je verjetno

največja vrednost, ki izvira iz mehanografije.

Do danes smo spravili na mehanografsko obdelavo naslednja področja:

— materialno poslovanje v matičnem podjetju, v Kruševcu in Bistrici

— polizdelke v matičnem podjetju, Kruševcu in Bistrici

Od 1. januarja 1969 pa tudi gotove izdelke v matičnem podjetju.

To je že široko področje, kar nam pove tudi število matičnih kartic (vsak material ima svojo matično kartico).

področje	število kartic za:			Skupaj
	EMO	TOBI	Kruševac	
material	10.000	3.000	350	13.350
polizdelki	1.500	800	40	2.340
izdelki	4.900	100	20	5.020
vsega	16.400	3.900	410	20.710

Za vsako kartico (materiala, polizdelkov in izdelkov) so razvidne zaloge

10. v mesecu

20. v mesecu

in zadnjega dne v mesecu

To je že pregled, ki nam lahko pomaga regulirati nabavo, proizvodnjo in prodajo.

Prav tako imamo za vsako kartico (torej za vsak material, polizdelke in izdelke) prikazan promet, to je vse vrste dohoda in vse vrste izdaje (npr. izdano v preskladiščenje, izdano v predelavo, posojilo, prodajo, izdano v proizvodnjo na delovni nalog, izdano za režijsko porabo, itd.).

Pri taki masi osnovnih dokumentov (mesečno je blizu 40.000 prometnih kartic) nima vedno smisla gledati posameznih kartic, ampak določene grupacije. Npr. dohod proizvodnih materialov, dohod tistih polizdelkov, ki imajo več kot 1 milijon S-din vrednosti dohoda, asortiman, ki ga kupuje posamezni kupec ali pa določena interesantna skupina kupcev. Takih možnosti za različne preglede je veliko. Lahko rečemo, da je možno dobiti celo bogastvo podatkov.

Vsak mesec porabimo materiala v vrednosti blizu 1 milijarde S-din. To je gotovo potrebno analizirati, za katere delovne naloge je šel material, koliko je porabljenega čez normativ ali kje se je racionalno strošil. O tem imamo zdaj podatke. Možna je kontrola režijskega materiala, drobnega inventarja. Možna je analiza, kateri material predstavlja jedro stroškov in te je koristno bolj podrobno analizirati.

Prav tako lahko sledimo odstopne stvarnih cen materiala od planskih cen. Možne so tržne analize dobaviteljev.

Pri gotovih izdelkih je tudi možna vrsta analiz. Interesantno je npr. videti, kakšen asortiman kupuje posamezni kupec.

način črpamo te podatke. Mehanografska obdelava je draga, zato si ne moremo privoščiti, da bi vsevprek anarhično naročali razne tabele (preglede). Na tem področju nimamo dovolj izobraževanja. Verjetno bi sodelavci iz mehanografskega centra lahko tu veliko prispevali, če bi sistematično vzgajali določen krog ljudi v tovarni, da bi se поблиže spoznal z možnostmi, ki jih nudi mehanografija.

V sedanjí fazi razvoja pa obstaja tudi vrsta pblemov. Ti so zelo pisani, saj segajo na področje izrabljenosti strojev in napak v obdelavi, pomanjkanje organizacijskih predpisov, discipline pri vseh fazah dela, medsebojni odnosi, cene za posamezna dela, roki itd. Najtežji prob-

lem pa je verjetno pomanjkanje strokovnih kadrov na tem področju.

V dosedanjem delu smo dosegli lep napredek, vendar pri tem ne moremo ostati. Treba bo še veliko izpopolnitev in boljše sodelovanja, da bomo lahko bolj intenzivno koristili vse prednosti, ki jih lahko dobimo z mehanografijo.

Verjetno je najtrši oreh zlomljen. Na mehanografijo je prenešana obdelava materiala, polizdelkov in izdelkov. Tudi trda šola in težka izkustva pri uvajanju so za nami. Mislim, da bi morali posvetiti našemu področju več pozornosti in ga tako izpopolniti, da bo v zadovoljstvo vsem, ki si želijo napredka.

-ti

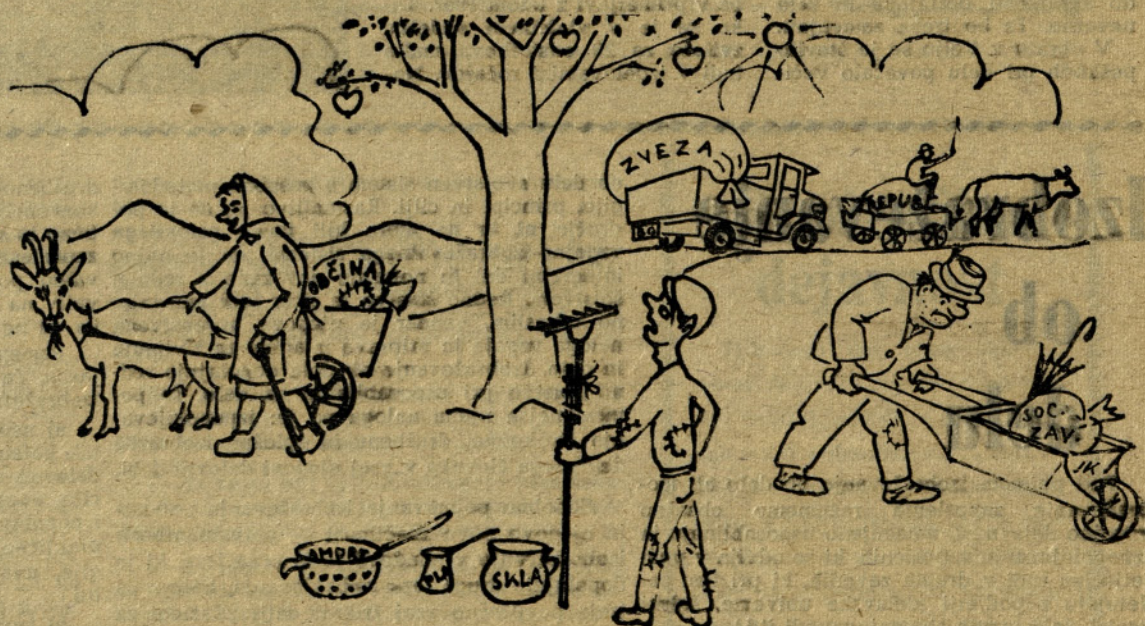
NATEČAJA ZA KREDITIRANJE INDIVIDUALNE GRADNJE NE BO!

