



## 1. SEPTEMBER - PRAZNIK DO AGIS

# Rešitev je le v boljšem delu

*Današnja gospodarska situacija narekuje uresničitev parole: »od besed k dejanjem«. Postati mora vsakodnevna akcija in ne le kot nujni sestavni del govorov na proslavah. Prizadevanja za uresničitev programa gospodarske stabilizacije, in s tem za odpravljanje težav v DO, so v minulem obdobju močno angažirala poslovodne organe, samoupravne organe ter družbenopolitične organizacije. Kako nam bo uspelo prebroditi težave, pa najbrž ni odvisno le od vodstvenih in drugih struktur naše DO, temveč brez dvoma od slehernega zaposlenega.*

*O današnjih težavah ter o načinih, kako iz njih, sem se pogovarjal z direktorjem delovne organizacije Martinom Učakarjem.*

*— Za vami so štiri leta vodstva DO. Kako ocenjujete to obdobje?*

»Prav gotovo veliko bolj kritično kot najhujši kritiki v Agisu, ko ocenjujejo to obdobje. Nekaterih glavnih celjev, ki sem si jih zadal, niti približno nismo dosegli. Pri tem mislim predvsem na modernizacijo proizvodnega programa, ker še vedno proizvajamo dvajset in več let stare izdelke — modernizacijo tehnoloških sredstev, kjer smo bili omejeni predvsem z nizko akumulativnostjo in z bistveno slabšimi poslovnimi uspehi kot bi bilo to normalno za takšno delovno organizacijo.

Naslednji cilj, ki ni bil dosežen, je vsklajeno delovanje TOZD in DSSS za doseganje vseh planiranih nalog. Mislim, da je ta nevsklajenost tudi največji predmet sporov v DO, ki nam jemljejo sile in čas, ki ga bi sicer zelo koristno lahko uporabili za izvrševanje drugih nalog, prepotrebni za izboljšanje poslovnih rezultatov.

Prav tako smo porabili štiri leta za sprejem novega sporazuma o združevanju TOZD, ki bi naj ponovno okrepil delovno organizacijo in zagotovil vzklajeno delovanje. Pri realizaciji tega sporazuma pa nam zopet zmanjkuje volje, ali pa prevladajo posamični interesi do te mere, da nemalokrat blokirajo kakršnokoli aktivnost.

V štirih letih tudi nismo uspeli urediti delitve po delu, saj ustrezni sporazum o enotnih merilih te delitve sprejemamo že štiri leta in ga doslej še nismo sprejeli.«

*— Kakšno poslovno politiko boste predlagali za Agis v naslednjem obdobju: dolgoročno, in posebej, kaj predlagate kratkoročno za čim prejšnje izboljšanje stanja v DO?*

»Dolgoročno poslovno politiko bo opredeljevala programska razvojna usmeritev Agisa do približno leta 2000, ki bo dana v razpravo in sprejem v mesecu septembru. Seveda bo ta poslovna politika morala biti prilagojena tudi vsakokratnim gospodarskim razmeram v Jugoslaviji, pa tudi v svetu, kolikor smo z njimi povezani preko našega zunanjetrgovinskega poslovanja. Posebej pa bo potrebno proučiti vse vzroke, ki zavirajo boljše delo v posameznih TOZD in v DO kot celoti. Od rezultatov te proučitve bo odvisno, ali bomo izvajanje bodočega proizvodnega programa organizirali na ta način, da bomo ojačali delovno organizacijo, pod tem jačanjem mislim predvsem centralizacijo nekaterih poslovnih funkcij s področja tehnične priprave proizvodnje in seveda odgovornosti za izvrševanje teh funkcij. V kolikor bomo ugotovili, da razmere v Agisu ne bodo omogočale pri takšni organiziranosti ustreznih rezultatov, bomo seveda morali organizirati na popolnoma drugačen način. Dokončno bi formirali TOZD-e opremljene z vsemi službami, ki bi samostojno zagotavljale lasten razvoj in razvoj DO. Predvsem v tem primeru seveda ne pride v poštev več tolikšno število TOZD in bo tudi tu potrebna reorganizacija.

Recept za kratkoročno izboljšanje stanja v DO je enostaven: — Več in boljše delati —! To usmeritev pa vsebujejo ukrepi za izboljšanje poslovanja, ki jih je sprejel sredi lanskega decembra delavski svet DO.«

*— Iz naše investicijske nesposobnosti se lahko »izvlečemo« samo s pametno in učinkovito poslovno politiko.*

*Ali imamo v tem trenutku v načrtu kakšno večjo izvozno investicijo, ali pa morda tako, ki bi zamenjala uvoz?*

»Izdelan je program odprave ozkih grl, ki vsebuje tudi nekaj posamičnih izvozno usmerjenih investicij, ali pa investicij, ki bodo zamenjale uvoz.«

- To so predvsem investicije v proizvodnjo zrcal.
- Druga faza uvajanja proizvodnje tahografov TCO 15,
- investicija v zavarne agregate GRAU, kjer računamo tudi na sovlaganje GRAUBREMSE Heidelberg, GRAUBREMSE Du-naj, TAM Maribor in Tehnoimpeks Ljubljana.«
- fino štancanje.

(Nadaljevanje na 2. strani)

## iskrene čestitke



(Nadaljevanje s 1. strani)

— Očitno je, da smo že imeli veliko škode zaradi nestrokovnosti ali nesposobnosti. Kaj je s kadrovsko politiko, ne samo v smislu izobraževanja, temveč tudi z nujnostjo, da mladi in sposobni, afirmacije željni ljudje, pridejo v ospredje na vodilna mesta! Torej, kdaj bomo imeli prave ljudi na pravih mestih? Kaj boste storili v tej smeri?

»Vsaka dobra kadrovska politika mora zagotoviti združevanje izkušenj starejših in prodornost ter kreativnost mladih. Žal nismo znali, ali pa nismo uspeli poiskati afirmacije željnih ljudi, ali pa jih ni. Mislim, da se tudi drugje, ne samo v naši DO, ukvarjajo s problemom, da predvsem mladi odklanjajo vodilna mesta zaradi odgovornosti, ki jih delo na takih mestih prinaša in zaradi nemoči pri izvrševanju svojih nalog, predvsem pa pri uveljavljanju svojih idej v primerih, ko jim sodelavci niso pripravljeni slediti ali pa svojih nalog ustrezno ne izvršujejo.

Dejstvo je, da od poslovnih organov in vodilnih delavcev veliko zahtevamo in pričakujemo, ne damo pa jim niti te enostavne pravice, da bi si lahko izbrali svoje sodelavce glede na rezultate njihovega dela in pripravljenosti na sodelovanje.«

— Ali beseda direktor zgublja ugled in zakaj?

»Tudi sam opažam, da ga izgublja, pa ne samo direktor, temveč tudi ostali vodilni delavci v TOZD in DO.

Razlogov za to je več. Omenil bi predvsem, da se je ta ugled sistematično napadal in, da je predvsem direktor kot poslovodni organ postal dežurni krivec za vse spodrsnjave v našem gospodarstvu nasploh in spodrsnjave v posamezni TOZD ali DO. Bistveno večje so tudi odgovornosti nasproti družbi kot pa možnosti delovanja poslovodnega organa, v našem primeru pač direktorja.«

— Če ne bo prišlo do hitrega združevanja TOZD, kako boste koordinirali sodelovanje med TOZD, posebej glede na to, ker smo se s samoupravnim sporazumom o združitvi v DO oprdelili za skupni prihodek. Ali je skupni prihodek sploh mogoč pri sedanji organizaciji Agisa?

»Skupno poslovanje v DO, ki ima v svoji sestavi več TOZD, bi po zakonu o združenem delu moralo temeljiti na ustvarjanju skupnega prihodka. Torej je skupni prihodek tudi v Agisu mogoč. Seveda pa pri takšnem načinu poslovanja ne morejo prevladovati posamezni interesi enih TOZD nad drugimi, ampak je treba poslovati na osnovi sporazumno dogovorjenih enotnih meril in kriterijev in normativov.«

— Kaj je po vaše glavna cokla hitrejšega razvoja naše DO?

»Preveč govorenja in premalo učinkovitega in strokovno korektnega dela.«



Ostrenje orodja je pomemben faktor v proizvodnem procesu

— So po vašem mnenju posamezne službe sposobne obvladati sedanji položaj? Tu mislim predvsem na kritike, izrečene na račun našega RTS?

»Kljub nekaterim subjektivnim slabostim mislim, da so ga sposobne obvladovati, ker ga drugi namesto njih ne bo in ga ne more. Vendar bo potrebno premisliti o organiziranosti, ker se nam do sedaj izvrševanje posameznih funkcij preveč prepleta in prenaša iz služb TOZD v službe v DSSS in obratno. Pri tem pa se zamegljuje odgovornost za njihovo delo. Ali drugače rečeno, vedno se išče krivca pri drugem in poskuša prenašati svojo odgovornost na drugega. Tudi ta analiza bo opravljena, in najkasneje v oktobru bomo morali o tem spregovoriti širše in sprejeti tudi ustrezne ukrepe.«

— Kam po vaše vodijo težnje nekaterih TOZD po odcepitvi?

»Vsaka TOZD se ima pravico odcepiti, če so za to izpolnjeni z ZZZ predpisani pogoji. Mislim, da teh pogojev sedaj ne izpolnjuje nobena TOZD več. Zato o kakršnikoli odcepitvi ne more biti niti govora. Druga stvar pa je morebiten prenos posameznega proizvodnega programa iz TOZD, če je to smotno in če pri tem ne trpijo interesi ostalih TOZD in DO kot

celote. Tu imam v mislih prenos proizvodnje zavornih valjev v Tovarno zavor, ki jo TAM Maribor gradi v Ptujju.«

— Kdo in kaj bi moral narediti, da bi se OD naših delavcev približal OD delavcev v proizvodnji prometnih sredstev?

»Ta cilj je praktično že dosežen, ker so naši povprečni OD na delavca izenačeni s povprečnim OD delavcev, zaposlenih v proizvodnji prometnih sredstev kamor spada naša dejavnost. Kljub temu pa s tem ne smemo biti zadovoljni, ker lahko z boljšim delom dosežemo tudi nadpovprečne OD. Predvsem poudarjam, z boljšim delom in ne toliko z dviganjem cen. Seveda pa boljši poslovni rezultati in osebni dohodki niso odvisni samo od dobrih sklepov in pametnih ukrepov ampak tudi od delovne prizadetosti slehernega delavca naše DO.«

— Zakaj se kot direktor DO ne odločite za redne obhode v neposredni proizvodnji s ciljem spoznavanja dejanskih razmer?

»Čeprav neredno, pa vseeno kadar mi dopušča čas, grem tudi med delavce v neposredni proizvodnji. Žal pa moram povedati, da se skoraj redno s takih obiskov vračam slabe volje. Predvsem me izredno moti nered, nečistoča in pohajkovanje (predvsem delavcev, ki ne delajo za stroji, isto opažam, ko grem skozi pisarne). V nekaterih obratih in oddelkih je ta nered tolikšen, da si ne upam več peljati vanje gostov. Kljub neprestanemu opozarjanju se stanje bistveno ne spremeni. Mislim pa, da bi se moralo, ker si naš delavec ne zasluži, da dela v takem neredu.«

— Kaj menite o disciplini v naši DO glede na okoli 400 obravnavanih disciplinskih prekrških letno. Ob tem pa, kaj menite o osebni odgovornosti?

»Prav zanimiv je skoraj običajni vrstni red izvrševanja nalogov, ki ji jih dajejo direktorji ali drugi vodilni delavci. Najprej sodelavci ali sodelavec, ki je takšno nalogo dobil, prouči, če je direktor ali drug vodilni delavec pristojen dati takšno nalogo, potem prouči, če je on dolžan to nalogo opraviti oziroma, če mu to piše v opisu delovnega mesta in, če nič ne pomaga, nalogo največkrat z odporom izvrši. Ob tem pa ne zamudi nobene prilike kritizirati svoj rezultat dela na ta način, da ga pripise tistemu, ki je nalogo dal.

Delovna in tehnološka disciplina v naši DO je na sorazmerno nizkem nivoju. Kljub temu pa mislim, da tako veliko število disciplinskih postopkov ne pelje nikamor, ker ukrepi zgubijo praktično vsak učinek.

Osnovni vzrok za takšno stanje pa je po mojem, da vse preveč mislimo, da je potrebno disciplinirano izvršiti nalogo zato, ker nekdo to hoče, ne pa zato, ker lahko da dobre rezultate samo disciplinirano izvrševanje nalog. Dobri rezultati pa so nam vsekakor potrebni tudi zato, da bomo presegli povprečne OD panoge.«

— Kaj menite o informiranosti v naši DO?

»Kot v večini drugih DO, tudi mi govorimo o slabi informiranosti. Mislim, da je res slaba. Samo za dobro informiranost mora biti izpolnjenih nekaj pogojev.

1. Informiranje mora potekati, in vsi tisti, ki bi morali biti informirani, morajo biti pripravljeni informacijo tudi sprejeti.

2. Zavedati se moramo, da je osebno informiranje najboljše. Predvsem zaradi tega, ker so pisne informacije redkejšje tudi zaradi tehničnih težav in zaradi koncentriranosti in kompliciranosti tekstov mnogokrat nerazumljive večjemu delu članov kolektiva in zahtevajo največkrat še dodatno tolmačenje.

3. Vsi tisti, ki so zadalženi za osebno informiranje, predvsem mislim pri tem vodje informativnih skupin, funkcionarje DPO, delegate v samoupravnih organih, poslovodne organe in druge strokovne sodelavce, morajo biti sami dobro informirani in sposobni te informacije posredovati drugim. Ob tej priliki moram zavrtniti kakršenkoli očitke, da v naši DO zapiramo informacije, oziroma, da ni pripravljenosti, da bi bile informacije posredovane v ustni ali pisni obliki. Kolikor šepa informiranje, šepa predvsem zato, ker vsi tisti, ki so zadalženi za informiranje, svojega dela ne opravijo, čeprav imajo podatke na razpolago ali pa jih lahko zahtevajo od strokovnih služb in poslovodnih organov. Zapiranje informacij je še posebno hud prekršek zoper samoupravne pravice delavcev in enostavno ne morem verjeti, da bi si katerikoli poslovodni organ upal zavrtniti kateregakoli delavca, ki upravičeno išče informacijo.«

— Je bilo asfaltiranje dvorišča in transportnih poti spričo trenutnih težav potrebno?

