

Št. 38

13. julij 1989

Leto V.

OSEBNI DOHODKI ZA MESEC JUNIJ 1989

Obračun osebnih dohodkov za mesec junij je narejen v skladu z usmeritvami iz gospodarskega načrta, da bi naj osebni dohodki sledili rasti življenjskih stroškov in bili pokriti v bilanci prihodkov s plansko določenim strukturnim deležem. Novi sistem nagrajevanja, ki je začel veljati v mesecu maju je vplival na rahlo odstopanje obračunanih osebnih dohodkov od gospodarskega načrta, saj le-ti zavzemajo v celotni prodaji večji strukturni delež, kot je v povprečju predvideno z gospodarskim načrtom. V naslednjih mesecih imamo realne možnosti to odstopanje vskladiti.

Osebni dohodki so v juniju v masi za 29 % višji, ta rast vsebuje naslednje:

- vrednost enote enostavnega dela (VEED) je višja za 30 % in znaša bruto 2.522.000 din oziroma neto 1.435.018 din, z upoštevanjem prispevkov ptujske občine;
- stimulacija je povprečno višja 0,79 % od majske;
- v juniju je 4,17 % manj rednih delovnih ura (maja 192, junija 184);
- prispevki za ptujsko občino so višji za 0,38 %.

Ob upoštevanju vsega navedenega znaša najnižji neto osebni dohodek za polni delovni čas 2.323.110 din, kar pomeni, da smo se zelo približali že z junijskim osebnim dohodkom usmeritvam o najnižjem osebnem dohodku za julij (2.450.000 din).

Kot že rečeno s predloženim obračunom osebnih dohodkov v seštevku za celotno obdobje januar - junij dosegamo 29 % celotne prodaje, v gospodarskem načrtu smo predvideli 26,07 %.

Nekaj primerjalnih podatkov:

	MAJ	JUNIJ	INDEKS
Bruto OD + SP (masa)	9.323.585.920	11.999.517.630	129
Neto OD (masa)	5.303.844.870	6.781.114.986	128
Povprečni neto OD	3.608.058	4.526.779	125
Povprečni NOD I-V/89	2.018.711		
Povprečni NOD I-VI/89		2.444.746	
Indeks NOD I-V/I-VI/89			125
Prodaja junij		36.150.141.224	
Načrtovana		37.584.006.520	
Dosežena			104
Indeks			117
Nadure	6.443	7.511	
Delež nadur v masi OD	2,6 %	3,2 %	

Glede na to, da zaenkrat ni zakonskih omejitev za višino osebnih dohodkov, ampak je ta odvisna od dosežene prodaje, od gospodarjenja v podjetju in predvsem od denarja, ki ga ima podjetje na računu za izplačilož

Prav likvidnost podjetja (to pomeni zmožnost plačila v denarju) postaja vedno večji problem.

Naša skupna naloga mora biti večja skrb za dobro gospodarjenje t.j. večjo kvaliteto izdelkov, manj izmeta, za hitrejšo obračanje zalog, za boljšo organizacijo dela, boljše in predvsem skladnejše planiranje - terminiranje proizvodnje, vse te naloge in še seveda druge so usmerjene v doseganje boljših rezultatov in s tem tudi boljših osebnih dohodkov.

Član 20 za gospodarsko področje
Mag. Anton Ilec, dipl.oec.

VABIMO VAS K PODPISU TEMELJNE LISTINE SLOVENIJE 1989

Iz sredstev javnega obveščanja ste že bili seznanjeni, da si slovensko vodstvo želi pridobiti večinsko mnenje vseh, ki živijo v Sloveniji v kakšni Sloveniji oziroma Jugoslaviji želimo in hočemo živeti.

Podpis listine bo potekal po delovnih enotah.

Listino Slovenije 1989 lahko podpišejo vsi, ki živijo v Sloveniji ne glede na narodnost.

S svojimi podpisi se predlagatelji in podpisniki te listine zavzemajo, da bomo vztrajali pri njenih načelih.

Obvezujemo vse v SR Sloveniji, ki jim je podeljena legalna moč, da pri ustavnih reformah ter pri vsem političnem delovanju v Sloveniji in Jugoslaviji uveljavljajo to skupno ljudsko voljo.