Na vsakodnevna vprašanja delavcev smo dolžni sporočiti vsem interesentom, da letos ne bo kreditov za individualno gradnjo.

V smislu pravilnika o pospeševanju stanovanjske izgradnje in dodeljevanja stanovanj, smo predvidevali, da bomo tudi letos po sprejetju zaključnega računa razpisali natečaj za kreditiranje individualnih graditeljev stanovanjskih hiš, kljub temu, da so letošnja sredstva za stanovanjsko izgradnjo že bila angažirana v celoti v preteklem letu za gradnjo 40-stanovanjskega bloka na Hudinji. Toda glede na nujne potrebe po sredstvih za modernizacijo tovarne, so organi upravljanja odločili, da se z delitvijo dohodka ne rezervira nobenih sredstev za individualno gradnjo.

Prosimo vse graditelje oz. interesente za gradnjo stanovanjskih hiš, da vzamejo to sporočilo z razumevanjem na znanje.

Kavčič Milan



»Tako, pridelki so v glavnem pospravljeni — visijo le še plače in skladi...«

NAŠE VARSTVO PRI DELU

Čeprav je že nekoliko pozno, je pa vendarle potrebno, da povemo nekaj besed o našem varstvu pri delu v letu 1968. Čeprav včasih nekaj napišemo o tem, pišemo vendarle premalo. Naša notranja zakonodaja glede varstva pri delu je urejena s pravilnikom o varstvu pri delu, ki pa ga žal včasih pri našem delu vse pre malo upoštevamo. Tako nastane marsikaj, kar bi se sicer ne zgodilo, če bi znali varovati sami sebe in svojo bližnjo okolico.

Iz podatkov o poškodbah pri delu v letu 1968 je razvidno, da je teh malih in večjih še vedno preveč. Izgubljene dneve zaradi poškodb do tridesetih dni bolovanja pa plača podjetje in vsote zato niso majhne. O tem smo pisali že v zadnji številki Emajlirca. Poleg tega mora tovarna plačevati še takoimenovani dodatni — kazenski prispevek, ki prav tako močno obremenjuje plačni sklad namenjen za osebnih dohodke. Mnogo teh sredstev bi lahko koristno uporabili za nabavo novih strojev in naprav, ki so nam tako nujno potrebni.

V letu 1968 smo imeli več kontrolnih pregledov, ki so jih opravili delavci republiškega inšpektorata za delo. Vsi ti pregledi so se nanašali na urejanje varstva pri delu v obratu kovinske predelave. Ugotovljene so bile razne pomanjkljivosti in preejli smo tudi odločbe za odpravo istih. Najtežji problem je zahteva po dosledni varnosti pri delu na delovnih mestih vlagalcev pri vseh stiskalnicah. Zato bomo morali preurediti in zavarovati sistem dela pri vlaganju materiala z rokami v stiskalnice, kajti predpisi o varstvu pri delu ne dovoljujejo takega sistema dela kot ga imamo sedaj. Nekatere stiskalnice so do skrajnosti dotrajane in zelo nevarne. Te bo treba zamenjati.

V obratu v Celju se je število poškodb pri delu povečalo več-

del zaradi preozkega delovnega prostora, nemogočega transporta, ker so zatrpane vse prevozne poti z izdelki, zastarelosti strojnega parka itd. Zarisane poti uporabljamo za skladiščenje raznih polizdelkov in izdelkov kar povzroča slabe pogoje dela in močno vpliva na zvišanje števila poškodb. Največ se sodelavci poškodujejo po rokah kakor tudi na nogah. Izmed 450 poškodb v letu 1968 je največkrat zapisano, da so si sodelavci poškodovali prste desne roke, prste leve roke, roke v zapestju, roke od zapestja do rame, noga od stopala do gležnja, od gležnja do kolka.

V emajlirnici v Kruševcu niso imeli posebnih problemov glede poškodb. Vodja tega obrata bi moral sicer poslati poročilo o varstvu pri delu, tega pa doslej še ni storil. V letu 1968 so v tem obratu imeli dva primera poškodb na delu.

Glede organizacije varstva pri delu so težave večje v obratu TOBI v Bistrici. Tam so težki in neprimerni delovni pogoji zaradi slabih delovnih prostorov in zastarelih strojev in naprav. Ko je bil pregled v tem obratu, kako izvajajo predpise o varstvu pri delu, so ugotovili, da posamezniki ne spoštujejo teh predpisov in se po njih ne ravnaajo. Opazili so tudi nered in nečistočo po obratu. Tako stanje pa se odraža tudi v velikem številu poškodovanih v letu 1968, saj jih je bilo kar 44. Morda se je stanje kaj izboljšalo, vendar moramo poudariti, da je za tako stanje glede neizpolnjevanja predpisov o varstvu pri delu odgovoren predvsem obratovodja s svojimi ostalimi vodilnimi sodelavci.

V nekaterih delavnicah so se v obratu v Celju zvišale poškodbe v primerjavi z letom 1967. Tako se je v vlačilnem oddelku zvišalo za 20 odstotkov, enako tudi v izdelovalnici ročajev. Na-

dalje se je število poškodb zvišalo v barvnem mlinu, radiator-skem oddelku, pri montaži oljnih peči, oblikovalnici, delavnici kotlov, lužilnici, izdelovalnici odpreskov in avtokoles, mizarski delavnici, skladišču polizdelkov,

orodni službi in večstopenjski stiskalnici, alu-oddelku, varilnici ročajev, orodjarni, strojnemu ključavničarstvu in drugim pa je uspelo znižati število poškodb v lanskem letu.



Izobraževanje ob delu

Pod pojmom izobraževanje ob delu ali izobraževanje zaposlenih razumemo obsežno vzgojno dejavnost, namenjeno usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih, ki se odvija v podjetju, pa tudi v drugih zavodih, ki pri tem sodelujejo z podjetji (delavske univerze, šolski centri, šole raznih stopenj, zavodi itd.).

Med izobraževanjem ob delu in rednim šolstvom so razen skupnih potez tudi občutne razlike. Pogosto govorimo, da je izobraževanje

ob delu svojstven sistem s posebno metodologijo, principi in cilji. Razumljivo je, da to področje ni in ne more biti izven celovitega vzgojno-izobraževalnega sistema, da je nujno integralni del in notranje povezano z rednim šolstvom. Redno šolstvo je sicer tudi namenjeno odraslim, vendar je njegova prvenstvena naloga vzgoja in priprava mladine za življenje in delo. Izobraževanje ob delu dopolnjuje redno šolstvo pri usposabljanju za delo, še pomembnejša njena naloga pa je: izpopolnjevanje strokovne, družbene in splošne izobrazbe delovnega človeka v vsej njegovi delovni dobi.