»Nasploh je bilo to asfaltiranje potrebno zaradi tega, ker je bil ta del dvorišča, ki je istočasno transportna pot in ostale transportne poti toliko dotrajan, da je bil prevoz z vilicarji nevaren in ob nalivih skorajda neprehoden zaradi zastajanja vode. Odločitev o asfaltiranju je bila sprejeta že v lanskem letu. Zaradi večine problemov z likvidnostjo smo podpis pogodbe in izvršitev del odlagali ter letos v začetku leta pogodbo podpisali. Medtem je bila že ena podražitev, ki nam je dela še podražila.

Ziro račun smo imeli blokiran v mesecu juniju in v začetku julija, čeprav je res, da smo že precej časa nazaj vedeli, da takšno poslovanje — predvsem OPD in nabave — pelje v blokado. Poleg tega moram omeniti to, da 1,5 milijona, kolikor

(Se nadaljuje na 3. strani)



# Oskrba z reprodukcijskim materialom

Zaradi vse večjih težav pri oskrbi z reprodukcijskim materialom smo z poslovno politiko opredelili ukrepe, s katerimi smo nabavi ustvarili pogoje, ki omogočajo normalnejšo oskrbo z repromateriali.

Na kratko bi omenili samo nekatere najvažnejše.

Nadaljevali smo proces samoupravnega povezovanja z našimi dobavitelji, predvsem osnovnih repromaterialov, s katerimi združujemo dinarska in devizna sredstva. Tako smo združili dinarska in devizna sredstva z ŽELEZARNO Smederevo, ZORKO Šabac, TGA Kidričevo, AERO Celje, NTU Slovenj Gradec, ŽELEZARNA NIKSIČ, ŽICA Sarajevo itd.

Združevanje sredstev z ŽELEZARNO Smederevo, v višini 12 milio. (za tri leta nazaj) je bilo v prvi fazi sicer boleče, vendar nam je prineslo skoraj 100 % oskrbo z dekapirano pločevino. Tudi cena pločevine iz Smedereva je za polovico cenejša, kot pri dobavah preko trgovske mreže.

Tudi z ZORKO Šabac, kjer smo vložili 5 milio., smo uspeli sicer z intervencijo GZ, urediti dobavo cink legure. ZORKA Šabac, kot tudi drugi proizvajalci repromaterialov, le-te izvažajo zaradi pokritja svojih deviznih potreb.

Tako mora AGIS poleg rednega uvoza (kjer ni proizvajalca doma), nadomeščati iz uvoza tudi material, ki se proizvaja doma.

Za uvoz repromaterialov ter devizna sovlaganja in licenčnine, potrebujemo v AGIS-u cca 2,5 milio. \$ letno ali preračunano v dinarje po sedanjem tečaju din 346 milio.

Z lastnim izvozom ustvarimo cca 965.000 \$ deviznega priliva, del katerega moramo še odvesti za družbene potrebe.

Ostanek deviznih sredstev je potrebno združiti z našimi kupci, oz. devize kupiti na deviznem trgu, kar vsekakor zmanjšuje našo akumulativno sposobnost.

Bistveni element naše poslovne politike v letu 1984 je tudi v tem, da smo združevanje deviz s strani naših kupcev postavili precej široko.

Vendar se tudi naši kupci srečujejo s podobnimi deviznimi težavami kot mi, ker zaradi težav pri oskrbi ne morejo ustvariti planirnega izvoza.

Delno rešujemo problem uvoza in oskrbe tudi z preusmeritvijo in uvozom iz klirinškega področja.

Velik problem pri nabavi repromaterialov predstavljajo pomanjkanje dinarskih sredstev. Vzrokov za to je sigurno precej, kot: splošna nelikvidnost v državi, poslabšana akumulativna sposobnost v AGIS-u, zaradi zamrznjenih cen, velike zaloge, itd.

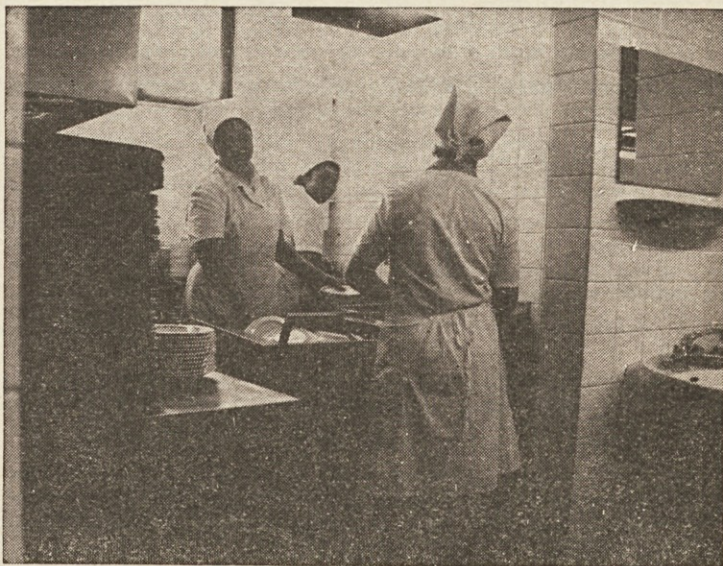
Skupne zaloge v AGIS-u znašajo 590 milio. kar predstavljajo poleg finančnega bremena cca 200 milio. obresti letno, tudi preveliko vezavo sredstev, nezmožnost plačevanja računov za material ter drugih obveznosti.

Zadnji ukrep Odbora za finančne posle, da se zaloge v 3 mesecih zmanjšajo za 20 % pomeni, da bodo morali v operativni pripravi dela in nabavi, pristopiti k problemu zelo odgovorno. Čimprej je potrebno izračunati, kje so zaloge res prevelike, z ozirom na realizirano proizvodnjo, da ne bi prišlo do linearnega zmanjšanja zalog, kar bi povzročilo zastoje v proizvodnji. Nekateri materiali so namreč pri nabavi še vedno kritični ter procesa nabave pri njih ne smemo zaustaviti.

Ukrepi, ki so začeli veljati s 1. julijem 1984 so nas prisilili, da vodimo tako politiko zalog in nabave, ki nam omogoča redno proizvodnjo na eni ter zmožnost plačevanja obveznosti na drugi strani. Tudi na drugih področjih bomo morali gospodariti in se ravnati skrajno racionalno, v kolikor se hočemo izogniti zajamčenim OD, oz. omejitvam pri izplačilu le teh.

Zaradi vseh teh težav, ki se pojavljajo pri nabavi, smo pristopili k reorganizaciji in kadrovske okrepitvi nabavne službe v tem smislu, da bo operativno sposobna v vsakem trenutku reagirati ter se prilagajati objektivnim okoliščinam, ki trenutno vladajo na tem trgu.

Direktor TOZD KOMERCIALA  
Franc PLAVEC, dipl. oec.



Delo v ODP je vse prej kot lahko in prijetno ...

(Nadaljevanje z 2. strani)

so ta dela stala, ne bi bistveno reševalo likvidnosti oziroma je tudi bistveno ni poslabšalo, še posebej, ker so ta sredstva bila planirana. Nasploh pa imamo vedno vrsto izdatkov, ki tisti trenutek niso neobhodni, in je bolj stvar okusa in presoje, ali sploh iti v takšne izdatke in kdaj. Zato je tudi na takšna vprašanja težje odgovoriti.

Moram pa dodati, da nimam nič proti takšnim vprašanjem in je nanje tudi potrebno odgovarjati. Bojim pa se tega, da bi nas preveliko vztrajanje na drobnih vprašanjih odvrčalo od velikih vprašanj nepotrebnih izdatkov in prevelikih stroškov. Na primer: po mojem mnenju lahko nemoteno proizvajamo pri približno 20 % nižji vrednosti zalogo, kar bi pomenilo približno za 12 starih milijard dinarjev manjše zaloge in za 5 starih milijard dinarjev manjše stroške za obresti na leto. To ni edina možnost prihrankov, ki bi nam pa bistveno izboljšali čisti dohodek, možnosti za izplačevanje boljših OD, bistveno boljše skupno porabo in tudi vlaganja v nadaljnji razvoj posameznih TOZD in DO kot celote. Zato moramo vsa vprašanja gospodarnega dela obravnavati vsaj enakovredno, ne pa da uporabljamo večjo ostrino za obrobna vprašanja. Zelo blagi pa smo pri obravnavi teh, za poslovanje DO usodnih vprašanj.

— Kaj je v Agisu dobrega?

»Mislim, da je predvsem dober proizvodni program, seveda z nekaterimi spremembami, ki jih obravnava programsko razvojna usmeritev DO in jih bomo seveda v najkrajšem času potem morali tudi izvesti. V celoti gledano pa je plama tega proizvodnega programa razmeroma lahek, program je iskan in ob normalnih pogojih gospodarjenja mora dajati tudi dobre poslovne rezultate.

Dalje je dobro v Agisu to, kar je pravzaprav do neke mere čudno, in sicer, da kadar nam gre najslabše, kadar smo v največjih težavah, ali pa kadar je to najbolj potrebno, so vsi člani kolektiva pripravljani nesebično pomagati in da takrat,

ko nam je najhuje, začnejo delovne naloge najboljše izpolnjevati. Moramo najti način, da bomo dobro delali tudi takrat, ko nam bo šlo dobro zato, ker nikjer ni rečeno, da kadar nam gre dobro, ne bi moglo biti še boljše.»

— In kdaj nam je šlo dobro?

»Priznati moram, da v zadnjih štirih letih nismo nikoli dosegali takšnih poslovnih rezultatov, da bi lahko nekatere načrte nemoteno realizirali. Vendar bi spriču gospodarske situacije v Jugoslaviji lahko ocenil, da nam gre relativno dobro, saj DO kot celota ni bila v nobenem trenutku v izgubi. Tudi polletni rezultati so kljub zamrznitvi cen praktično od 15. decembra lanskega leta dalje, dokaj vzpodbudni in ob boljših rezultatih v drugem polletju, ki jih upravičeno pričakujemo, bi morali letošnje leto zaključiti dobro. Vendar, kot že rečeno, v nobenem primeru tudi z dobrim rezultatom ne smemo biti zadovoljni. Pod dobrim rezultatom pa razumem: primeren OD vseh delavcev, primerno skupno porabo in tolikšno akumulacijo, da bomo lahko realizirali naše razvojne programe. Z drugimi besedami oziroma številkami bi lahko rekli, da bi Agis v sedanjih razmerah dosegel dober rezultat, če bi stopnja akumulativnosti nasproti doseženemu prihodku znašala vsaj 5 %. Dodati moram še to, da mi je popolnoma nerazumljivo, da celo sami širimo slab glas o DO Agis in to bistveno slabši kot bi to pričakoval od članov kolektiva. Vsi skupaj bi si morali prizadevati tudi za dobro ime Agisa, prvič skozi kvalitetne proizvode, ki jih ponujamo tržišču, in drugič z drugimi aktivnostmi, pa tudi z osebnim zgledom in osebno prepričanostjo, da delamo v dobrem kolektivu. Le tako bomo tudi dosegli občutek večje pripadnosti temu kolektivu, saj si na kraju krajev 1700 delavcev neposredno in še najmanj trikrat toliko posredno v tej DO služi kruh. In prav gotovo si želimo, da bi bil ta kruh vedno boljši. To je tudi moja iskrena želja vsem članom kolektiva DO Agis ob praznovanju tovarniškega praznika.

M. Menoni



# Aktivnosti sindikata

V tej težki gospodarski situaciji ne moremo mimo dejstva, da mora sindikalna organizacija kot družbenopolitična organizacija prenesti velik del bremena za izboljšanje poslovanja v DO, da bi na ta način povečali dohodek in s tem zagotovili večjo socialno varnost naših delavcev. S tem seveda ne zanemarjamo drugih nalog, vendar je to trenutno najpomembnejša naloga sindikata.

Največja pozornost mora biti namenjena položaju osebnih dohodkov, se pravi ekonomske in socialne funkcije osebnega dohodka. Zavzemamo se za spremembo rasti realnih osebnih dohodkov iz minus 2 % v plus 2 % z večjo proizvodnjo, produktivnostjo in boljšim gospodarjenjem seveda.

Da bi to dosegli, je IO konference OOS ob programu ukrepov in aktivnosti za finančno razbremenitev gospodarstva sprejel še naslednje sklepe:

— Vsklajenost nabav repromateriala s proizvodnimi plani, ob upoštevanju razpoložljivih kapacitet. Nevsklajenost je pripeljala do prekomernih zalog in finančno blokado DO.

— Izvrševanje sklepa do 20 % zmanjšanja zalog.

— Izvrševanje proizvodnih planov ter planov stroškov.

— Realizacijo medsebojnih dobav delov in storitev med TOZD.

— Osvajanje novih proizvodov ter proizvodnje, predvsem v izvoz.

— Reorganizacija TOZD Komerciala, ki mora zagotoviti strokovno učinkovitejše delo.

— 1. 7. bi moral pričeti delovati določen del informacijskega sistema s sistemom operativnega plana GEORGA. Preveriti je potrebno pripravljenost vseh sektorjev in služb za nemoteno delovanje sistema.

— Potrebno je bilo izdelati koncept vloge in metod dela razvojne službe. Ker koncept ni izdelan, je potrebno ugotoviti odgovornost za neizvršeno nalogo.

— Stanje organiziranosti integralnega sistema (kvalitete) kakovosti.

— Izvršitev sanacijskega programa poslovanja TOZD Vzdrževanje in zmanjšanje zastojev proizvodnih sredstev za 10 %.

— Izvršitev nalog za povečanje učinkovitosti TOZD Orodjarna.

— Stanje delovne discipline s posebnim poudarkom na odklanjanju ter malomarnem in nepravočasnem opravljanju delovnih nalog, zamujanju in predčasnem prenehanju dela v proizvodnji in režijskih službah.

Pričakovale so se konkretne rešitve. Vse TOZD in DSSS so se držale roka in razpravljale o omenjenem sklepu. Začrtane so bile ustrezne aktivnosti, vendar se pri napisanih ukrepih in aktivnostih delo ne konča, kajti to ni enkratna naloga. Nenehno bo treba spremljati učinke in marsikje bo potrebno še konkretneje spregovoriti o problemih.