TUDI V ČASU DOPUSTOV NE SMEMO DOPUSTITI, DA BI NAM PADLA PROIZVODNJA (s 12. seje konference OOS)

Prenova sindikata

Tudi v teh vročih dneh v sindikatu iščemo najboljše rešitve za sindikalno prenovo.

Osnovno načelo prenove je, da mora biti sindikat posledaj učinkovitejši in cenejši. Znebiti se moramo cele vrste profesionalnih institucij, ki so kot nekakšne jalove transmisije med občinskimi sveti, republiko, regijo in federacijo. Skladno s splošno prenovo sindikata bo stekla tudi reorganizacija konference OOS v našem podjetju. Čas je namreč dokazal, da tudi naš sindikat, organiziran v 11 osnovnih organizacij ne more biti učinkovit in, da bo potrebno razmišljati tudi o organiziranju ene same OOS.

Delovno mesto ne bo več monopol posameznika,

bi lahko rekli, da je osnovna značilnost predloga Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Zakon namreč močno širi možnosti za izgubo pravice do delovnega mesta. Nove rešitve izključujejo monopol na delovno mesto. Varnost zaposlitve in delovnega mesta bo v celoti odvisna le od uspešnosti dela delavca in rezultatov, ki jih dosega ter od potreb delovnega procesa.

V zvezi s tem je treba opozoriti na povečana pooblastila poslo-
vodnih organov, ki bodo imeli v bodoče mnogo večjo moč pri odloča-
nju števila potrebnih delavcev in tudi pri njihovem ocenjevanju
ter razporejanju. To pa pomeni, da nikomur v podjetju ni zago-
tovljena stalna zaposlitev in, da se bo vprašanje tehnoloških
presežkov delavcev pojavilo v zaostreni obliki.
Prav to pa je tisti del, za katerega sindikat izraža bojazen
glede objektivnosti odločanja poslovodnih organov in opozoril
na možnosti zlorab.

Ker bo v novih pogojih samoupravljanje postalo le del soupravlja-
nja, bo moral sindikat poiskati ustrezne mehanizme, s katerimi
bo lahko učinkovito preprečeval pojav morebitnih nepravilnosti.
Ta predlog zakona vnaša v naše doslej precej mirne medsebojne
odnose določeno napetost in negotovost, ki bo nedvomno odpravila
dosedanjo lažno solidarnost med delavci in sprožila proces borbe
za zahtevnejše delo in več tega. V tem pa je tudi prednost za-
konske spremembe in eden izmed zelo pomembnih dejavnikov, ki
naj bi omogočili hitrejšo gospodarsko rast in tako tudi hitrejšo
prebroditev sedanjega kriznega stanja.

Za vsako ceno moramo zadržati sedanji nivo proizvodnje

Predsednik poslovnega odbora je konferenco seznanil s proble-
matiko, s katero se srečujemo pri uresničevanju planskih nalog.
Velike probleme nam povzroča oskrba proizvodnje tudi zato, ker
moramo kupovati pod bistveno drugačnimi pogoji kot prodajamo.
Prizadevanja tečejo s ciljem izenačenja kupoprodajnih pogojev,
kar pomeni, da bodo morali naši dobavitelji nas kreditirati,
tako kot moramo mi kupce.

Stroji v glavnem delajo 24 ur na dan in predvsem starejši že
kažejo vidne znake utrujenosti.

Naj bo tako ali drugače, če želimo ohraniti sedanji nivo osebnih
dohodkov, potem moramo zadržati nivo proizvodnje, ne glede na
ceno. Še posebej moramo na to opozoriti sedaj v času dopustov,
slednje namreč ne sme vplivati na realizacijo plana, pravtako
na visoko število staležnikov in tistih, ki delajo štiri ure
in nič manj sodelavcev, ki imajo omejene delovne zmožnosti.
Torej tisti, ki bodo ta čas na svojih, pa seveda tudi na drugih
delovnih mestih (dela v proizvodnji) bodo morali vlagati maksi-
malne napore.

Predsednik poslovnega odbora je ponovno opozoril, da sindikat
premalo energije usmerja v akcijo za razbremenjevanje gospodarstva.
Spomladanska akcija namreč ni obrodila pričakovanih sadov.

Nasprotno! Prispevne stopnje so se povišale. Družbena nadgradnja
je preobsežna in mnogo predraga, da bi jo lahko s temi problemi
v gospodarstvu še vzdrževali.