Sodobno pojmovanje izobraževanja poudarja njegovo novo značilnost — **permanentnost**: izobraževanje v mladosti je le prva faza, ki jo dopolnjuje druga faza izobraževanja, katera pa traja povprečno vsaj trikrat dalje. Razlogi za tako pojmovanje so že splošno znani (pospešen razvoj znanosti in tehnike, nenehne tehnološke spremembe, razvoj družbenih odnosov itd.).

Večina držav v svetu, ne glede na njihovo

družbeno-politično ureditev, sprejema danes koncepcijo, da mora družba (ali država) **politično in strokovno usmerjati tudi izobraževanje zaposlenih** in ne le redno šolstvo. To izobraževalno področje ima namreč tako pomemben vpliv na gospodarski in splošni razvoj družbe, da ga ne gre prepuščati samemu sebi.

Pomembnost izobraževanja ob delu nam je jasna, če analiziramo **njegove razsežnosti**. To izobraževanje zajema:

a) usposabljanje in izpopolnjevanje različnih kategorij kadrov za delo: usposabljanje za delovno mesto, dokvalifikacijo in prekvalifikacijo, uvajanje v delo šolanih kadrov, nenehno izpopolnjevanje in dopolnjevanje teoretične in praktične izobrazbe (ob spremembah tehnologije, uvajanju novih strojev, novih surovin) itd.;

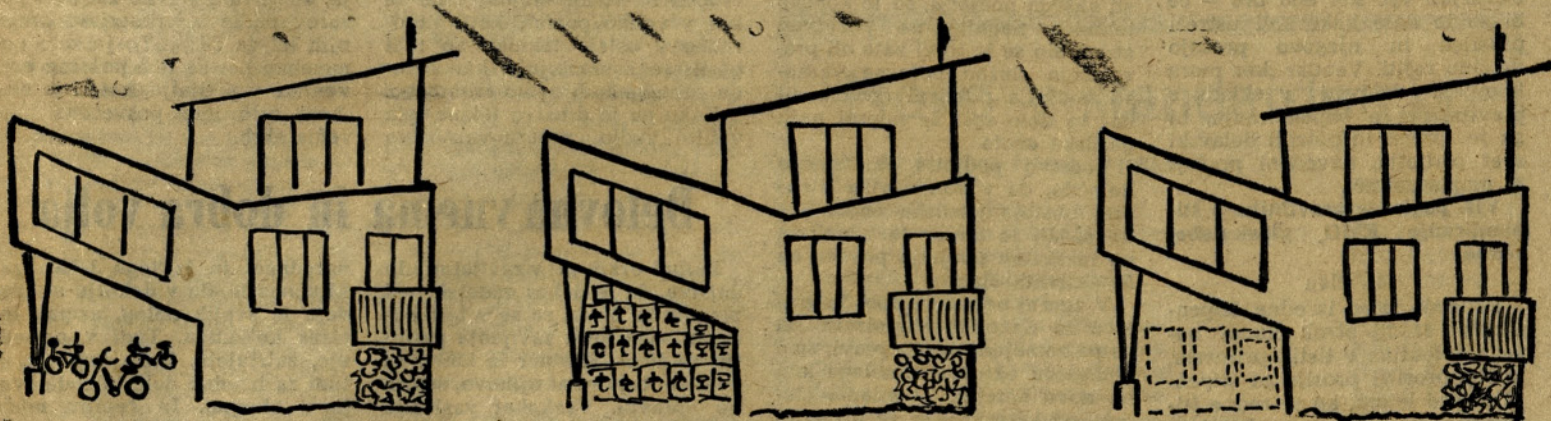
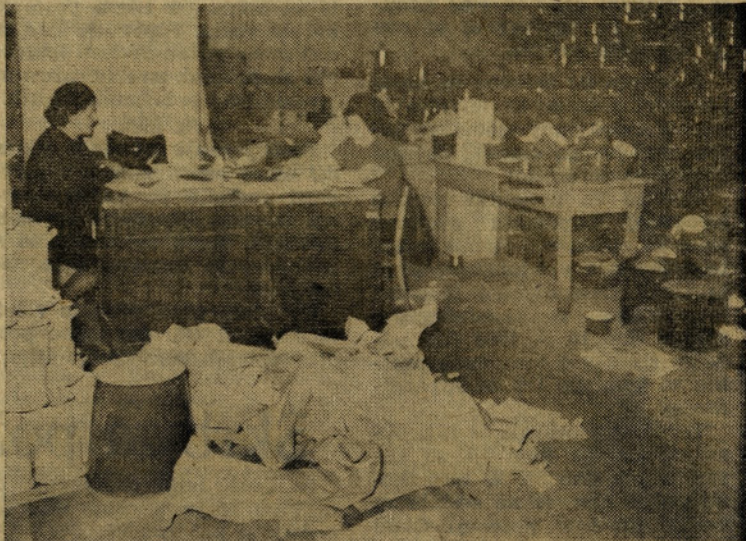
b) izobraževanje vseh zaposlenih, še posebej samoupravnih organov za samoupravljanje; trajnost tega izobraževanja izhaja iz vedno novih nalog in problemov, ki jih morajo upravljavci reševati;

Naš »prostor pod soncem«



Saj za prostor gre... V emajlirnici povečana proizvodnja zastavlja pot transportu, v zavijalnici je ozko grlo, o skladiščih pa smo v zadnjih letih že tolikokrat govorili in pisali, da ne kaže ponavljati. Posoda je celo tam, kjer ne morejo niti do prehodov, verjetno niti do gasilnih aparatov ne.

Prostora nimajo tudi poenterke na posadi 6, ki sede za mizo (in kot vidite kupom embalažnega papirja) v neposredni bližini peči. Delovni pogoji, o katerih je kaj dobrega res težko reči, vendar pravijo, so cena za enoživensko delo teh delavk.