Zavzemali se bomo tudi, da bodo v izhodiščih za plan, tako petletni kot za leto 1985, na prvem mestu parametri, od katerih je odvisno zadovoljevanje potreb delovnega človeka. Ti parametri so dohodek, realni osebni dohodek in življenjski stroški.

Na zadnji seji smo spregovorili tudi o načinu obeležitve tovarniškega praznika. Zedinili smo se, da bo slovesnost oziroma proslava 31. avgusta 1984 ob 13. uri na prostoru pred skladiščem gotovih izdelkov, v primeru slabega vremena pa v obratu družbene prehrane. Naj povzetek zadnje seje končam z »vidimo se na proslavi«.

Predsednik IO konference sindikata  
Božidar Varnica

Delo v polirnici zahteva od delavcev izredne napore . . .



## Socialna in materialna varnost, kaj je to?

Skrb za delovnega človeka je osnovna prвина našega samoupravnega socializma. Vgradili smo jo v ustavo, vgradili v zakonodajo in jo postavili na prvo mesto sindikalnega dela. Z leti pa ta skrb počasi upada, ker se sindikat utaplja v množici drugih odgovornosti. Najbrž pa je več kot jasno, da bo ta skrb zapet postala osnovna naloga vseh, predvsem pa sindikata.

Materialna in socialna varnost, kaj je to? Najbrž ne 12.200 din, kolikor znaša najnižji osebni dohodek iz delovne obveznosti za polni delovni čas. Gotovo pa ne za tistega, ki ga prejema in je le-ta edini vir dohodka njegovi, največkrat številni družini.

Najbrž je to tista materialna in socialna varnost, ki je prevelika, da bi ti dovolila, da bi umrl, in premajhna, da bi živel.

Pravzaprav je brezpredmetno razpravljati, kako razdeliti to vsoto, ki ti zagotavlja materialno in socialno varnost (12.200 din) preprosto zato, ker se to ne da. Najbrž bo kazalo razmišljati o vzrokih, ki pogojujejo za poln delovni čas le 12.200 din osebnega dohodka. Kje iskati vzroke, da se število tistih, ki prejema tako nizke OD, nenehno večja. Danes, ob tako hitri rasti cen, osebni dohodki, ki ne raste-

jo, avtomatično padajo. Kaj pa tam, kjer se tudi dejansko nižajo? Bomo še vedno trdili, da je delavski razred avantgarda naše družbe in da se v tej avantgardi ne dogajajo krivice?

Človek si preprosto ne more razložiti dejstva, da se v gospodarstvu krčevito otepamo z likvidnostjo. Za vse to pa so prikrajšane samoupravne interesne skupnosti, občinski organi in druge službe. Na nekem sestanku IO konference sindikata DO je eden od razpravljalcev dejal: »občina bi lahko gospodarstvu bolj pomagala s tem, ko bi ga razbremenila nekaterih prispevkov. Tako pa si tam, ne oziraje se na težave gospodarstva, delijo lepe OD in še visok regres za letni dopust povrh«. Res je, da zato, če bodo imeli delavci v občinskih organih, SiS in drugih službah nižji OD, pa tudi manjši regres, se to v gospodarstvu ne bo bistveno poznalo. Je pa prav gotovo res, da gre za občutek manjvrednosti delavcev v gospodarstvu. To pa je narobe toliko bolj, ker v gospodarstvu dohodek nastaja. In, ko govorimo o tem, da bomo morali dvigniti samoupravljalno zavest delavcev v gospodarstvu, moramo obvezno imeti v mislih osebne dohodke, ki jih delavci tu prejema. Delati več in bolje, za to pa prejema enak ali pa še nižji OD, najbrž ne gre. M. M.



# Smo poskrbeli dovolj za varno pot naših otrok v šolo?

Zagotovitev večje varnosti otrok ob pričetku šolskega leta. Le nekaj dni nas še loči do pričetka novega šolskega leta.

S pričetkom pouka v osnovnih in srednjih šolah se bo povečalo število pešcev na javnih prometnih površinah. Povečalo se bo tudi število potnikov v avtobusih. Vzporedno s tem se bo povečala tudi nevarnost prometnih nesreč, saj vemo, da so otroci v prvih šolskih dneh še vedno počitniško razpoloženi, nepazljivi, nervozni, kar ima vse za posledico nepazljivo obnašanje v cestnem prometu.

Za mnoge otroke se bo v septembrskih dneh pričela nova preizkušnja v življenju, saj bodo šli prvič v osnovno šolo. Kmalu se bodo na to pot odpravili sami; morda med njih sodi naš otrok. **STARŠI!**

Ali ste se vprašali: ali sem otroka pravilno poučil za varno obnašanje v prometu?, ali je dovolj pripravljen za samostojno pot v prometni vrvež?

V kolikor ga še niste poučili je prav, da ga spremljate na poti v šolo in domov ter ga naučite, da bo spoznal najvarnejšo pot od doma do šole ali vrtca.

Navadite ga paziti na prežečo nevarnost na in ob cesti, vendar ga ne poskušajte ustrahovati.

Utrdite otrokovo zaupanje v svoje sposobnosti, da bo na prvo samostojno pot odšel brez strahu in težav.

Posebno pazite na naslednje:

- Dober zgled zaleže v prometu dosti bolj kot še tako strog opomin.
  - S poučevanjem ne čakajte na zadnji dan pred pričetkom šole.
- Pojdite že sedaj z otrokom na sprehod k bodoči šoli.

Pogovorite se z njim o posebno nevarnih mestih in ga podučite na samih mestih kdaj se naj odloči za prečkanje.

- Otrok naj izven naselja obvezno uporablja levo stran cestišča v smeri hoje, v primeru, da je leva stran cestišča bolj nevarna, naj uporabi za hojo desno stran cestišča.
- Učenci prvih razredov in male šole naj obvezno nosijo rumeno rutico okrog vratu pri prihodu in odhodu iz šole.
- Na cesti pojasnite otroku osnovno pravilo prečkanja ulice: **POČAKAJ, POGLEJ NAJPREJ LEVO, POGLEJ DESNO IN ČE JE CESTA PROSTA JO BRŽ PREČKAJ.** Preizkusite ob raznih prilikah, če si je otrok pravilo zapomnil in ga bo znal upoštevati.
- Večina šolarjev in otrok v mali šoli se ponesreči na cesti ker tekajo čez cesto. Vtisnite otroku v podzavest, da čez cesto ne sme brezglavo tekati.

**VOZNIKI!**

- Povečajte pozornost in se navadite predvideti nevarnost v naprej.
- Posebno posvečajte pozornost na otroke z rumeno rutico, ki so še nepoučeni za zanesljivo vključevanje v promet.
- Strogo upoštevajte cestnoprometne predpise pri vstopu in izstopu otrok iz avtobusov, ki so označeni z znakom **PREVOZ OTROK.**

**VOZNIKI NE DOVOLITE, DA BI UGASNILO KOMAJ ZAČETO ŽIVLJENJE POD KOLESI VAŠEGA AVTOMOBILA!**

SVET ZA PREVENTIVO IN  
VZGOJO V CESTNEM PROMETU

## Sklepi ob potrjevanju polletnega obračuna TOZD Precizna mehanika

Delavci TOZD-a Precizna mehanika so na zboru delovnih ljudi ob potrjevanju polletnega obračuna dne 26. 7. 1984 nakazali na nekatere probleme v delovni organizaciji, kateri močno vplivajo tudi na poslovanje same temeljne organizacije PM.

Naj izdvojimo le najbolj pereče težave:

— Likvidnostne težave v DO, zaradi katerih so majhne možnosti investiranja za II. fazo osvajanja tahografov TCO 15 in ureditve OD v skladu s poslovnimi rezultati. Vemo, da lahko zaostajanje na področju investiranja v sodobnejšo opremo pripelje do močnega tehnološkega stagniranja in še večji odvisnosti od kooperantov kot do sedaj. OD v našem TOZD-u pa močno zaostaja za republiškim povprečjem, kar pomeni z ozirom na podražitve v zadnjem času tudi padanje življenjskega standarda naših delavcev.

— Boljša organiziranost in kadrovska zasedba razvojne službe, ki v sedanji obliki ne daje pričakovanih rezultatov, da bi lahko širili našo proizvodno usmeritev. V okviru dobro organizirane razvojne službe bi morali za naš TOZD razvijati proizvode, ki so zanimivi za tržišče in ki bi jih lahko v največji možni meri izdelovali sami, neodvisno od tujih licenčnih partnerjev.

— Zamujanje rokov pri izdelavi orodij in priprav — predvsem za TCO 15 in s tem zamujanje pri osvajanju tahografa ter izvajanju kooperacijske pogodbe s tujim licenčnim partnerjem. Skoraj vsa li-varska orodja za TCO 15 smo naročili v TOZD-u Orodjarna, vendar so za nekatera orodja dobavni roki prekoračeni že za dve leti, tako da je osvojenost delov za tahograf TCO 15 še vedno minimalna, kar nas močno ovira pri izpolnjevanju naročil naših kupcev prvogradnje (FAP, TAM).

— Zamujanje rokov pri izdobi odlitkov iz TOZD-a Avtooprema in kooperacije, kar je močno vplivalo na nedoseganje fizičnega plana proizvodnje v I. polletju.

V kolikor se ti problemi v DO AGIS v najkrajšem času ne uredijo, smo delavci TOZD-a PM mnenja, da se išče možnost nadaljnega obstoja in razvoja s povezavo z drugo tehnološko sorodno proizvodno organizacijo.

Smatramo tudi, da bi ob rešitvi zgoraj omenjenih težav proizvodne probleme znotraj TOZD-a samega lažje premagovali in s tem povečali konkurenčno stabilnost našega proizvodnega programa.

PM (SO)

## Danes moramo misliti na jutri

Težavne gospodarske razmere, s katerimi se dnevno spopadamo, nas pogosto odvračajo od kakršnegakoli sistematičnega in usmerjenega dela. Velikokrat je potrebno dati prednost reševanju tekočih operativnih problemov v proizvodnji. Tako na primer moramo včasih uporabljati surovine dvomljive kakovosti, stroji so zastareli in tudi slabo vzdrževani, adaptacije opreme so provizorične, prevelika poraba materiala in energije, stroji niso optimalno izkoriščeni, odstotek izmeta je dokaj visok, delovna in tehnološka disciplina je slaba, zaloge materiala so nekajkrat prevelike, TOZD se obnašajo podjetniško, itd. To pa je le en »šopek« težav, ki pogojujejo stanje takšno kot v Agisu je, in na katere imamo mi neposredni vpliv. Ob teh pa je seveda še cel splet težav, na katere pa mi ne moremo neposredno vplivati. Vse to skupaj pa povzroča hude likvidnostne težave, s katerimi se zadnje mesece soočamo.

Kako iz težav? Odgovor se vsiljuje sam po sebi. Odpraviti moramo motnje, ki jih sami povzročamo. Res je, da sedaj ne bomo mogli kupiti nove strojne opreme, da bodo investicije vedno skrom-

nejše, zato pa bomo morali toliko bolj čuvati to kar imamo, to pa je bolj vzdrževati (redna čiščenja in mazanje). Tako kot drugod, bomo tudi pri nas morali spoznati, da po starem ne gre več, da bomo morali začeti enkrat tudi delati to kar govorimo. Dejstvo, da bo v bodoče kvaliteta tisti dejavnik, ki bo odločala o obstoju, bo tudi nas moralo pripeljati do spoznanja, da se izmet ne da prodati in da ga zato ne moremo več plačati. Vse dotlej, dokler bodo režijske službe plačane od količine dela v proizvodnji in ne tudi od kvalitete, dotlej bo tako kot je. Medsebojna obtoževanja med proizvodnjo in OPD in drugimi službami najbrž ne vodijo k napredku. V voz napredka se moremo vpreči vsi in vsak posameznik v tej celoti. Coklje, ki zavirajo ta voz, pa bo treba izpreči. Tako ali drugače. Za to, kako bi kontrolirali drug drugega, izgubljam vse preveč časa, besed in energije. Izmišljamo si vse mogoče komisije, ki bi opravljale nadzorne funkcije. Pa nič. To pa preprosto zato, ker vemo kaj nočemo, toda ne vemo kaj hočemo. Življenje brez ciljev pa je le životarjenje. **M. M.**



# NAŠI JUBILANTI — NAŠI JUBILANTI — NAŠI JUBILANTI — NAŠI

## SEZNAM JUBILANTOV V LETU 1984

### TOZD SERVISI

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. BENKO ALOJZ	1194
2. KNEZOCI ŽELJKO	1988
3. SUŠANJ ZDRAVKO	1846
4. KOCBEK MARJANA	1238

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. INTIHAR RUDOLF	0541
-------------------	------

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. CEP MIROSLAV	0045
-----------------	------

### TOZD KOVINSKA OBDELAVA

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. CIGLAR ANTON	1434
2. KOSTANJEVEC IVAN	1416
3. LAH JANKO	1862
4. SEŠO TONI	1947
5. TOPLAK ANTON	2680
6. VISENJAK DANIEL	1569
7. VOGRANEC LUDVIK	1341

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. FLUHER OTO	1045
2. KUKEC JOŽEF	2698
3. MOHORKO JANEZ	0960
4. ZAMUDA JOŽEF	0500

### TOZD AVTOOPREMA OBRAT I.,

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. BRUS NEŽA	1363
2. CIGLAR MARIJA	1823
3. HORVAT SLAVICA	1237
4. JUNGER FRANC	1561
5. KUKOVEC MARIJA	1595
6. KRAJNC KRISTINA	1375
7. LESNIK JANKO	2689
8. STERGAR MARJAN	1564

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. BERANIČ ANICA	0349
2. KOKOL IVAN	0650
3. KLANEČEK NEŽA	0379
4. KRAJNC SIMON	0343
5. PEČNIK PAVEL	1610
6. PRAPOTNIK EMIL	0475
7. ROŠKAR ALOJZ	0420
8. ŠILAK ANGELA	0425
9. TOŠ ZORISLAVA	0408
10. UNUK OTO	1047

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. ROZMAN JOŽE	0470
2. VINDIŠ FRANC	0697
3. BELŠAK IVANA	0112
4. VODA MARTIN	0128