Nalog bo torej v teh vročih poletnih mesecih brez dvoma veliko.
In moramo jih realizirati!

Nesrečo je lažje prenesti, če v njej nisi sam

Da bi lahko razumeli obseg posledic nedavnega neurja je treba te
kraje videti v živo in ne zgolj na sliki.
To je bil tudi osnovni razlog, da sva se s predsednikom konference
ta torek odločila obsiskati prizadete krajevne skupnosti iz
katerih se vozijo naši sodelavci.

Teško je opisati te kraje in njihovo podobo po vodni stihiji, ki je ne pomnijo tudi najstarejši krajan.

Prizadeto je domala vse, domovi, vodnjaki, ceste, poti, polja, vinogradi

Kako pomagati, da se bo v te kraje čimprej vrnilo življenje v normalne kolesnice?

V sindikatu sicer razpolagamo z dokaj skromnimi sredstvi, pa vendar smo prepričani, da bo pomoč takšna ali drugačna dobrodošla. Način oziroma o obliki pomoči se bomo dogovorili na četrtkovi izredni seji konference OOS.

Spremembe v obratu družbene prehrane

Brez dvoma drži ugotovitev, da se domala vsi čutimo poklicane, da kritiziramo malico in tiste, ki jo pripravljajo. Žal je že tako, da malica nikoli ne bo za vse enako dobra, pa naj se zgodi karkoli.

Želja delavcev ODP je, da bi se z malico približali kar se da večini okusom porabnikov.

Velik korak v tej smeri je brez dvoma odločitev, da se bomo od ponedeljka 17.7.1989 naprej odločali o malici, ki jo bomo naslednji dan jedli. Tako bomo oddali blok v košarico za toplo oziroma košarico za hladno malico. Število blokov v košaricah bo zanesljiv podatek za pripravo malice za naslednji dan. Vsekakor bo novi način od nas zahteval obvezno oddajo bloka in pa seveda tudi to, da bomo naslednji dan vzeli tisto za kar smo se dan prej na osnovi objavljenega oz. izobešenega jedilnika odločili.

Kot novost lahko že zdaj opazimo, saj imamo na razpolago čaj ali hladni napitek.

Delavci ODP upajo, da bomo novost ugodno sprejeli in, da bo kritik poslej manj. Sicer pa svojega nezadovoljstva nikakor ne stresajmo na ljudi za delilnim pultom. Ti so namreč najmanj krivi. Svoje predloge ali kritike oddajte v skrinjo, ki je namenjena temu.

Da se bomo lažje odločali, objavljamo jedilnik tople in hladne malice do konca tega meseca:

17.7.1989	Goveji golaž, polenta, kruh
18.7.1989	Svinska pečenka, fižolova solata, kruh
19.7.1989	Špageti Bolonez, zeljna solata, kruh
20.7.1989	Prekajeno meso, zelena solata, kruh
21.7.1989	Pariška ocvrta salama, solata, napitek, kruh
24.7.1989	Piščančji paprikaš, pire krompir, kruh
25.7.1989	Pečena domača klobasa, solata, kruh
26.7.1989	Kisla juha, pecivo, kruh
27.7.1989	Ocvrte ribe, fižolova solata, kruh
28.7.1989	Sladko zelje z govedino, puding kruh
31.7.1989	Safalada, gorčica, napitek, kruh

17.7.1989	Ribe, solata, kruh
18.7.1989	Šunkarica, sir, kruh
19.7.1989	Mortadela, paradižnik, kruh
20.7.1989	Suha salama, jogurt, kruh
21.7.1989	Pariška salama, paprika, sir, kruh

24.7.1989 Pašteta, sok, kruh
 25.7.1989 Domača klobasa, čebula, sir, kruh
 26.7.1989 Sendvič klobasa, kumarica, kruh
 27.7.1989 Mesni sir, paradižnik, kruh
 28.7.1989 Lovska klobasa, puding, kruh
 31.7.1989 Tirolska klobasa, francoska solata, kruh

Naši gasilci dosegli odlično II. mesto

Naši gasilci so v nedeljo 25.6.1989 na občinskem tekmovanju v Hajdošah ponovno dokazali, da sodijo med najboljše v občini. Tega mesta smo toliko bolj veseli, ker prihaja po daljšem obdobju. Rezultati, takšni ali drugačni, nikoli ne pridejo sami od sebe, zanje je treba trdo garati. Tega se naši gasilci še kako zavedajo in na vajah, ki jih nimajo malo, tudi potrjujejo. Upajmo, da se bomo še velikokrat veselili uspehov naših gasilcev, kajti visoka stopnja njihove usposobljenosti nam daje garancijo uspešne borbe proti požaru.