Tudi tu... prostor je bil najprej namenjen kolesom, potem smo imeli tu začasno skladišče, danes so pisarne. Gradnja, ki je le malo rešila, rešila pa je le...

c) splošno in kulturno izobraževanje, ki je včasih predpogoj za nadaljnje strokovno izpopolnjevanje, včasih povezano s strokovnim izobraževanjem, drugič pa zajema tudi širše vidike človekove osebnosti (splošna kultura, zdravstvena vzgoja itd.).

Iz vidika primarnih potreb včasih izdvajamo kot posebno kategorijo strokovne oziroma vodilne kadre (funkcionalno izobraževanje strokovnih kadrov).

Obsežnost, razvejanost in razvojna utemeljenost izobraževanja zaposlenih same po sebi zanikajo trditve, da je to le začasen pojav, »dolga nezravnost«, ali da je to družbeno nevažna dejavnost, ki je sama sebi namen ali, ki se omejuje samo na priučevanje za delovno mesto, kot se to čedalje bolj pogosto tretira v našem podjetju. Nepoznavanje razvojnih zakonitosti, dejanskih potreb in prakse na tem področju poraja taka pojmovanja, ki jih upra-

vičeno označujejo kot enostranska in konzervativna.

Težišče tega izobraževanja je v delovni organizaciji, vendar je zaradi zahtevnosti posameznih nivojev tega izobraževanja delovna organizacija nujno povezana z vsemi vrstami šol in drugimi ustanovami za izobraževanje odraslih.

Kot **bistvene karakteristike** izobraževanja ob delu, ki naj bi hkrati opredeljevale tudi njegovo usmeritev, ponavadi navajamo:

— da mora biti to izobraževanje **kompleksno**, da torej upošteva potrebe človeka kot delavca, upravljavca in celovite osebnosti,

— da mora biti **funkcionalno in razvojno**, da učinkuje direktno na boljše opravljanje delovnih in drugih funkcij ter vpliva na razvoj posameznika in podjetja kot celote,

— da mora biti **permanentno**, ker so potrebe po takem izobraževanju pri današnjem človeku trajne.

Slavko Vizjak

Predvolilna dejavnost

Prihodnje dni bodo sklicani zbori delovnih ljudi v vseh naših volilnih enotah, v katerih bomo volili odbornike zbora delovnih skupnosti pri občinski skupščini v Celju. Na teh zborih bomo dokončno sprejeli kandidatne liste za odbornike, ki jih bomo izvolili letos za mandatno dobo štirih let.

POJASNILO K ČLANKU V EMAJLIRCU Z DNE 10. 3. 1963 OBJAVLJENEM V 4. ŠTEVILKI
 POD NASLOVOM:

»JAVNA ZAHVALA ZA TAKŠNO ODGOVORNOST«

V zadnji številki Emajlirca smo objavili sestavek Jurija Metličarja pod naslovom *Javna zahvala za takšno odgovornost*. Izneverili smo se običaju, da bi hkrati objavili tudi odgovor prizadetega — tokrat komisije, zato to popravljamo danes, saj vse kaže, da ima tudi tokrat medalja dve različni plati in smo komisiji in upravnelu odboru naredili krivico.

Z ozirom na netočne in neodgovorne trditve, ki izvirajo iz nepoučenosti in prizadetosti pisca navedenega članka, dajemo naslednje pojasnilo:

Prošnjo za dodelitev izredne (socialne) štipendije svojemu sinu, ki obiskuje I. letnik zobotehniške šole v Ljubljani, ki jo je vložil tovariš Jurij Metličar je oddelek za izobraževanje sprejel dne 16. 9. 1968 (isti oddelek zbira vse tozadevne prošnje za komisijo DS za štipendiranje).

Tozadevna prošnja je bila obravnavana na komisiji za štipendiranje dne 25. 9. 1968 (komisija se namreč ne sestaja za vsako prošnjo posebej). Člani komisije so se samo v zvezi s prošnjo tovariša Metličarja ukvarjali več kot eno uro — če bi se le dalo kakorkoli ustreči prošnici in njegovo prošnjo ugodno rešiti. Vendar, ker mora komisija delovati v skladu s pravilnikom o štipendiranju, ki ga je sprejel in potrdil delavski svet podjetja, navedeni prošnji ni mogla ustreči.

VII. poglavje pravilnika o štipendiranju EMO, glasi dobesedno:

44. člen

Podjetje daje izredne štipendije za študij otrok članov našega kolektiva v tistih primerih, kadar prošnici prosijo za štipendijo med letom, ko se redne štipendije ne podeljujejo ali v letu ko podjetje ni objavilo razpisa za redne štipendije.

45. člen

Izredne štipendije se dajejo samo za čas do objave rednega razpisa štipendij, na katerem imajo prošnici možnost sodelovati in si pridobiti štipendijo.

Dodeljevanje teh štipendij se izvrši v tistih primerih, ko je izkazano slabo gmotno stanje staršev prošilca in zlasti takrat, kadar se je gmotno stanje staršev prošilca iznenada poslabšalo zaradi spremenjenih družinskih razmer. Višino te štipendije določi komisija za dodeljevanje štipendij na predlog kadrovske službe — oddelka za izobraževanje in poročila socialnega delavca o razmerju v družini. Višina štipendije je odvisna tudi od razpoložljivih sredstev za štipendiranje in ne more biti višja od redne štipendije po 19. členu.

46. člen

Izjemoma se lahko dodelijo izredne štipendije tudi tistim

otrokom članov našega kolektiva, ki niso kot prošilci uspeli na podlagi rednega razpisa.

47. člen

Izplačevanje izredne štipendije se izvrši po istem postopku kot za redne štipendije. Štipendist mora redno javljati kadrovske službi-odd. za izobraževanje potrdilo o opravljenih izpitihi.

48. člen

Dodeljevanje izrednih štipendij mora biti v skladu s potrebami podjetja po kadrih, oziroma izredne štipendije se lahko podelijo samo za stroke, ki so potrebne za osnovno dejavnost podjetja.

Po istem pravilniku je v letu 1968 moral UO dokončno potrditi zapisnik komisije za štipen-

diranje, šele na to je odgovorna služba lahko dala uradni pismeni odgovor prošnici — negativen ali pozitiven.