### TOZD AVTOOPREMA OBRAT III.

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. FRIŠČIČ ŽELJKO	1653
2. JEVTIČ MILOJICA	2339
3. JANŽEKVIČ ELIZABETA	1264
4. KOKOL FRANČIŠKA	2766
5. KRAMBERGER FRANC	2239
6. KRAJNC FRANC	2192
7. LIZZI KRISTINA	1199
8. ROJKO ROZA	1321
9. ŠEGULA MARJAN	1424
10. VARNICA BOŽIDAR	1392
11. VODA KRISTINA	1250

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. KEKEC IVAN	0368
2. KORPAR JOŽICA	0429
3. ŠIJANEC ALOJZ	0741

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. CVETKO MARJANA	0057
-------------------	------

### TOZD AVTOOPREMA OBRAT IV.

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. GRANDA MILAN	2283
2. PROSENJAK ANA	1764

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. CAF STANISLAV	0328
2. MIHELIČ FRANC	0427
3. PREAC VINCENC	0326
4. SUŽNIK ALOJZ	0384
5. TOPOLNJAK TEREZIJA	0426
6. ZADRAVEC ŠTEFAN	0422

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. CAF IVAN	0042
2. MATJAŠIČ FRANC	0510
3. ZELENIK ERNEST	0125

### TOZD AVTOOPREMA — REŽIJA

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. AMBROŽ ZLATKO	3348
2. HABJANIČ IGNAC	1182
3. SEIDL MILAN	1455
4. SAGADIN STANISLAV	2301
5. STOPINŠEK MARIJA	1257

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. ČUŠ FRANC	1107
2. KORENJAK FRANC	1893
3. LJUBEC PETER	0543
4. MERTELJ FRANC	0539
5. PRAPROTNIK IVAN	1059
6. VESELIČ FRANC	0414

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. BOMBEC MILENA	0346
2. FORSTNARIČ JUSTINA	0373

### TOZD VZMETARNA

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. ARNUŠ JANKO	2135
2. AMBROŽ JANEZ	2464
3. FORSTNARIČ IVAN	1234
4. KOVAČEC FRANC	1805
5. MLINARIČ JANEZ	1681

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. VIDOVIČ JOŽEF	1945
2. ROŠKAR MIRKO	2493

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. BELŠAK JANEZ	0094
-----------------	------

### TOZD VZDRŽEVANJE

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. GOLOB TEREZIJA	1325
2. KUKOVEC STANKO	2531
3. KOZEL DRAGO	2113
4. KRAMBERGER ZDENKO	1295
5. MIKŠA FRANC	1914
6. SITAR MARJAN	1405
7. VIDOVIČ STANISLAV	2278

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. TOMAŽIČ BEATRIKA	0405
2. VOJSK IVANA	0948
3. FUREK EMIL	0710

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. GAJŠEK VLADIMIR	0322
2. MLAKAR ALBIN	0919

### TOZD ORODJARNA

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. ARNUŠ RUDOLF	1651
2. ČIHAL HERBERT	1383
3. EMERŠIČ VLADIMIR	2070
4. HREPEVNIK ALBIN	3168
5. IVANČIČ STANISLAV	1638
6. MILOŠIČ ZVONKO	1378
7. NADELSBERGER JOŽEF	1451
8. PETEK JANEZ	2688
9. PLANINŠEK ALOJZ	1394
10. ŠTRUCL ANTON	1402

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. GOJKOVIČ JOŽE	0720
2. KRAJNC IGNAC	1404
3. MURKO FRANC	0418

#### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. BELA DANILO	0025
----------------	------



## TOZD VELIKA OPREMA

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. GOLOB STANKO	1476
2. HOSTNIK IVAN	1635
3. KOZEL ANDREJ	1288
4. KOSEC SLAVKO	1718
5. SKOK JOŽE	1289

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. BELA MAJDA	1136
2. BELCA EDVARD	0465
3. KOZEL FRANC	1135
4. MAJCEN ALOJZ	0639

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. TOPLAK ALOJZ	0123
-----------------	------

## TOZD PRECIZNA MEHANIKA

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. BEZJAK ANA	1217
2. KRAJNC DARINKA	1251
3. MAJCEN FRANC	1176
4. SODEC MARIJA	1249

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. BRATUŠEK PETER	0568
2. CVETKO TEREZIJA	0761
3. ŽAJDELA VIKTOR	0522

## TOZD KOMERCIALA

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. BRODNJAK ANTON	1261

2. FRIDAUER IRENA	1909
3. VINKOVIČ ANGELA	1293

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. MAUČIČ LUDVIK	0389
2. RAJH JOŽEFA	0324
3. ZELENIK ANICA	0407

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. JENEVSKI BORIVOJE	1503
----------------------	------

## DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 10 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

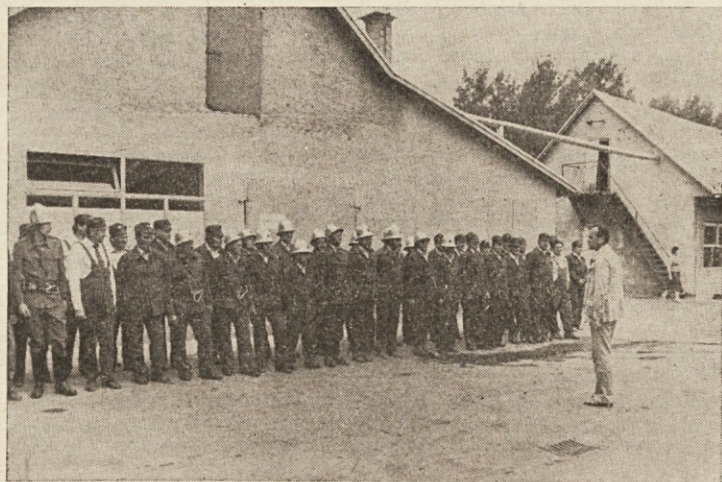
Zap. št. PRIIMEK IN IME	Matična številka
1. CHOMICKI JAROSLAV	1470
2. KLAJDERIČ - RAŠL MARIJA	2919
3. LIČEN GORAZD	1230
4. MATIJAŠKO IRENA	1395
5. ROPIČ SONJA	1272
6. VODA MARIJA	1769
7. VIČAR BRANKA	1324

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 20 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. FRIDAUER JOŽICA	0370
2. GOVEDIČ VJEKOSLAVA	0973
3. HAZIMALI ATNON	0434
4. MURKO FRANC	0350
5. PAULINIČ MIRJANA	0390

### DELAVCI, KI SO DOPOLNILI 30 LET SKUPNE DELOVNE DOBE

1. GOLOB IVANA	0746
2. MAHORIC FRANCIŠKA	0674
3. ŠPRAH ZORA	0088
4. TEHT HELENA	2629
5. VRABIČ IGNAC	2934



Po končani vaji CZ v PM, ki je bila uspešno izvedena junija letos

## VARSTVO PRI DELU

### DELO + VARNOST

#### IZ PRAVNE PRAKSE

Mag. Damjan Mozetič, dipl. iur.

**Zaradi neuporabe varovalnih sredstev pri delu je lahko delavec soodgovoren za škodo, ki mu je pri tem nastala.**

Po prvem odstavku 208. člena zakona o združenem delu ima delavec, če utрпи škodo pri delu ali v zvezi z delom, pravico zahtevati od temeljne organizacije odškodnino po splošnih načelih o odškodninski odgovornosti, a odgovornost je lahko krivdna ali objektivna. Pri katerikoli od teh dveh oblik odgovornosti pa je delavec, če mu je škoda nastala tudi po njegovi krivdi, zanjo soodgovoren. Soodgovornost sodišče ugotovi tako, da oceni nastalo škodo in nato določi odgovornost obeh udeležencev zanjo v določenem odstotku.

V nekem primeru je delavec, ki je bil v delovnem razmerju v temeljni organizaciji, med delovnim časom opravljal svoje delo. Opravljal ga je v zaprtem prostoru, tako da je tolkel s kladivom po

kovinskem predmetu. Pri tem mu je priletel v oko drobec kladiva, s katerim je delo opravljal. Zaradi tega je na to oko oslepel. V sodnem sporu je sodišče ugotovilo, da sta za nesrečo in za škodo, ki je delavcu nastala, odgovorna tako temeljna organizacija kot tudi poškodovani delavec. Organizacija zato, ker je delavec delal s kladivom, ki ni bilo brezhibno, in zato, ker prostor za nemoteno opravljanje dela ni bil dovolj osvetljen, delavec pa zato, ker med opravljanjem dela ni nosil očal, čeprav je bila njihova uporaba prepisana in so mu bila dana na razpolago. Sodišče je ugotovilo, skrivno obeh udeležencev in je odločilo, da nosita posledice za nastalo škodo v razmerju 70 % proti 30 %. Ker je znašala višina škode 670.000,00 dinarjev, je bila dolžna organizacija delavcu plačati odškodnino v znesku 469.000,00 dinarjev, medtem ko je preostali del škode moral nositi poškodovani delavec sam.

Zoper tako odločitev se je pritožil delavec, ki se ni strinjal s tem da je za škodo skriv, češ, da je za nesrečo v celoti odgovorna organizacija. Zaradi slabo osvetljenega prostora očal ni mogel uporabljati, ker je skozi očala slabo videl, razen tega pa je tudi vprašanje, ali bi celuloidna očala lahko zadržala drobec, ki mu je priletel v oko.

Pritožbeno sodišče je pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in je potrdilo izpodbijano odločbo iz naslednjih razlogov: Res je, da je organizacija dolžna zagotoviti delavcu varno delo, vendar je tudi delavec dolžan skrbeti za to, da je opravljanje dela varno. Delavec je dolžan uporabljati predpisana varovalna sredstva in če misli, da je uporaba teh sredstev otežena v danem primeru zaradi premalo osvetljenega prostora — je dolžan neposrednemu vodji del takoj prijaviti vsako pomanjkljivost ali drug pojav, ki bi lahko pri delu ogrozil njegovo varnost ali varnost drugih delavcev. Dokler se stanje ne uredi, delavec ni dolžan opravljati tega dela, dolžan pa je po odredbi opravljati drugo delo, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi ali z drugim delom pridobljenim zmožnostim. Ker v danem primeru ni tako ravnal, je zaradi neuporabe očal pri delu, za katero je uporaba očal predpisana, kršil predpise o varstvu pri delu, zaradi česar je za nesrečo skriv skupaj z organizacijo, ki je tudi zanemarila svoje obveznosti glede na predpise, ki urejajo varno delo. Odgovornost organizacije, ki je v prvi vrsti odgovorna za to, da delo poteka varno, je sodišče upoštevalo toliko, da je dolžna poškodovanemu delavcu plačati odškodnino za pretežni del ugotovljene škode. Delavčev dvom, da bi očala lahko zadržala kovinski drobec, ki mu je priletel v oko, če bi med opravljanjem dela nosil očala, ni upoštevan, saj so taka očala predpisana pri delu, kjer je nevarnost poškodb oči od kovinskih drobcev ter se zato lahko upravičeno domneva, da do poškodb ne bi prišlo, če bi delavec očala nosil. Zaslišanje izvedencev o primernosti osvetlitve prostora za opravljanje dela in o trdnosti očal v danem primeru ne bi moglo vplivati na ugotovljene vzroke škode, saj je do nje prišlo zaradi nespoštovanja predpisov o varstvu pri delu s strani obeh udeležencev sodnega postopka.



# Koliko dopusta pripada ob krvodajalskih akcijah

Do sedaj je bilo že nekaj vprašanj, ki se nanašajo na koriščenje izrednega plačanega dopusta dajalcev krvi, zato želim to pojasniti, ker zanima to vprašanje širši krog naših delavcev.

Pravice do izrednega plačanega dopusta za primer dajanja krvi imamo sedaj urejene v dveh samoupravnih splošnih aktih. To ureja Pravilnik o delovnih razmerjih, ki je bil nazadnje spremenjen v večini temeljnih organizacij in delovni skupnosti v mesecu januarju 1983. Drugi samoupravni splošni akt pa je samoupravni sporazum o združitvi, kjer smo na novo določili pravico do izrednega plačanega dopusta za primere krvodajalskih akcij.

Pravilnik o delovnih razmerjih, ki je bil nazadnje spremenjen v do plačanega izrednega dopusta, določa, da imajo krvodajalci ob posebnem pozivu zdravstvene organizacije pravico do enega dneva dopusta. Samoupravni sporazum o združitvi v DO AGIS Ptuj pa določa v 238. členu, da je krvodajalec ob vsakem odvzemu krvi upravičen do izrednega plačanega dopusta, ki traja dva dni. Nadalje določbe tega samoupravnega sporazuma so še:

— da se štejejo v dopust tudi sobote, ne glede na to ali so po delovnem koledarju delovne ali proste,

— da se odsotnost z dela za krvodajalce ne všteva v odsotnost zaradi osebnih okoliščin, ki so omejene na 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu,

— da se ta dopust koristi na dan krvodajalske akcije in se nadaljuje naslednji dan in

— da plačani dopust za krvodajalce ne pripada tistim delavcem, ki so se sicer odzvali pozivu krvodajalske akcije, niso pa iz bilo kakršnega razloga dali krvi.

Izredne plačane dopuste za krvodajalce imamo torej določene v dveh samoupravnih splošnih aktih, in sicer v besedilu oziroma obsegu pravic, ki so različne. Zato se postavlja vprašanje, katera določila se uporabljajo.

Ob poznavanju zakona o združenem delu je odgovor na zastavljeno vprašanje enostaven, saj ta zakon določa, da je samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo najvišji samoupravni splošni akt v delovni organizaciji, z besedilom katerega morajo biti usklajeni vsi drugi samoupravni splošni akti. Torej imamo pravico ob vsakokratnem dajanju krvi koristiti dva zaporedna delovna dneva izrednega plačanega dopusta.

Sedanja neuskkljenost med navedenima samoupravnima splošnima aktoma bo odpravljena v bližnji prihodnosti, saj že v jeseni v tem letu predvidevamo spremembo pravilnika o delovnih razmerjih... in to je tudi priložnost za ureditev spornih določb.

A. Š.

## Koliko stane zdravljenje alkoholizma?

To vprašanje je na zadnji seji uredniškega odbora nekdo postavil. Ne bi sedaj razpravljal o povodu, ki je imenovanega privedel do te zahteve. Lahko bi vprašal tudi, koliko stane zdravljenje poškodb pri delu, ali sladkorne bolezni, ali katerekoli druge bolezni. Vendar zanimal ga je prav alkoholizem.