Čestitamo!

Diploma za dosežke na področju inventivne dejavnosti tudi našima sodelavcema

Ob dnevu samoupravljalcev je Medobčinska gospodarska zbornica za Podravje podelila diplome za izredne dosežke na področju inventivne dejavnosti. Med prejemniki sta bila tudi naša sodelavca Tomi KOZAR in Janko MLINARIČ.

Čestitamo!

Prebrali smo za vas

KLJUČ DO USPEHA JE V LJUDEH

Ko so vprašali voditelje najbolj uspešnih svetovnih firm (npr. IBM, Coca cola, NC Donald's itd.) v čem je ključ njihovega uspeha, so bili odgovori različni. Skozi vse, pa se je vlekla rdeča nit - vsi so poudarjali POMEN ČLOVEKA v poslovnem procesu. Zelo tipičen odgovor povzemajo besede: "Ključ vsega našega uspeha je v ljudeh. Lahko nas doleti karkoli, nesreče, neuspeh na tržišču, konkurenca, vsem težavam bomo kos, samo pustite nam ljudi, s katerimi sedaj delamo."

Največje bogastvo nekega podjetja niso stroji ali kapital, ki ga ima, ampak dobri delavci, delavci z visoko delovno moralo in pripadnostjo podjetju, delavci, ki delajo marljivo in kvalitetno, ko delajo marljivo in kvalitetno, ko delajo v podjetju, čutijo, da delajo zase. Zelo hitro se tudi izkaže, da najbolj uspešna podjetja v delavce tudi zelo VELIKO VLAGAJO. V dobrih podjetjih skušajo vsakemu dobremu delavcu nuditi to, kar njemu največ pomeni. Študije kažejo, da to niso samo visoke plače, ampak da je največja razlika med podjetji z visoko moralo in podjetji z nizko moralo v številnih drobnih pozornostih do delavca in tudi v nematerialnih priznanjih.

Poleg marketinga, ki je usmerjen h kupcem, se v zadnjem času v svetu močno razvija tudi INTERNI MARKETING, ki pa je s podobnimi propagandnimi akcijami (ob znatnem vlaganju sredstev) usmerjen na delavce v lastnem podjetju. Na zahodnih trgih delovne sile so podjetja najprej kupovala delovne roke, potem so kupovala možgane (znanje), danes vse bolj kupujejo srca. Pri delu z ljudmi bi morali že zdravnej preseči načelo: "Pravi lovek na pravo delovno mesto." Človeški dejavnik je postal preveč pomemben, da bi njega prilagajali drugim danostim (npr. obstoječi organizaciji, tehnologiji itd). V svetu se danes javlja obratna pot razmišljanja: ljudem, katere imamo, njihovim potencialom, znanju, ne nazadnje celo interesom skušajmo prilagoditi produkcijski proces.

V SPOMIN DARKU

V ponedeljek 3.7.1989 smo se na pokopališču na Gorci pri Podlehniku poslovili od našega sodelavca

KRUŠIČ DARKA

Darko se je zaposlil v našem podjetju na delih in nalogah "posluževanje pri varjenju" leta 1982. Ta dela in naloge je prizadevno in s čutom odgovornosti opravljal vse do usodnega petka, ko mu je bila v prometni nesreči pretrgana nit življenja.

Usoda je vzela štirim bratom brata, staršem sina, nam pa sodelavca in iskrenega tovariša, ki ga bomo pogrešali.

Nikoli ne bomo izvedeli koliko načrtov in snovanj je šlo v mnogo prerani grob, to lahko le slutimo.

Na leta življenja in dela, ki smo jih preživeli skupaj bo ostal lep in trajen spomin.

Hvala za vse.

Sodelavci

Z A H V A L A

Ob boleči izgubi očeta

KRAJNC Antona

se iskreno zahvaljujem sodelavcem ODP za darovano pomoč.

Karinka KRAJNC