Zapisnik komisije za štipendiranje je bil prvič obravnavan 11. redni seji upravnega odbora z dne 10. 10. 1968, preložen in ponovno obravnavan 2. 11., 14. 11. in 19. 12. 1968, na kar je bila od strani DS sprejeta in potrjena sprememba pravilnika o štipendiranju — da so sklepi komisije DS za štipendiranje dokončni in ni več potrebno da o zapisniku komisije razpravlja in ga potrjuje UO. Zato je komisija zapisnik z dne 25. 9. 1968 še enkrat obravnavala dne 6. 1. 1969 in ga potrdila. Po tem je lahko Jurij Metličar šele dobil

uradni pismeni odgovor in sicer 15. 1. 1969, čeprav je za sklep komisije vedel že septembra ter je imel vso možnost poskusiti srečo kje drugje, kot v svojem članku sam navaja.

Trditve v istem članku, češ, da je komisija bila pod vplivom »posameznikov« so popolnoma neutemeljene in provokativne in da če bi se pisal drugače bi bila prošnja ugodno rešena. Je še namreč precejšnje število članov kolektiva, katerih prošnje niso bile ugodno rešene, ker se njih otroci šolajo na šolah, katerih stroke nimajo nič skupnega z osnovno dejavnostjo podjetja, kot na primer veterinarska šola, pedagoška gimnazija, turizem in gostinstvo, itd.

Skrb za požarno varnost

Po dveh letih negotovosti in razpravi, ki je potekala med Zavodom za požarno varnost v Celju in našim podjetjem, v zadevi prevzema zaščite požarne varnosti našega podjetja, se je končno tehničar nagnila na pozitivno stran. Šlo se je torej zato ali prevzamejo službo požarne varnosti podjetja poklicni gasilci, ali naj to delo vrši še naprej naša gasilska enota.

Vodstvo podjetja je končno določilo, da v podjetju še v naprej obstaja gasilska enota kot do sedaj, le da se ta z ozirom na razširitev podjetja poveča na 50 aktivnih članov.

V zgoraj navedeni dobi je društvo že nekoliko stagniralo. Da se pa zamujeno brž popravi, smo v mesecu oktobru minulega leta na novo sprejeli 12 mladih članov, od katerih 9 se je prijavilo v tečaj za izprašane gasilce. Vsi prijavljeni so opravili izpite z prav lepim uspehom. Upravni odbor društva pa misli tudi na izobrazbo bodočega vodilnega kadra. Tako so v januarju tega leta štirje naši mlajši podčastniki pred republiško gasilsko komisijo v Ljubljani opravili izpite za gasilske častnike. Republiška gasilska zveza jim je izročila izpise in priznanje. Ti mladi častniki so Franc Avšič, Stanko Cocej, Franc Slatinek in Marjan Petan. Tečaj za gasilskega podčastnika pa je z odliko opravil član društva tov. Emil Zlender. Vsem navedenim članom iskreno čestitamo, posebno še, ker so vse te tečaje in izpite opravili samoiniciativno in na svoje stroške. Podjetje in društvo nista prispevala ničesar.

S pomlajevanjem in vzgojo članstva bomo tudi v tekočem letu nadaljevali, dasiravno imamo s tem velike težave. Mladi ljudje se namreč zelo neradi prijavljajo v društvo. Tudi že izprašani in izvežbani gasilci pogosto

ma izstopajo iz članstva, ker jim je žal izgubljenega časa, ko morajo ob nedeljah in praznikih vršiti dežurno službo. V članstvu tudi zelo pogrešamo delovno inteligenco. Mladi tehniki nam bi bili v veliko pomoč, kajti vzporedno z ostalo tehniko se tudi gasilstvo izpopolnjuje, kar seveda zahteva tudi svojo izobrazbo.

Kako pa je društvo tekom leta vršilo svojo požarnovarnostno

dolžnost, je pa na redni letni konferenci dne 26. februarja 1966 polagalo svoj obračun, ki je bil povsem pozitiven. Tih smo zadovoljni, da nam je zopet uspelo za eno leto očuvati podjetje pred požarom. Ugotovljeno je, da je tudi število začetnih požarov padlo v primerjavi prejšnjih let za 50%. To je zelo pomembno kar se tiče požarne preventive v podjetju, kateri je bila skozi celo leto posvečena največja skrb.

S. F.

Delovna vnema in dobra volja

Zaradi ozkih grl v zavijalnici in dejstva, da je dekor oddelek pod planom za izvoz, so se v tem oddelku sami lotili zavijanja garnitur za firmo Kastner in Ohler in so delo, čeprav ni njihovo, uspešno opravili. Vsekakor zaslužijo za ta podvig pohvalo in priznanje, saj so prejeli za to dodatno delo poleg rednega in si prizadevali, da tudi norma ne bi zaostajala.

Sodelavke in sodelavci v dekor oddelku so s tem pokazali, da znajo prijeti za delo, ko je treba, da takrat tudi ne potegnemo meje — češ to pa ni več moje delo — kot pri nas vse preradi

naredimo, in iz tega lahko zaključimo le, da v dekorju ne gledajo le svojih nalog, ampak interes kolektiva. Tudi v prihodnje, zatrjujejo, bodo radi prišli tudi za izredno delo in sodelovali v akcijah. In čeprav nihče lahko ne odvoji dela osebnega dohodka za modernizacijo tovarne, so v tem oddelku tovarne razumeli poziv delavskega sveta in nujno potrebo, da tudi tako pomagamo naši tovarni — drug drugemu. Nikar sedaj — lahko je tam, saj dobro zaslužijo. Morada res ne dobijo tako malo, toda delo znajo najti, in če ni prav njihovo, jih to ne moti.

Kako smo poslovali...

(Nadaljevanje s 1. strani)

Kakšen je bil doseženi dohodek za prva dva meseca še ne moremo dati podatkov in to:

a) zaradi prehoda obračuna na fakturirano realizacijo;

b) zaradi delne neažurnosti v finančni službi zaradi zaključnih del pri bilanci;

c) zaradi prehoda obračuna na sistem direktnih stroškov;

d) zaradi obdelave podatkov na starih mehanorgaških strojih, kar zahteva več kontrole in

podaljšuje določene termine.

Vsekakor lahko ugotavljamo, da bomo pri povečanih planskih nalogah in pičlih obratnih sredstvih imeli v bodoče že težave, ki bodo vplivale negativno na pričakovani finančni rezultat. Podjetje nujno potrebuje sredstva za obratovanje in modernizacijo in mora sprejete sklepe in smernice za delo v 1969 v vsem izvajati.