Vprašanje mi je prenesel urednik in me poprosil za odgovor, ali vsaj mnenje o tem.

Pobrskal sem po ceniku storitev posameznih bolnišnic v letu 1983, ko so bile cene še znane. Povprečno bolnišnično zdravljenje alkoholika traja 2 do 3 mesece. Oskrbni dan na psihiatriji se je takrat gibal med 1150 in 1200 dinarji. Nadomestilo za povprečni osebni dohodek znaša v primeru bolezni mesečno okoli 17.000.— dinarjev. Potem naj bi zdravljenec še vsaj pet let obiskoval Klub zdravljenih alkoholikov dve uri tedensko. To znaša približno 80 ur letno. Ura terapevta znaša približno 400.— dinarjev bruto. Vendar v klubu ali skupini istočasno obravnava vsaj 10 alkoholikov in še približno toliko njihovih svorcev.

Kdor je več matematike, si lahko sam izračuna približno ceno zdravljenja. Za ostale bom navedel primer. Če bi bil alkoholik v bolnišnici 2 meseca in potem redno obiskoval klub, bi zdravljenje v bolnišnici znašalo približno 65.000.— din- k temu moramo prišteti še 35.000.— din nadomestila za OD v času zdravljenja in 15.000.— din za petletno zdravljenje v klubu. Skupaj to znaša približno 115.000.— din, ali enostavneje, enajst in pol starih milijonov.

In kaj dobi družba in DO za to simbolično denarno vsoto po petih letih? Dobi v primeru uspešnega zdravljenja in dobre volje zdravljenca, svojcem in ne nazadnje tudi sodelavcem ozdravljenega, osveščenega delavca, moža (oz. ženo), očeta, mater; skratka urejeno družino. Ali se vam zdi za to zgornja cena previsoka?

### ZAKAJ TAKO REDKI ODIDEJO NA ZDRAVLJENJE?

Na isti seji je bilo postavljeno tudi to drugo vprašanje. Kdor karkoli ve o alkoholizmu, bo vedel, da bi na to vprašanje lahko odgovoril z romanom snovi. Kogar to vprašanje resnično zanima, mu svetujem, da vzame v roko knjigo dr. Janeza Ruglja: »Dolga pot« in »Uspešna pot«! Kdor težko misli ob knjigi, bi mu svetoval lažji knjigi Jožeta Ramovša »Alkoholno omamljen 1 in 2«. Kdor pa želi o alkoholizmu le informacije, naj seže po knjigi dr. Vladimira Hudolina »Kaj je alkoholizem«, ki je prirejena za sedme in osme razrede osnovnih šol. Vse knjige so dosegljive v knjižnicah in na podružnicah Rdečega križa, nekatere pa dobite že v knjigarnah in pri Mohorjevi družbi.

Da se ne bi spuščal v številne vzroke in posledice alkoholizma in vzroke za nerazumljivo družbeno dopuščanje, da ne rečem podpiranje, tega družinskega zla in pekla, bom le kratko in drastično navedel poglobilne vzroke, za velik odpor in majhen uspeh zdravljenja:

1. Naša družba je po svojem funkcioniranju proalkoholna družba.

2. Neznanje, ali bolje rečeno zatiskanje oči pred resnico in posledicami alkoholizma.

3. 80 % Jugoslovanov je »zmernih« pivcev, ki so vsi v nevarnosti, da postanejo sami alkoholiki. Zato zavirajo vse oblike zdravljenja in odkrivanja alkoholikov.

4. V OZD je tudi večina vodilnih delavcev vsaj »zmernih« pivcev, če že ne na potj v alkoholizem, in od njih ne moremo pričakovati pomoči pri zdravljenju alkoholikov, še manj pri odkrivanju in preprečevanju alkoholizma.

5. Alkoholiki so znano »dobri« manipulanti, ki hitro vpletejo v svoje mreže nenačelne in neznačajne vodstvene delavce, ki se potem bojijo odkrivanja svoje zakorumpiranosti in v strahu zase zagovarjajo alkoholike.

6. Žene alkoholikov so povečini premalo osveščene, premalo osebno razvite in običajno podrejene možem alkoholikom, ki z lahkoto s pomočjo priznane »moške« moči (alkoholnih bratcev) manipulirajo z ženami in otroci.

7. Neosveščene in čustveno nesproščene žene niso sposobne dajati enakopravnega prispevka v odnosih z možem in otroci in zato boljše iščejo pozabo pred neuslišano ali nezadovoljivo ljubeznijo žena v alkoholnem opoju ali v drugih oblikah omame in bega.

8. Ni še dovolj prodrl enotni, svetovno priznani (pri nas pogosto nepodani) partnerski način zdravljenja alkoholizma in bolnih odnosov v družini, ki ga je uvedel dr. Janez Rugelj in prinaša iz leta v leto večje uspehe in tudi obilo tovrstne strokovne in laične literature, ki je vsa ostala slovenska psihiatrija ni zmožna ponuditi.

Bil sem obširen, a vendar mnogo preozek in prekratek kot sem omenil že v uvodu. Kdor išče zase in za svoje najbližje uspešno pot v srečno življenje in izhod iz razrvanih in zaostalih odnosov v družini, bo z veseljem vzel v roke katero izmed navedenih knjig. Ostali pa tako ne bodo imeli časa prebrati niti mojega članka.

R. B.

Kot bi šlo zares . . .







V

AGISU

# Objava organizacijskega predpisa „Urejanje delovnega časa”

Po zakonu o združenem delu si delavci v organizacijah združenega dela s samoupravnim in splošnim aktom uredijo svoj delovni čas v okviru 42 urnega delovnega tedna. Ta zakon tudi določa, da se lahko uvede najmanj 5 dnevni delovni teden.

Praksa večletnega dela je pokazala, da so v večini delovnih organizacij, kjer je bilo to možno, odločili za 5 dnevni delovni teden in 8 urni delovnik. Pri 8 urnem delovniku in 5 delovnih dneh manjka tedensko po 2 uri dela. Ta manjko so v različnih organizacijah združenega dela tudi različno urejali. Najčešči so bili primeri, nadoknaditve manjkajočih ur praviloma z eno delovno soboto v mesecu. Bili pa so tudi primeri drugih rešitev, kot je 10 urno delo na en delovni dan v tednu.

Problematika usklajevanja 42 urnega delovnega časa in 5 dnevne delovnega tedna pa v zadnjem času nekatere delovne organizacije rešujejo s prekrivanjem dela delovnega časa v večizmenskem delu. Tudi v naši delovni organizaciji je pripravljen predlog za tak delovni čas (kot ga imajo v TAM-u v Mariboru), s prekrivanjem delovnega časa sta dejansko v večizmenskem delu nekaj časa na enem delovnem mestu dva delavca, in sicer z namenom, da prevzameta en od drugega posel. Pri tem sistemu gre na prvi pogled za izgubo določenega delovnega časa, vendar je praksa pokazala, da temu ni tako, saj mora biti dosežena takšna stopnja discipline pri delu, da stroj neprenehoma dela oz. se ne sme ustaviti pred prevzemanjem del.

Iz predloga organizacijskega predpisa glede tega delovnega časa izhaja, da bi morali delati dnevno 8 ur in 24 minut. Z delom bi pričeli 10 minut prej in bi končali 14 minut kasneje kot sedaj. Prva izmena bi začela delati ob 5,50 uri in bi končala z delom ob 14,14 — druga izmena bi končala delati ob 13,50 uri in bi končala ob 22,14 uri, tretja izmena pa bi pričela z delom ob 21,50 uri in bi končala z delom ob 6,14 uri.

Iz preverek na avtobusni postaji v Ptujih izhaja, da bi večina naših delavcev imela možnost za tak prihod na delo in odhod z dela, glede na vozne rede avtobusov, za druge primere pa bi bilo potrebno posebej dogovoriti.

Organizacijski predpis razumljivo, ne ureja samo predlaganega novega delovnega časa, ampak ureja tudi druge vrste delovnega časa pravico do odmora med delom, vse vrste izhodov med delovnim časom, čas prisotnosti na sestankih organov samoupravljanja in družbenopolitičnih organizacij, režim dela preko polnega delovnega časa — nadurnega dela, sistem obračunavanja delovnega časa, določila o obiskih poslovnih partnerjev in drugih obiskovalcev v delovni organizaciji, kakor tudi druge določbe. Želelo se je namreč v enem predpisu urediti več stvari, česar do sedaj nismo imeli in kar nam je pri delu povzročalo večkrat velike težave.

Osnutek besedila je obravnaval poslovni odbor delovne organizacije na svoji redni seji dne 20. 8. 1984 in je sprejel sklep, da se da organizacijski predpis v 15-dnevno javno razpravo, ki traja od 30. 8. 1984 do vključno 14. 9. 1984. Vse delavce prosimo, da ta organizacijski predpis preberejo in na to besedilo dajo morebitne pripombe. Pripombe sprejema splošni sektor.

Menimo, da je materija tega org. predpisa pomembna za vse delavce naše delovne organizacije, zato smo se odločili za takšen način objave. Predvideno je, da bi naj začel veljati od 1. 1. 1985.

Splošni sektor

## OSNUTEK

### 1. UVOD

Organizacijski predpis o urejanju delovnega časa ureja začetek in zaključek delovnega časa, čas obvezne prisotnosti, način registriranja in obračuna delovnega časa, postopek evidentiranja nadurnega dela, možnosti izhodov iz DO med delovnim časom ter njihovo opredelitev. Z organizacijskim predpisom so tudi regulirane pristojnosti in dolžnosti za posamezna opravila s področja delovnega časa in delovne discipline.

### 2. VRSTE DELOVNEGA ČASA

Delovni čas delimo v naslednje vrste:

- dovoljeni delovni čas,
- normalni delovni čas,
- čas obvezne prisotnosti,
- čas za prihod,
- čas za odhod.

**Dovoljeni delovni čas** je tisti del dneva, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. To obdobje je omejeno z najzgodnejšim časom prihoda na delo in najkasnejšim obveznim časom za odhod z dela.

**Nominalni delovni čas** je dnevna delovna obveznost izražena s številom ur, ki jih mora delavec opraviti po delovnem koledarju oziroma določenem razporedu v okviru 42-urnega delovnega tedna. Z njim je opredeljeno evidentiranje in obračunavanje vseh oblik odsotnosti, kadar delavec zaradi delne ali celodnevne odsotnosti nima žigosanega pričetka ali zaključka delovnega dne.

**Čas obvezne prisotnosti** je del normalnega delovnega časa v katerem mora biti prisoten na delu vsak delavec, razen v primeru službene ali druge opravičene odsotnosti. Odsotnost za osebne potrebe se praviloma ne šteje v opravičeno odsotnost med obvezno prisotnostjo.

**Čas za prihod** je interval, ki je omejen z uro najzgodnejšega in najpoznejšega prihoda na delo.

**Čas za odhod** je interval, ki je omejen z uro najzgodnejšega in najpoznejšega odhoda z dela.

#### 2.1. Režim dela

Delavci v TOZD in DSSS opravljajo svoje delovne naloge v okviru zakonskih določil o delovnih obveznostih v sistemu togega in sistemu premakljivega delovnega časa.

##### 2.1.1. Sistem togega delovnega časa

Sistem togega delovnega časa zajema vse delavce, ki delajo v izmenah, oziroma opravljajo naloge, ki zahtevajo neprekinjeno prisotnost. Sistem delovnega časa velja tudi za delavce, ki imajo vsled zdravstvenih razlogov predpisani delovni čas krajši od 8 ur. Ti delavci ne smejo presegati dnevnega števila predpisanih delovnih ur, katere je predpisal zdravnik.

Pričetek in trajanje dela v sistemu togega delovnega časa je določen ter se prične in traja:

	dopoldan	popoldan	nočna izmena
— normalni delovni čas	5,50—14,14	13,50—22,14	21,50— 6,14
— obvezna prisotnost	5,50—14,14	13,50—22,14	21,50— 6,14
— čas za prihod	5,30— 5,50	13,30—13,50	21,30—21,50
— čas za odhod	14,14—14,30	22,14—22,30	6,14— 6,30



Delo v togem delovnem času je organizirano tako, da se v sistemu več izmen pri izteku ene izmene oziroma začetku trajanja druge izmene vrši prekrivanje delovnega časa med izmenami v trajanju 24 minut. V času prekrivanja delovnega časa se vrši primopredaja dela, urejanje delovne dokumentacije ter ostala opravila, ki so vezana na normalno in racionalno eksploatacijo delovnega sredstva in nadaljevanje delovnega procesa.

Delovno sredstvo v času prekrivanja oziroma primopredaje mora delati — proizvajati in se pod nobenimi pogoji **ne sme** vstaviti. Vsako nepotrebno vstavljanje in prekinjanje delovnega procesa se smatra kot kršitev delovne obveznosti. Cilj tako določenega režima delovnega časa je predvsem v večjem izkoriščanju delovnih sredstev ter odpravi delovnih sobot. Delavci v sistemu togega delovnega časa morajo doseči število ur, ki je planirano v letnem planu ur za posamezni mesec. Vsako odstopanje od tako določene razporeditve delovnega časa predstavlja izjemo, ki jo je potrebno upravičiti, v kolikor pa ni upravičena, je to kršitev delovne obveznosti.

### 2.1.2. Sistem premakljivega delovnega časa

Sistem premakljivega delovnega časa je prilagojen obsegu dela ter ne zahteva celodnevne prisotnosti (8 ur, 25 minut) v TOZD oz. DSSS, temveč je prisotnost odvisna od obsega del oz. nalog ter delavčevih želja. Dela oz. naloge, katere opravljajo delavci v sistemu premakljivega delovnega časa določijo TOZD oz. DSSS v svojih samoupravnih aktih, potrjena pa morajo biti od DS TOZD oz. DSSS.

Za zagotovitev nemotenega poteka dela se moraj odelavci, ki opravljajo delo v premakljivem delovnem času pridrževati enotnih časovnih opredelitev, kot sledi:

— dovoljeni delovni čas	5,50—15,14
— normalni delovni čas	5,50—14,14
— obvezna prisotnost	7,30—13,30
— čas za prihod	5,50—7,30
— čas za odhod	13,30—15,14

### 2.1.3. Posebna razporeditev dela — TOZD Servisi

Delavci v TOZD Servis motornih vozil (razen trgovine) delajo po sistemu togega delovnega časa, in sicer:

— normalni delovni čas	7,00—15,00
— čas za prihod	6,30—7,00
— čas za odhod	15,00—15,30

Ob sredah je nomarlni delovni čas v TOZD Servis od 7,00 do 17,00 ure.