Viktor Piliš

NEKATERI POKAZATELJI, ZNAČILNOSTI IN PROBLEMI REALIZACIJE SREDNJEROČNEGA PLANA RAZVOJA PODJETJA OD 1966 — 1970

NAŠE NALOGE - NAŠI CILJI

V predzadnji številki Emajlirca sem pisal o nekaterih pokazateljih, značilnostih in problemih razvoja podjetja od 1966/70. Pri tem je bilo govora o realizaciji zastavljenih ciljev in poslovne politike. Tokrat želim spregovoriti še o drugih pokazateljih realizacije srednjeročnega plana razvoja v prehojenih treh letih od 1966—1969, predvsem o:

- realizaciji plana predvidenih razpoložljivih sredstev za investicijska vlaganja;
- realizaciji plana predvidenih vlaganj;
- realizaciji orientacijskega plana proizvodnje po količini in vrednosti ter plana izvoza;
- realizaciji orientacijskega plana zaposlenih;
- realizaciji planiranih ukrepov za izvršitev srednjeročnega plana razvoja podjetja.

Kar zadeva realizacijo plana predvidenih razpoložljivih sredstev za investicijska vlaganja ugotavljamo, da podjetje ustvarja več teh sredstev kot pa je bilo predvideno po planu, predvsem več kreditnih sredstev. Kljub temu so ta sredstva občutno premajhna za vse potrebe našega podjetja, tako za regeneracijo kot tudi za modernizacijo in razširitev obstoječe in nove perspektivne proizvodnje ter izboljšanje družbenega standarda. Pri tem prihaja žal tudi do tega, da včasih niti razpoložljivih sredstev ne moremo dovolj hitro obdržati iz različnih razlogov. Zavedati se moramo, da je naše podjetje po obsegu asortimana eno od največjih in da bi bilo potrebno temu primerno prilagoditi kadrovske sestavo zaposlenih, da bi lahko učinkovito in hitro reševali številne probleme razvoja našega podjetja.

Zaradi obsežnih in nujno potrebnih vlaganj na eni strani ter malo razpoložljivih sredstev na drugi strani in pomanjkanja potrebnih še dodatnih elaboratov, v planu razvoja podjetja ni mogla biti natančno precizirana prioriteta plana vlaganj, pač pa je določena kategorizacija potrebnih vlaganj. Po tej kategorizaciji so vsa potrebna vlaganja po planu razvrščena na tista vlaganja, ki so v zvezi z osnovno usmeritvijo razvoja podjetja, na vlaganja, ki zadevajo regeneracijo zastaralih strojev, opreme in naprav, ter na vlaganja, ki bi bila zasnovana na kreditih in odkupih licenc. Pri analizi plana predvidenih vlaganj ugotavljamo, da so nekatere pozicije plana vlaganj v zvezi z osnovno usmeritvijo razvoja podjetja in regeneracije delno že rešene ali v procesu reševanja, medtem ko glede tretje skupine plana potrebnih vlaganj

še ni nobenih premikov. Naj navedem samo nekaj važnejših pozicij vlaganj, ki so bila realizirana ali so v procesu realizacije: zamenjava transformatorja, izgradnja toplarne, izgradnja obrata frit in emajlov, izgradnja 4. lužilnega stroja, nabava večstopenjske stiskalnice za ročaje, polirnega stroja za aluposodo, skladišča v Kruševcu in vrste drugih manjših vlaganj v drobne stroje, opremo in naprave, ter sorazmerno precejšnja vlaganja v družbeni standard. Pri tem ne smemo pozabiti na sredstva, ki jih je podjetje s povečanjem proizvodnje in restrikcijo bančnih kreditov moralo vložiti in vlagati v povečanje lastnega sklada trajnih obratnih sredstev.

Glede realizacije orientacijskega plana proizvodnje po količini in vrednosti ugotavljamo, da se ta plan realizira v grobem, ne pa tudi v vseh posameznih pozicijah. Pri realizaciji plana je opaziti hitrejše naraščanje vrednosti, kar je posledica določenih korektur v cenah, spremembe v asortimanu in posebej posledica več vrednostnih izdelkov. Med gibanjem količinske in vrednostne proizvodnje ter številom zaposlenih obstaja precejšnja odvisnost, kar pomeni, da je stopnjevanje pozitivnih rezultatov v glavnem posledica zaposlovanja nove delovne sile in ne boljše tehnične opremljenosti, saj ta relativno zaostaja.

Neto dohodek raste počasneje od vrednosti proizvodnje in celotnega dohodka ter vsote osebnih dohodkov. Tako se nadaljuje praksa stalnega pomanjkanja sredstev za investicije. Izvoz je

dosegel gotove pozitivne premike v zadnjih letih, predvsem glede preorientacije izvoza na področja konvertibilnih valut.

Kar zadeva realizacijo ukrepov predvidenih kot pogoj za izvrševanje srednjeročnega plana razvoja podjetja pa lahko konstantiramo, da so nekateri ukrepi v realizaciji. Izvrševanje predvidenih ukrepov pa ni le pogoj realizacije tekočega srednjeročnega plana pač pa sploh pogoj bodočega razvoja podjetja in povečanja standarda zaposlenih. Zaradi tega nam razvoj podjetja in proizvodnje mora biti osnovna uvajanja v proizvodnjo novih, skrb. Vrsta problemov je, ki bi jih morali rešiti, če se hočemo izkoptati iz obstoječega položaja. Naj navedem le par najvažnejših. Eden od najvažnejših virov povečanega dohodka in istočasno najbolj sigurnih je znižanje stro-

škov poslovanja. Tu nas čaka še veliko dela. Skrb za znižanje stroškov poslovanja mora biti skrb slehernega člana kolektiva. Drugi zelo važen vir povečanja dohodka je osvajanje novih večvrednostnih izdelkov, ne v obstoječih prostorih in na obstoječi ekonomsko in tehnično zastareli opremi, pač pa na novi opremi, v novih obratih in v dolgih serijah, ter na sodobnih tehnoloških in organizacijskih prijemih. Odlepiti se moramo od obstoječe strehe. Izboljšati strukturo kadra. Spoštovati moramo plansko disciplino ter pri poslovnih akcijah izhajati iz planov kot osnova za akcijsko delo. Seveda pa ni to vse. Toda premiki v nakazani smeri bi bistveno izboljšali pogoje dela in rezultate gospodarjenja. To je pa tudi naš cilj in naša naloga. Čedo Deletić

Novo v standardoteki

Kemijski preizkus železa in jekla	JUS C.A1.040
Splošne določbe	JUS C.A1.060
Fotometrično določanje bakra	JUS C.A1.061
Potenciometrično določanje kroma in vanadija	JUS C.A1.062
Fotometrično določanje kroma	JUS C.A1.063
Fotometrično določanje niklja	JUS C.A4.024
Preizkus jeklenih cevi	JUS C.B5.122
Jeklene cevi iz Č.1212, brezšivne	JUS C.B5.123
Jeklene cevi iz Č.1213, brezšivne	JUS C.B5.124
Jeklene cevi iz Č.1402, brezšivne	JUS C.B5.125
Jeklene cevi iz Č.3100, brezšivne	JUS C.B5.222
Jeklene cevi s predpisanimi mehanskimi lastnostmi za cevni navoj	JUS C.B5.225
Jeklene cevi brez predpisanih mehanskih lastnosti za cevni navoj	JUS C.B5.226
Jeklene cevi iz Č.0000, brezšivne	JUS C.B6.306
Jeklene puše z notranjim navojem	DIN 285
Parni kotli, industrijske peči in dimniki	DIN 4731
Navodila za sušenje, gretje in pogon	DIN 4736
Peči za kurjavo z oljem	DIN 4737
Konstrukcija, kapaciteta, kvaliteta in preizkus	DIN 51 151/68
Konstruktivni elementi za centralno oskrbo peči za kurjavo, z oljem, konstrukcija, kapaciteta, kvaliteta in preizkus	DN 51 163
Regulator olja za peči za kurjavo z oljem	DIN 51 156/68
Konstrukcija, kapaciteta, kvaliteta in preizkus	TGL 59-1011
Preizkus emajla. Določanje odpornosti proti delovanju citronove kisline	TGL 59-1024
Preizkus emajla. Preizkušanje emajlirskih predmetov z visoko napetostjo	TGL 59-1024
Preizkus emajla. Določanje odpornosti proti vreli vodi in vodeni pari	TGL 59-1029
Električne naprave za gospodinjstvo in obrt	
Naprave za pečenje. Razpoznavne mere	
Električne gospodinjske naprave. Bojler za pritrditev na steno. Priključne mere	
Električne gospodinjske naprave. Bojler za pritrditev na steno. Priključne mere	
Električne gospodinjske in gostinske naprave	
Preizkusni lonci za plošče štedilnikov.	
Glavne mere	

Emajlirca

Casnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk dvakrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: Eva Orač, dr. Franc Zupančič, Emil Ježič, Martin Hostnik, Mirko Onič, Vida Čonkaš in Rado Štorman. Glavni in odgovorni urednik Eva Orač. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 245. Tisk in ključji GP »Celjski tisk« Celje

Kadrovske vesti

Novi člani v kolektivu:

V OBRATU — 1 KEMIČNEM:
Slemenšek Stanislav, Feldin Anton.

V OBRATU 2 — KOVINSKE PREDDELAVE:

Dobravc Bogomir, Lavretič Vinko, Vidmar Stanko, Vrtačnik Vladislav, Levstik Edvard, Gregl Zlatko, Golmač Ciril, Golouh Franc, Cocej Roman, Javornik Drago, Ojsteršek Slavko, Ašenberger Franc, Dečman Franc.

V OBRATU 3 — EMAJLIRNICI:

Hauptman Marjan, Jekl Milan, Bednjički Ivan, Gregl Franc, Spolonak Franc, Perc Jože, Kavka Ivan, Korenjak Henrik, Kelher Stanislav, Lončar Rudi, Mlinar Majda, Kovač Ana.

V OBRATU — 6 EMAJLIRNICI V BISTRICI:

Šulc Miran, Vivod Dušan, Zorko Milan, Onič Jože, Seršen Franc, Jurc Branko, Horvat Božidar.

V OBRATU — 7 IZDELOVALNICI RADIATORJEV:

Vodišek Anton, Čater Roman, Kračun Vinko, Gračner Zlatko, Levovnik Ludvik.

V OBRATU — 8 IZDELOVALNICI KOTLOV:

Režonja Anton, Teržan Franc, Krivec Peter, Videnšek Franc, Vogranc Franc.

V OBRATU — 10 ORODJARNA:

Švab Marjan.

V ENERGETSKI OSKRBI:

Jelen Edvard, Novak Karl, Čulak Branko.

V SEKTORJU KVALITETE:

Rojc Ivo, Tratnik Zoran.

SEKTOR EKONOMSKO TEHNIČNIH RAZISKAV, TEHNIČNE PRIPRAVE IN PRODAJE:

Bratina Vlado, Kuder Vinko, Planinšek Janko, Kač Ivan, Špindler Danilo, Hrovat Darko, Štrakl Jože, Gregorič Emil, Sobočan Janez, Miheljak Boris.

IZSTOPILI SO:

IZ OBRATA — 1 KEMIČNEGA:

Žurej Maks — sporazumno.

IZ OBRATA — 2 KOVINSKE PREDDELAVE:

Goznik Srečko — sporazumno, Gruber Roman — sporazumno, Pantner Anton v JLA, Lipičnik Ivan — v JLA, Rojc Milko — v JLA, Korošec Marjan — v JLA, Žgajner Ivan — v JLA, Furman Franc — v JLA, Kvas Miroslav — v JLA, Bandelj Ljubo — samovoljno.

IZ OBRATA — 3 EMAJLIRNICI IN DEKOR ODDELKA:

Otorepec Dragica — inv. upokojena, Ing. Pišek Anton — sporazumno, Kukovič Milan — v JLA, Bikovšek Anton — v JLA,

Podrepšek Roman — v JLA, Jangeršek Milan — sporazumno, Esih Amalija — upokojena.

IZ OBRATA — 6 EMAJLIRNICI BISTRICA:

Golob Ivan — samovoljno, Robnik Miroslav — inv. upokojen, Likar Jože — v JLA, Stajan Franc — samovoljno, Volmajer Ivan — v JLA, Miheljak Vojko — sporazumno, Filipčič Ivan — neopravič. samovoljno.

IZ OBRATA — 8 IZDELOVALNICI KOTLOV:

Vošnjak Janez — v JLA.

IZ OBRATA — 7 RADIATORJEV:

Gregl Dušan — sporazumno.

IZ VZDRŽEVANJA IN ENERGETSKE OSKRBE:

Lampret Stanislav — upokojen.

IZ OBRATA — 10 ORODJARNE:

Žemva Jože — sporazumno, Dobrišek Jože — sporazumno, Šraml Franc — sporazumno, Zorko Karl — sporazumno.