Trgovina dela v skladu občinskega odloka o odpiralnem času trgovin.

#### — Kadrovsko splošni sektor — služba družbene samozaščite

Delavci, ki izvajajo fizično zavarovanje obratov delajo v turnusih. Turnusi trajajo:

I.	6,00—18,00
II.	18,00—6,00

V nobenem primeru delavec ne sme zapustiti delovnega mesta po zaključku turnusa, če ni dobil zamenjave in ni opravil primopredaje poslov.

### 2.1.4. Izjemen delovni čas

Posamezni delavci morejo izjemoma delati po drugačnem delovnem režimu, če jim to na njihov objektivni razlog za predlog v soglasju z direktorjem TOZD-a oz. vodjem sektorja odobri DS TOZD oz. DS DSSS.

Objektivni razlog so lahko predvsem neustrezne prometne zveze, neustrezne družinske razmere ali odločbe o skrajšanem delovnem času (4-urno delo porodnic, rekonvalescentov ali delnih delovnih invalidov). Če prizadeti delavci ne vložijo vloge za spremembo delovnega časa, veljajo zanje normalna določila za delo v eni ali več izmenah.

### 2.2. Trajanje delovnega časa

Najdaljši možni delovni čas v enem dnevu je 8 ur in 24 minut v togem delovnem času neodvisno od delovne izmene, za delo v premakljivem delovnem času pa 9 ur in 24 minut.

Prisotnost na delu pred najbolj zgodnjim dovoljenim časom za prihod z ozirom na režim dela in po najkasnejšem času za odhod se ne upošteva v obračun časa, prebitega na delu.

Vsak delavčev prihod in odhod z dela, ki ni v okviru predpisanega ali od vodje določenega delovnega časa oziroma intervala se obravnava kot zamuda.

## 3. ODMOR MED DELOM

### 3.1. Pravica do odmora

Delavec ima v teku neprekinjenega polnega delovnega časa pravico do odmora, ki traja 30 minut in ga ni možno koristiti na začetku ali koncu delovne izmene.

Kadar delavec preko polnega delovnega časa opravlja nadurno delo in tako delo traja dalj kot 2 uri, z nadurnim delom lahko prične šele pol ure po končanem rednem delu.

Čas odmora se šteje kot delovni čas, kar velja tudi za odmor pred delom preko polnega delovnega časa.

### 3.2. Razporeditev odmora

Delavci DO so obvezni koristiti odmor v času malice, ki je določen za njihovo organizacijsko enoto.

Kadar zaradi nujnosti dela delavec ni mogel koristiti odmora v za to določenem času, ga sme koristiti izven tega časa, kar odredi organizacijski vodja, vendar ne na začetku ali koncu delovnega časa.

Za čas odmora mora organizacijski vodja zagotoviti pristnost vsaj enega delavca v delovnem prostoru.

Trajanje odmora kontrolira organizacijski vodja ali od njega določen delavec.

Delavci se v času trajanja polurnega odmora po končani malici lahko zadržujejo v svojih delovnih prostorih ali na dvorišču, vendar ne smejo zapuščati svojega delovnega območja ali celo obrata.

## 4. IZHODI MED DELOVNIM ČASOM

Med delovnim časom, ko je delavcu določena obvezna prisotnost, lahko delavec zapusti DO samo z dovolilnico za izhod iz DO.

### 4.1. Odobranje in kontrola izhodov

Med delovnim časom sme delavec zapustiti DO samo z dovoljenjem vodje organizacijske enote ali od njega pooblaščen osebe. Za izhod iz DO mora imeti izpolnjeno in podpisano dovolilnico (z ozirom na naravo izhoda »Dovolilnica za privatni popravek med delovnim časom, Dovolilnica za službeno odsotnost med delovnim časom« ali »Stalno dovolilnico«).

Vratar zavrne vseizhode, ki niso odobreni s podpisom vodje ali od njega pooblaščen osebe. Dovolilnico vratar zadrži in vpiše čas izhoda delavca. V primeru vrnitve delavca v DO vpiše v dovolilnico čas vrnitve, v kolikor pa se delavec ne vrne v DO, pa mu zaključni čas prisotnosti z zaključkom normalnega delovnega časa. Pri službenih izhodih v drugi obrat (TOZD) mora delavec imeti dovolilnico (službeno) s seboj in registrirati pri vratarju prihod in odhod iz obrata ter vrnitev v matični obrat (TOZD). Dovolilnico zadrži vratar v matičnem obratu.

Dovolilnice v posameznih vratarnicah vsak dan redno pobirajo raznašalci interne pošte ter jih dostavljajo administratorkam ali drugim pooblaščenim osebam.

Administratorke vodijo evidenco o izdanih izhodnih dovolilnicah za posamezne delavce in obračunavajo privatne izhode brez nadomestila OD. Privatne izhode brez nadomestila OD je možno kompenzirati z rednim ali študijskim dopustom, nadurami v razmerju 1:1 ali viški ur, ustvarjalnim v okviru gibljivega delovnega časa.

### 4.2. Izhodi s stalno dovolilnico

Delavci, katerih narava dela pogojuje pogosto zapuščenje DO v času obvezne prisotnosti oziroma prihod v DO izven rednega delovnega časa, rabijo za izhod dovolilnice, ki imajo veljavnost brez omejitve števila izhodov — stalne dovolilnice.

Predlog delavcev za tovrstne dovolilnice pripravi in ažurira kadrovsko splošni sektor.

Dovolilnice podpiše vodja kadrovskega splošnega sektorja. Ob prihodu delavcev na zahtevo vratarja pokaže dovolilnico ter jo obdrži pri sebi.

### 4.3. Vrste izhodov

Izhode delimo v:

- službene,
- privatne z nadomestilom OD,
- privatne brez nadomestila OD,
- izhode zaradi zdravstvenih razmer.

#### 4.3.1. Službeni izhodi

Službeni izhod je vsak izhod delavca iz DO oziroma obrata (TOZD-a) zaradi opravljanja službene dolžnosti ali opravkov, ki so v zvezi z njegovo delovno nalogo ali funkcijo, ki jo opravlja za DO. Za tak izhod delavec rabi dovolilnico za službeno odsotnost.

Vse službene izhode in prihode ter čas trajanja službenih opravkov izven obveznega delovnega časa javljajo delavci administratorkam OE ustno. V takih primerih administratorke vpišejo na žigosno karto začetek ali zaključek delovne prisotnosti ročno. V kolikor ni čas pričetka oziroma zaključka službenega opravka izven obveznega delovnega časa ustno javljen administratorki OE, se smatra za začetek dela 5,50 ura zjutraj za dopoldansko izmeno, 13,50 ura za popoldansko izmeno in 21,50 ura za nočno izmeno, za čas odhoda 14,14 ura za dopoldansko, 22,14 ura za popoldansko in 6,14 ura za nočno izmeno.

Za službeni popravek izven obveznega delovnega časa, katerega trajanje se upošteva pri mesečnem obračunu delovnega časa, a smatra tudi poročanje strokovnih delavcev, poslovnih organov in drugih vodilnih ter vodstvenih delavcev na sejah samoupravnih organov in DPO, na katere so vabljeni oziroma so po določilih samoupravnih aktov dolžni na njih sodelovati, vendar niso člani teh samoupravnih organov oziroma DPO. V takih primerih se žigosna karta ob končanem poročanju oziroma sestanku. To določilo velja tudi za strokovne sestanke.

V fond delovnega časa šteje tudi posebej določenim delavcem čas, ko se na delu v DO izven svojega rednega delovnega časa, če gre za občasen nadzor dela v II. in III. izmeni oziroma v primerih, ko je zaradi intervencije oziroma nujne pomoči delavec poklican v DO in se je v njej zadržal najmanj 2 uri. Posebej določeni delavci so predvsem organizacijski vodje v proizvodnji, vzdrževanju in energetiki oziroma strokovnih sektorjih.



Izven časa obvezne delovne prisotnosti ter po času za odhod iz DO se priznava na žigosni karti tudi delo s strankami ali celo prek polnega delovnega časa, ki ga odredi vodja organizacijske enote in se ne obračunava kot nadurno delo. Tako delo mora potrditi vodje OE s podpisom na žigosni karti.

Za vse dela proste dni oziroma nedelje ali praznike se delavcu razen 8 ur in 24 minut ne prizna nobeno drugo nadomestilo, 8 ur in 24 minut se priznava tudi delavcem, ki jih DO pošlje na izobraževanje na območju Jugoslavije ali v inozemstvo.

Kadar se delavec vrne s službenega potovanja po 22,14 uri, se mu prizna v delovni čas naslednjega dne toliko ur, kolikor je trajalo potovanje čez 22,14 uro, vendar največ 8 ur in 24 minut.

#### 4. 3. 2. Privatni izhodi z nadomestilom OD

Privatni izhodi z nadomestilom OD so izhodi, ki jih delavec opravi na osnovi vabila ali poziva in so širšega družbenega pomena, zato delavcu DO prizna porabljen čas kot delovno prisotnost. Med privatne izhode oziroma odsotnost z nadomestilom OD štejemo predvojaško vzgojo, vojaške vaje, sodelovanje v sodnih postopkih, porotništvo na sodišču, opravljanje funkcij, za katere je delavec mandatno imenovan izven DO za potrebe krajevnih skupnosti, društev, zvez, samoupravnih interesnih skupnosti, občinskih in medobčinskih skupščin, republiških skupnosti, zveznih skupnosti, ipd.

O upravičenosti izhoda iz predhodnega odstavka presoja vodja organizacijske enote z vidika pomembnosti odsotnosti in potreb delovnega oziroma poslovnega procesa v DO. V tem smislu lahko doli ali zavrne izhod iz DO.

Za tovrstne izhode med obvezno prisotnostjo mora delavec imeti podpisano enkratno dovolilnico za izhod.

Delavec mora ob zahtevku dovolilnice za izhod iz DO praviloma pokazati dokument, ki mu opraviči tak izhod — vabilo, poziv, sklep.

Administratorke OE vodijo delavčevo prisotnost pri tovrstnih izhodih ali odsotnosti ročno. Če delavec pride na delo oziroma ga zapusti v času obvezne prisotnosti, šteje za začetek oziroma konec dela začetek oziroma konec normalnega delovnega časa. V primerih delavčeve celodnevne odsotnosti se mu prizna v mesečni obračun delovnega časa 8 ur in 24 minut, vendar mora za take primere predložiti ustrezen dokument npr. potrdilo o prisotnosti na sodišču, vajah, krvodajalskih akcijah ali na kakšen drug način opravičiti tako odsotnost.

#### 4. 3. 3. Privatni izhod brez nadomestila OD

Delavec mora praviloma urediti svoje osebne opravke oziroma opravke, ki niso v nikakršni povezavi z delom v DO ali opravljanjem drugih funkcij, izven obveznega delovnega časa. V izjemnih in nedolžljivih primerih, ko delavec nima druge možnosti za ureditev določene osebne zadeve, sme zapustiti DO, vendar le, če mu je tak izhod odobril vodja OE — TOZD-a, DE, sektorja, oddelka oziroma namestnik v času njegove odsotnosti. Take izhode v II. in III. izmeni dovoljuje vodje izmene za delavce, katerim je neposredno nadrejen. Vodje izmene v II. in III. izmeni lahko zapustijo DO za osebne potrebe le z dovolilnico, ki jo je podpisal dežurni TOZD-a, če si niso preskrbeli takega dokumenta predhodno od vodje TOZD-a ali sektorja.

Kadar mora delavec nujno urediti osebne zadeve pred pričetkom dela, vendar že v času obvezne prisotnosti, si mora preskrbeti dovolilnico za izhod iz DO že predhodni dan in jo mora ob vstopu v DO oddati pri vratarju, ki mu vpiše čas prihoda.

S privatnim izhodom brez nadomestila OD more delavec izjemoma zapustiti DO brez povratka koriščenja dela rednega dopusta, neizrabljenega dela študijskega dopusta, ustvarjenih nadur in viškov ur. Pri izhodu žigosa kontrolno karto in odda vratarju dovolilnico za izhod.

Delavec, ki pride na delo v času obvezne prisotnosti oziroma ga zapusti in se ne vrne, si mora preskrbeti dovolilnico za izhod in žigosati svojo kontrolno karto.

Izhod med delovnim časom s povratkom se registrira na žigosni kartici pod »prekinitev dela« in na dovolilnici. Čas prihoda in odhoda primerjajo administratorke OE na dovolilnici in žigosni kartici.

Ustvarjene viške ur, ki so jih delavci dosegli le s kampanjskim delom, z delom preko polnega delovnega časa (nadurami, za katere ne želijo imeti plačanega OD ter je to predhodno odobril njihov vodja), s službenim potovanjem v dela prostih dneh, je izjemoma možno koristiti v obliki celodnevne odsotnosti.

Celodnevno odsotnost za koriščenje viškov ur, ustvarjenih le s kampanjskim delom, odobrava samo direktor TOZD-a oziroma sektorja.

#### 4. 3. 4. Izhodi zaradi zdravstvenih razmer

Izhodi zaradi zdravstvenih razmer nastopijo pri urejanju zdravstvenih zadev delavca ali njihovih družinskih članov. Takih izhodi se štejejo k privatnim izhodom z nadomestilom OD ali brez nadomestila OD, odvisno od vzroka in namena obiska zdravnika ali zdravstvene ustanove.

Med privatne izhode z nadomestilom OD štejejo vsi obiski delavcev v obratni ambulanti, na katere so bili vabljeni zaradi preventivnih zdravstvenih pregledov ter obiski zaradi preventivnih pregledov v dispanzerju za ženske bolezni po razporedu, ki ga ureja KS.

Izhod z nadomestilom OD se šteje, kadar se delavcu med delom poslabša zdravstveno stanje do take mere, da ne more več normalno opravljati svojega dela in mora zato nujno k zdravniku v obratno ambulanto oziroma lečeči zdravnik v obratni ambulanti dela v isti izmeni kot delavec.

Vsi ostali izhodi iz DO v času obvezne prisotnosti zaradi obiska zdravnika se smatrajo kot izhod iz DO brez nadomestila OD, kar velja tudi za obiske pri zobozdravniku.

Med izhode brez nadomestila OD spadajo praviloma tudi vsi obiski pri zdravniku izven obratne ambulante, pri čemer za nujne primere izjemoma le direktor TOZD-a ali sektorja lahko v utemeljenih primerih odobri s podpisom dovolilnico za izhod z nadomestilom OD.

Odsotnost v obveznem času brez nadomestila OD je vsaka odsotnost zaradi spremstva otrok in ostarelih družinskih članov k zdravniku, kadar delavec ne dobi potrdila za bolniško odsotnost.

Obisk delavca pri zdravniku, ki dobi potrjeno boleznino za dan, ko je predhodno že opravil nekaj dela v obveznem delovnem času, administratorka upošteva kot odsotnost zaradi bolniškega staleža le razliko časa med polnim delovnim časom (8 ur in 24 minut) in opravljenim delom tistega dne. Bolniški stalež takega dne more trajati minimalno 4 ure, prebiti delovni čas ter bolniški stalež takega dne pa skupaj traja vedno 8 ur in 24 minut.

#### 4. 4. Zamuda in predčasni odhod z dela

Zamuda ali predčasni odhod z dela nastane, kadar delavec pride na delo oziroma odide z dela v času obvezne prisotnosti, pa za to nima ustreznega potrdila — dovolilnice za izhod, ki bi si ga moral predhodno priskrbeti. Kadar zamuda nastopi kot posledica zastoj zaradi prometne nesreče ali elementarne nezgode, nepredvidene ovire na poti na delo, nezgode v družini, kjer je potrebna hitra intervencija in podobno, delavec ob prihodu na delo žigosa kontrolno karto in se takoj ustrezno opraviči vodji OE.

V ostalih primerih prepoznega prihoda ali prezgodnjega odhoda z dela se manjkajoči čas v obvezni prisotnosti odšteje od fonda ur za mesečno plačilo (delavec nima več plačanih 184 ur), torej tega časa ni možno nadomestiti z viškom ur ali z delom v okviru gibljivega delovnega časa.

#### 5. ČAS PRISOTNOSTI NA SESTANKIH ORGANOV UPRAVLJANJA IN DPO

Sestanki organov upravljanja in DPO se organizirajo ob takem času, da čim manj bremenijo redno delo, torej če je le mogoče pretežno izven časa obvezne prisotnosti.

Organi DPO in samoupravni organi smejo sklicevati sestanke po 13. uri. Članom teh organov se zaključi delovni čas ob 14,14 uri, če se ni sestanek končal pred tem časom, kar pa ne velja za delavce, ki delajo v popoldanski izmeni. Za te delavce velja kot pričetek dela ob 13,50 uri, kar vpiše ročno administratorka OE naslednji delovni dan.

Izvršilni organov upravljanja in organov DPO z daljšim dnevnim redom in problematiko, katere obravnava bo predvidoma trajala dalj časa, smejo izjemoma pričeti s sejo po 12,00 uri, pri čemer je zaključek delovnega časa prisotnih na seji ob 14,14 uri.

Seje disciplinske komisije se pričnejo po 10. uri, kadar kršilci delajo v dopoldanski ali popoldanski izmeni oziroma po 6. uri, če kršilci prihajajo neposredno z nočnega dela.

Komisija za obravnavo predlogov inovacijske dejavnosti deluje na sejah, ki so med delovnim časom. V delo sej so pretežno vključeni strokovni delavci, zato se sklicujejo v takem času, ki so ti delavci obvezno prisotni.

Komisija za stanovanjske razmere občasno opravlja ogledne na terenu, zato takrat deluje izven DO ves dan. Odsotnost se šteje kot službena in se registrira kot opravljen redni delovni dan (8 ur in 24 minut).

Sestanki delavcev na sindikalnih skupinah in zborih delavcev se pričnejo eno uro pred koncem izmene (13,00, 21,00, 5,00). Kadar je na takih sestankih združenih več izmen zaradi pomanjkanja prostorov in morajo biti sestanki opravljeni v kratkem časovnem obdobju, se ti sestanki izjemoma lahko skličejo ob 6. uri zjutraj.

Opredelevitev zaključevanja delovnega časa za delavce, ki so prisotni na sestankih samoupravnih organov in DPO, velja le, če so člani teh organov. Poročevalci, razlagalci oziroma drugi strokovni sodelavci in poslovodni organi, ki so vabljeni na take seje, imajo delovni čas priznan do tedaj, dokler je bila njihova prisotnost na seji potrebna.



## 6. DELO PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA — NADURNO DELO

Izjemoma, kadar nastopijo v proizvodnem ali poslovnem procesu DO pogoji, ki bi ovirali ali onemogočili normalno delo v DO ali delu DO, vodja OE — TOZD-a, sektorja, DE — odredi delo preko polnega delovnega časa — nadurno delo. Za nadurno delo se delavcu obvezno izda pismeni nalog oz. sklep.

Z nadurnim delom delavec lahko prične šele po najpoznejšem času za zaključek dela, kadar dela v premakljivem delovnem času oziroma po opravljenih 8,24 urah rednega dela, če opravlja nadurno delo kot podaljšano delo v režimu togega delovnega časa. Po končanem delu delavec zaključi kontrolno kartico z žigosanjem in jo vложи na svoje mesto v predal »odsotni«, kot to dela običajno vsak dan.

Ob koncu meseca se poleg seštevka skupaj opravljenih ur podpiše delavec in vodja OE, ki je nadure odobral oziroma odrejal. Administratorke v evidenco dela vpišejo nadure le, če je kartica zaključena s podpisom vodje OE.

Kadar delavec koristi nadure za izjemni izhod brez nadomestila OD v času obvezne prisotnosti, mora to biti na kartici označeno in pri skupni vsoti za izplačilo OD že predhodno čas odštet.

## 7. KONTROLNI DOKUMENTI ZA DELOVNI ČAS IN EVIDENCA

Način evidentiranja z žigosnimi karticami, dokumente za žigosanje ter način evidentiranja ureja predpis št. 901 001.

## 8. OBRAČUN DELOVNEGA ČASA

Delavec je v tekočem mesecu dolžan opraviti tako število ur, kot jih predvideva delovni koledar. Z ozirom, da iz kakršnihkoli vzrokov delavec opravi manj ali več ur, se mu obračuna planirano število ur, kadar je izpolnil pogoj, da manjko ni presegel 8 ur, oziroma višek 16 ur. Dovoljena toleranca —8, +16 ur velja za delavce, ki imajo premakljivi delovni čas. Večji minus od 8 ur se mora upoštevati pri obračunu, večji plus od 16 pa se delavcu razveljavi. Dovoljeni presežki oziroma manjki ur se pri obračunu OD tistega meseca ne obračunavajo, ampak se prenesejo v fond ur naslednjega meseca. Obračun delovnega časa morajo administratorke voditi ažurno, tako, da v nobenem primeru ni neobračunana dalj kot 3 delovne dni, kar velja tudi za konec meseca in pomeni, da morajo biti četrti delovni dan v mesecu vse žigane kartice zaključene. Delavčev višek oziroma manjko in obračuna meseca administratorka vpiše v njegovo žigosno karto tekočega meseca (v zgornjo vrstico nad datum 1. dne).

Delavec mora v tekočem mesecu svoj delovni čas uravnati tako, da mu novo nastali viški oziroma manjki skupno s prenešeno razliko ur iz predhodnega meseca ne presegajo dovoljenih okvirov (+ 16, — 8).

Organizacijske enote, ki imajo zaradi svoje narave dela v večji meri kampanjsko delo (inventure, zaključni račun, periodični obračuni, gospodarski načrt, volitve, referendumi, konference, remont) imajo dovoljen presežek 32 ur in dovoljen manjko kot ostali t. j. — 8 ur mesečno.

Delavci, ki imajo dovoljen večji presežek ur (32 ur) morajo tromesečno izravnati svoj fond ur tako, da bodo novo nastali presežki oziroma manjki skupno s prenešeni iz predhodnega tromesečja v dovoljenih okvirih.

Organizacijske enote, ki imajo dovoljen večji presežek ur, so:

- Finančno računovodski sektor,
- Sektor za org. in poslov. informatiko z AOP.

V žigosno karto — zadnja kolona: število ur — administratorka vpiše opravljeni čas vsakega dne v urah (npr. 8,40). Seštevke mesečnega časa v kontrolni karti se vpisuje vedno v absolutni vrednosti:

- redne ure — po delovnem koledarju (npr. 184,00)
- prekoračitev (manjko) — dejanska razlika (npr. + 4,30 zaokrožitev) — vpisuje v vrstico »nadure« s tem, da se napis »nadure« črta in se ročno vpiše ustrezen napis »Prekoračitev« (1) oz. »Manjko« (—)
- nadure (na osnovi pismenega naloga oz. sklepa)
- skupne ure — seštevke dejanskih dnevni prisotnosti (npr. 188,40).

Pri obračunu žigosne karte morajo vse ročne vpise administratorke izpolniti v razumljivi obliki.

Pri izračunu kumulativne delovne prisotnosti je toleranca zaokroževanja navzdol do 5 minut. Tako se prenaša dovoljena razlika v naslednji mesec na 5 minut natančno.

- Primer: 184 ur 44 minut — prenos je + 40 minut,  
182 ur 16 minut — prenos je — 1 ura 45 minut.

## 9. OBISKI POSLOVNIH PARTNERJEV IN DRUGIH OBISKOVALCEV V DO

### 9.1. Poslovni partnerji

Vratarji DO so dolžni voditi kontrolo prihodov in izhodov delavcev v DO in preprečiti vstop vsem, ki niso člani naše DO oziroma zunanje DO, katera opravlja v naši DO določena dela.

Poslovna stranka, ki pride k vratarju in želi obiskati oddelek oziroma delavca v DO, mora podati vratarju željene podatke za vpis v knjigo obiskov. Vratar nato pokliče delavca, da sprejme stranko pri vratarju in jo odpelje v svoje prostore. Stranka ne sme oditi v DO brez spremstva, za kar je odgovoren vratar. Pred odhodom obiskovalca v DO mu vratar izda vstopno dovoljenje. Poslovna stranka oziroma obiskovalec iz inozemstva dobi od vratarja pri vstopu poseben formular. Obrazec izpolni delavec, ki je stranko sprejel in ga vrne obiskovalcu, da ga ob izstopu iz DO odda vratarju. Obiskovalce KS, ki urejajo zaposlitev v DO, praviloma sprejema pri vratarju delavec KS. Izjemoma je dovoljeno, da v obratu vratar spremlja stranko do zaželjene osebe.

Obiski delavcev v njihovih delovnih prostorih za osebne privatne potrebe niso dovoljeni. Izjemoma v nujnih primerih vratar pokliče delavca iz DO na razgovor k izhodu iz DO.

### 9.2. Ogledi delovne organizacije

Vloge za ogled delovne organizacije se zbirajo v kadrovsko splošnem sektorju pri referentu za izobraževanje.

Glede na želje in strokovni nivo skupin, ki bi želele obiskati in si ogledati našo delovno organizacijo ali pa samo del delovne organizacije oziroma določeno TOZD ali obrat, referent za izobraževanje zahteva odobrenje ogleda od tistega TOZD-a, ki bi ga naj določena skupina ogledala. O ogledu referent za izobraževanje obvesti vodjo službe družbene samozaščite. Referent za izobraževanje skupaj z vodstvom TOZD določi vodiča skupine. Skupino namenjeno za ogled pri vratarju sprejme vodič in jih pred odhodom v proizvodne prostore opozori na red med ogledom in nevarnosti na strojih.

Vodič ogleda pelje skupino le v tiste prostore, ki so s programom določeni.

Ob obiskih delegacij in poslovnih partnerjev odobravata ogled DO tudi direktor DO, ki v tem primeru določi tudi spremstvo.

## 10. KRŠITVE ORGANIZACIJSKEGA PREDPISA O UREJANJU DELOVNEGA ČASA

Med kršitve spadajo zlasti:

- namerno nežigosanje kontrolne karte,
- žigosanje navedenega dokumenta sodelavcem,
- poškodba ali uničenje navedenega dokumenta,
- izhodi brez dovolilnice,
- sprememba podatkov na dokumentih,
- namerna poškodba registrirne ure,
- nedoseganje mesečne obveznosti (manjko nad 8 ur),
- zamude in prezgodnji odhodi z dela (v času obvezne prisotnosti),
- neopravičen izostanek s sestanka samoupravnih organov in DPO,
- ker je delavec zapustil DO, čeprav je bil vabljen na sejo,
- dovolitev vratarja za izhod delavca brez dovolilnice za izhod ali z nepravilno izpolnjeno dovolilnico.

## 11. KONČNE DOLOČBE

Organizacijski predpis o urejanju delovnega časa velja za vse delavce DO AGIS, ki so zaposleni za nedoločen ali določen čas ter praktikante.

Delavci, skupine delavcev ali organizacijske enote v nobenem primeru brez vednosti in predhodnega pozitivnega sklepa pristojnega organa ne smejo spremeniti delovnega časa (prihodov in odhodov) ali kakega drugega določila tega predpisa. Kadar gre za specifične primere, ko organizacijska enota ne more zaradi posebnih razmer tega predpisa upoštevati v vseh določilih, morajo dati predlog za izjemno reguliranje delovnega časa v kadrovsko splošni sektor, ki ga potem posreduje v obravnavo poslovnemu odboru DO. Začetek izvajanja takih izjem je dovoljen šele po verifikaciji na poslovnem odboru in ne takoj po oddaji predloga.

Začetek veljavnosti organizacijskega predpisa določi delavski svet DO na predlog poslovnega odbora DO ob sprejemu predpisa.

## 12. PRIPOMBA

### 12.1. Povezava z drugimi standardi

- 901 001, evidentiranje z žigosnimi karticami



# Naši upokojenci

Poletje, kot že mnogo poletij doslej. Pa vendar nekoliko drugačno. Ne le zaradi nenehno rastočih cen, ki nam neusmiljeno zategujejo pas. Pač pa je drugačno tudi po svojem vremenu, ki noče in noče biti takšno kot si ga želimo. Prej je bilo preveč dežja, nato prevroče, pa zopet preveč dežja in zopet prevroče... Preveč, kako se to lepo sliši. Morda bodo temu pritrldili tudi naši (pa tudi drugi) upokojenci. Le da bodo zagotovo rekli, da pa je denarja vedno premalo. To jim lahko tudi verjamemo. Velik del naših upokojencev že s hudo težavo spaja mesec z mesecem. Največkrat jim to sploh ne uspeva. Odpovedati se morajo marsičemu na račun tega, da je treba najprej poravnati družbene obveznosti (stanarina, kurjava, voda, smeti in kdove kaj še), RTV naročnina, časopis in nenazadnje je treba tudi jesti. Prav hrana pa danes predstavlja velik del pokojnine, pa ne samo nje. Po vse je treba na tržnico ali v trgovino. Čemu se torej odpovedati?