IZ SEKTORJEV KVALITETE, TEHNIČNE PRIPRAVE, PRODAJE IN POSLOVNIH ODNOSOV:

Kugler Angela — sporazumno, Gorenjak Bogomila — inv. upokojena, Mohorko Ana — inv. upokojena, Karner Branko — sporazumno, Sorli Rozina — upokojena, Hribernik Lovro — inv. upokojen, Krajšek Zoran — v JLA, Leskovšek Zoran — v JLA, Borlak Marjan — v JLA, Žuraj Marjan — sporazumno, Brenčič Ivo — sporazumno, Skok Juraj — sporazumno, Vrankar Breda — sporazumno, Stante Ivan — upokojen, Kotnik Lambert — upokojen.

IZ MEHANOGRAFSKEGA CENTRA:

Lenarčič Martin — sporazumno, Nordin Gorazd — sporazumno.

POROČILI SO SE:

Juteršek Jože, Franc Alfonz, Naglič Ana — Sojč, Feldin Majda — Fabjan, Draganovič Ramo, Filder Hilda — Ambrož, Kračun Franc, Majetič Vladimir, Afner Cecilija — Peklar. Vso srečo!

Oglasi

Ugodno prodam televizijski sprejemnik Panorama ekran 49, v okvari. Magdič, tel. 330.

Otroško kolo prodam — vprašajte po telefonu na 245.

Rabljeno omaro s policami, zelo poceni prodam. Naslov v uredništvu Emajlirca.

Prodaj novejšo dnevno sobo — svetlo — s kavčem, 2 fotelje, ma, mizo, omaro in regalom. vprašajte po telefonu 314 ali pri Seles, Kersnikova 4

Porodniški dopust je še vedno 105 dni

Na številna vprašanja delavk glede podaljšanja porodniškega dopusta sporočamo, da še vedno traja porodniški dopust 105 dni ob pogoju, da je zavarovanka nastopila dopust vsaj 28 dni pred porodom. Če pa nastopi dopust kasneje od 28 dni pred porodom, se ženi za toliko dni, kot ga je kasneje nastopila, skrajša porodniški dopust.

Skrajšani delovni čas po preteku porodniškega dopusta traja osem mesecev od rojstva otroka.

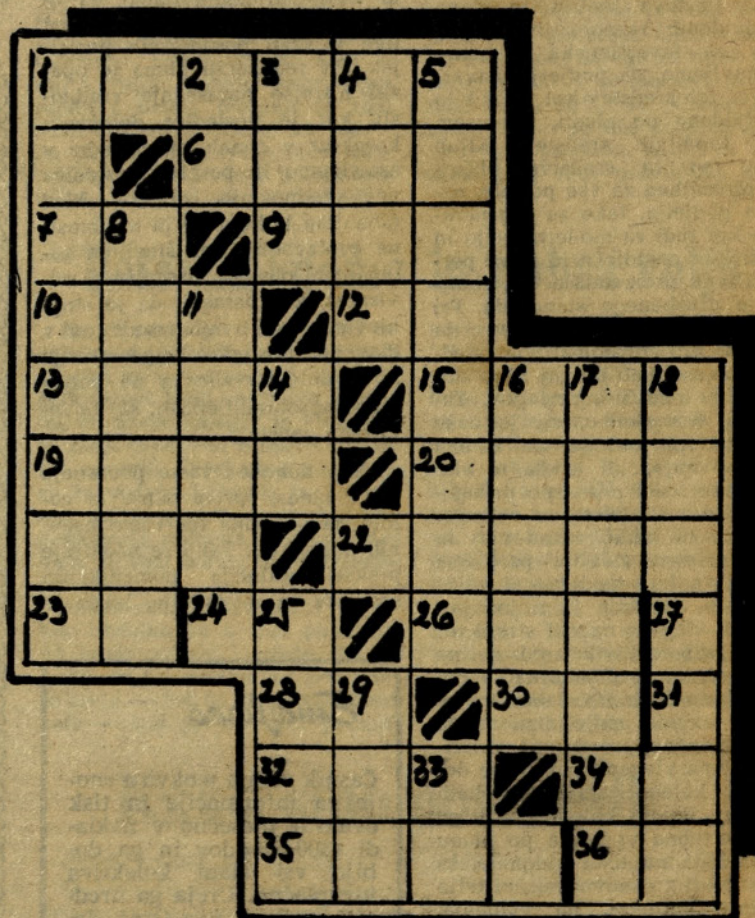
Zavarovankam, ki stanujejo daleč od kraja zaposlitve, če za to prosijo, nimajo pa na razpolago primernih prometnih zvez, podjetje lahko dovoli, da prihajajo na delo vsak drugi dan in vsak drugi dan delajo po osem ur.

Če zavarovanka zbolí v času, ko dela skrajšani delovni čas, ji za tiste ure, ko bi morala delati, plačuje nadomestilo zaradi bolezni ali poškodbe za prvih trideset dni nezmožnosti podjetja v svoje breme.

Zavarovanka, ki v času skrajšanega dela zaradi hranjenja otroka koristi redni letni dopust, dobi za štiri ure nadomestilo od podjetja, ostale štiri ure pa krije Komunalni zavod za socialno zavarovanje.

H. L.

KRIŽANKA



- SLAV -

VODORAVNO: 1. staro ime za Celje, 6. tur, gnojna bula, 7. bog sonca pri starih egipčanih, 9. pripadnik zahodne veje starih Slovanov, 10. kratica agro kombinata v Osijeku, 12. tuj dvoglasnik, 13. del noge, 15. pasma, vrsta, 19. šarenica v očesu, tudi grška boginja, 20. država na bližnjem vzhodu, 21. klica, poganjek, 22. roparica, 23. samoglasnik in soglasnik, 24. prvak, igralna karta, 26. ljubkavalno žensko ime, 27. ogljik, 28. aluminij, 30. prva črka azbuke, 31. Italija, 32. največja afriška reka, 34. vzklík, 35. vozilo, 36. primorski vzklík.

NAVPIČNO: 1. omejni uslužbenci, 2. Ljudska tehnika, 3. žensko ime, 4. naelektrni delci atomov, 5. žila utripalnica, 8. stroj, 11. peruti, 14. oznaka Trsta, 16. prizorišče v oirkusu, 17. naslada ob tujem trpljenju, 18. okrasna rastlina, 22, 22 črka, 25. glavno mesto Jemena, 29. lič, ličjak, 33. isto kot 2 navpično.

- Slavi -