Hrani najbrž ne — vsaj za zdaj še ne! RTV in časopisni naročniki? Ne! Zakaj naj bi bil prav upokojenec odrinjen od vseh informacij o družbenih dogajanjih, še posebej tisti, ki so sami. Se naj morda odpove kurjavi, vodi, elektriki, ali pa morda celo stanovanju? Najbrž

ne. Kako se naj odpovedo temu, za kar so celo življenje delali? Imamo pravico sedaj mi zahtevati naj se temu odpovedo? Nasprotno, mi vsi bomo morali poskrbeti, da ta vprašanja sploh ne bodo več potrebna. Kako? Pokojnina naj bo takšna, da bo zagotavljala slehernemu upokojencu normalno življenje. Tu mislim tudi na to, da si bodo tudi upokojenci lahko privoščili dopust, izlet, kino, gledališče in morda še kaj.

Hudo je namreč človeku ob ugotovitvi, da se je večina upokojencev že celo življenje težko prebijala. Prav tako kot mi so se odpovedovali delu osebnih dohodkov na račun boljšega jutri. In ta boljši jutri je precej grenak danes. To pa je nadvse skromna pokojnina. Krog se tako počasi sklene. In v tem krogu se je treba znati. Tako ali drugače. Res pa je tudi, da se večina naših upokojencev niti ne pritožuje nad življenjem. Skromnost je njihova vrlina. In v tem je tudi njihova sreča. Od življenja namreč ne pričakujejo več kot jim ga le-to lahko da. Tega pa ne bi mogli trditi za vse mlade, ki še vedno ne morejo razumeti, da se je v življenju treba tudi odpovedovati. Največkrat ravno temu, čemur se najraje ne bi.

M

## Sklepi delavskega sveta delovne organizacije

V skladu s sklepom uredniškega odbora bomo v našem časopisu v bodoče objavljali sklepe delavskega sveta delovne organizacije v drugačni obliki kot je to bilo do sedaj. Ugotavljali smo namreč, da dosedanja oblika ni bila primerna saj mnogokrat samo besedilo sklepa ni bilo razumljivo, zato smo se odločili da bomo objavljali samo tiste sklepe ki so pomembnejši, ob njih pa bomo podali tudi krajši uvod.

Na 14. redni seji delavskega sveta delovne organizacije, ki je bila dne 31. 7. in 1. 8. 1984 so bili sprejeti naslednji pomembnejši sklepi:

1. Glede na prehod plačevanja nadomestil za čas bolniške in glede na SaS o uresničevanju zdravstvenega varstva sta računovodski sektor in pravna služba predlagala delavskemu svetu, da sprejme naslednje višne nadomestil:

- 75 % od osnove OD za prve 3 dni odsotnosti,
- 80 % od osnove OD od 4. do 15. dneva odsotnosti z dela,
- 85 % od osnove OD od 16. do 30. dneva odsotnosti z dela,
- 90 % od osnove OD od 31. dneva odsotnosti naprej,
- 100 % od osnove OD za delavce, ki so odsotni zaradi poklicnih bolezni, poškodb pri delu in za nekatere druge primere.

S tem sklepom bi se naj začasno do ureditve v novem samoupravnem splošnem aktu o delitvi osebnih dohodkov urejala oziroma spremenila dosedanja določila 86. člena samoupravnega sporazoma.

Delavski svet delovne organizacije je ugotavljal, da predlog ni dovolj razumljiv, zato je sprejel naslednji

**S k l e p :** Delavski svet delovne organizacije sklene, da do nadaljnjega ostane nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni nespremenjeno oz. v višini kot določa 86. člen točka b) SaS o osebnih dohodkih, s tem, da se za naslednjo redno sejo, ki bo v mesecu avgustu pripravi ustrezen, razumljiv predlog.

2. Glede priprav na sprejem srednjeročnega plana DO AGIS je na predlog plansko analitske službe bil soglasno sprejet naslednji

**S k l e p :** Delavski svet delovne organizacije sprejme sklep o pripravi in sprejetju srednjeročnega plana za obdobje 1986-1990.

1. Srednjeročni plan DO se pripravi in bo sprejet za obdobje 1986-1990.

2. Komisija za pripravo plana pripravi:

- osnutek SaS o temeljih plana DO do februarja 1985
- predlog SaS o temeljih plana DO do maja 1985
- osnutek srednjeročnega plana do junija 1985
- predlog srednjeročnega plana do oktobra 1985.

3. Komisijo za pripravo plana DO sestavljajo:

- direktor DO
- vodja DSSS in direktorji TOZD
- vodja plansko analitske službe.

3. Na podlagi predloga splošnega sektorja je delavski svet razpravljal o razpisu referenduma za odločanje o samoupravnem sporazumu o množični inventivni dejavnosti in je soglasno sprejel naslednji

**S k l e p :** Delavski svet delovne organizacije predaga delavskemu svetu TOZD in DSSS, da za dne 19. septembra 1984 razpiše referendum za sprejem SaS o množični inventivni dejavnosti ter za izvedbo referenduma zadolžijo komisije za izvedbo volitev in referendum.

4. Delavski svet delovne organizacije je obravnaval aktivnosti za razbremenitev gospodarstva, ki so ga pripravili vodji sektorjev in samostojnih služb, in sicer glede zmanjšanja stroškov delovne skupnosti skupnih služb in je to informacijo vzel na znanje.

5. Delavski svet delovne organizacije je vzel na znanje informacijo razpisne komisije, ki je poročala, da se na razpisana dela oziroma naloge vodenje delovne skupnosti skupnih služb ni prijavil noben kandidat in da je odločila, da se razpis ponovi.

6. Glede na to ker poteče mandat direktorju delovne organizacije tov. Martinu Učakarju je bil opravljen razpis za ta dela oziroma naloge. Na drugi razpis sta se prijavila dva kandidata, in sicer dosedanji direktor tov. Martin Učakar in tov. Vojko Kamenik.

Na podlagi predloga razpisne komisije za imenovanje direktorja delovne organizacije in mnenja družbeno političnih skupnosti ter družbeno političnih organizacij naše delovne organizacije je po daljši razpravi delavski svet delovne organizacije sprejel naslednji

**S k l e p :** Delavski svet delovne organizacije na predlog razpisne komisije za imenovanje individualnega poslovodnega organa DO imenuje individualnega poslovodnega organa DO AGIS za dobo 4 let Martina Učakarja, dipl. politologa.

- Direktor delovne organizacije mora zagotavljati tudi:
1. Dosledno izvajanje razvojno programske usmeritve DO AGIS.
  2. Izboljšanje gospodarskega položaja DO AGIS.
  3. Sprejemanje pravih poslovni odločitev (celotni prihodek, obresti, interne cene itd.), da ne bo prihajalo do konfliktnih situacij.
  4. Dorečenost poslovnih funkcij, da ne bo delovna organizacija zapadla v nelikvidnost.
  5. Kvalitetno delo strokovnih služb.
  6. Enak odnos do vseh temeljnih organizacij.

Ob sprejemanju zaključnega računa za leto 1984 za posebej obravnavati izvajanje naštetih nalog.

Pripravil splošni sektor



Gneča na Ožbaltovem sejmu v Ptujju. Koliko je v tej gneči takšnih, ki bi morali biti ta hip na delovnem mestu?

**PROSLAVA OB TOVARNIŠKEM PRAZNIKU BO V PETEK, 31. AVGUSTA 1984 OB 13. URI PRED SKLADIŠČEM GOTOVIH IZDELKOV. S SVOJO PRISOTNOSTJO NA PROSLAVI DOKAŽITE PRIPADNOST KOLEKTIVU.**



# Uveljavljanje odškodninskih zahtevkov v naši delovni organizaciji

O tej problematiki sem se pogovarjal z dipl. pravnikom Janezom Solino, delavcem naše pravne službe.

## Kako bi na kratko opredelili zavarovalništvo na splošno?

Zakon o obligacijskih razmerjih pa tudi teorija deli vsa zavarovanja na premoženjska in osebna, vendar pa so v praksi, tako v okviru premoženjskega kot osebnega zavarovanja, še različne delitve glede na nevarnost oziroma predmet zavarovanja. Tako so med premoženjskimi zavarovanji najpomembnejša zlasti: požarno zavarovanje, požarno-šomažno zavarovanje, strojelomno zavarovanje, gradbeno, montažno, vlomsko zavarovanje, zavarovanje stekla, avtomobilsko zavarovanje, itd., medtem ko osebna zavarovanja delimo predvsem v dve veliki skupini zavarovanj, t. j. življenjsko in nezgodno zavarovanje. Seveda teorija pozna še druge delitve zavarovanj, n. pr. obvezno in prostovoljno zavarovanje, industrijsko in civilno zavarovanje itd.

## Kakšen je torej pojem oziroma namen zavarovanja?

Pod pojmom zavarovanje razumemo pogodbo, s katero se sklenitelj zavarovanja zavezuje, da bo združeval določen znesek v zavarovalnici, ta pa se zavezuje, da bo, če se zgodi zavarovalni primer, izplačala odškodnino oziroma dogovorjeno vsoto. Torej kot vidimo namen zavarovanja ni le v plačevanju premij, ampak le-to zaživi s svojo polno vsebino šele takrat, ko pride tudi do uveljavljanja odškodninskih zahtevkov.

## Tov. Solina, orjete ledino na področju zavarovalništva. Zakaj v Agisu to šele sedaj?

Ne bi mogel reči, da gre za oranje ledine, saj zavarovanje v Agisu obstaja še več kot 10 let. Gre predvsem za kakovosten premik naprej, za doslednejšo in organizirano delo na tem področju, ki je bilo do sedaj bolj prepuščeno dobri volji in iznajdljivosti posameznikov.

## Kot mi je znano, pri nas skorajda nismo uveljavljali odškodninskih zahtevkov. Zakaj?

Težko bi rekel zakaj, vendar glavni razlog je prav gotovo neosveženost, potem pa tudi nezainteresiranost oz. neaktivnost na tem področju. Moram reči, da sem bil sam zelo presenečen, ko sem ugotavljal kaj vse imamo zavarovano. Res pa je, da, razen redkih izjem, nismo uveljavljali odškodninskih zahtevkov. Ko sem se pozanimal na Zavarovalni skupnosti Triglav v Mariboru, smo ugotovili, da na nekaterih zavarovalnih področjih tudi po več kot 10 let nimamo nobene prijave, medtem ko jih je bilo na drugih področjih zelo malo. Vsekakor lahko ugotovimo, da smo v naši delovni organizaciji uveljavljali sorazmerno zelo malo odškodninskih zahtevkov, v primerjavi z višino sredstev, ki jih vsako leto namenimo za zavarovanje.

## Najbrž ni skrivnost, da imamo v DO večino strojev in strojne opreme zavarovane?

Lahko bi rekel, da je skrivnost in ni, sigurno pa je, da so bili o tem premalo seznanjeni po TOZD-ih. Tako se je v naši delovni organizaciji ustalila praksa, da so ob poškodbi stroja prizadeti TOZD-i adgažirali TOZD Vzdrževanje, da poškodbo popravi oziroma odstrani napako, TOZD Vzdrževanje si je zaračunalo opravljeno delo, medtem ko se je na zavarovalnico ponavadi pozabilo. Vendar za neveljavljanje odškodninskih zahtevkov ne smemo kriviti le TOZD Vzdrževanje, saj bi morala predvsem prizadeta TOZD biti tista, ki bi naj bila zainteresirana za uveljavljanje odškodnine.

## Kakšne oblike zavarovanja imamo uveljavljene v naši DO?

V naši delovni organizaciji lahko trenutno uveljavljamo odškodnino iz naslednjih oblik zavarovanja:

- požarno zavarovanje (gradbeni objekti, oprema, zaloge)
- obratovalni zastoji zaradi požara (dohodek in amortizacija TOZD)
- strojelom (stroji, strojne in električne naprave, instalacije in aparati)
- odgovornost podjetja iz dejavnosti, lastnosti iz pravnega razmerja
- zavarovanje pošiljk v domačem prevozu (vse stvari in osnovna sredstva v nabavi)
- zavarovanje stekla (samo TOZD Servis motornih vozil)

- zavarovanje vloma (naslednje TOZD: Servis, VZM, TAP, VO, KOM, DSSS)
- avtomobilsko zavarovanje (odgovornost, kasko, nezgode)
- nezgodno zavarovanje (vsi člani kolektiva).

To so le na splošno našete oblike zavarovanj, vendar je treba pri vsaki obliki zavarovanja upoštevati tudi splošne in posebne zavarovalne pogoje, dodatne klavzule ipd. Kot lahko vidimo, gre za zelo široko in razvejano področje, katero nam daje veliko možnosti za nadaljnje delo.

## Kje nastaja največ škode?

Številčno nastaja največ škode pri strojelomih. Verjetno je vzrok temu v tem, da imamo precej zastarelo tehnologijo in je tako večja možnost, da prihaja do poškodb oziroma okvar. Vrednostno žal nimamo pregleda za nazaj, vendar moramo vedeti, da tudi pri drugih oblikah zavarovanja, npr. požarno, lahko pride do velikih škod.

## Najbrž smo doslej izgubili iz naslova zavarovanja veliko sredstev. Kako lahko uveljavljamo odškodninske zahtevke?

Brez dvoma smo doslej iz tega naslova izgubili precejšnja sredstva. Vzrok za to sem že navedel. Bistvo uveljavljanja odškodninskih zahtevkov je namreč v tem, da pride do prijave. Če ni prijave, tudi ne more priti do izplačila odškodnine. V nekaterih naših TOZD se je namreč pojavila dilema, da ne prijavljajo škod, da se ne bi osramotili. Moram reči, da so take pripombe neumestne, saj se, po besedah predstavnika zavarovalnice, bolj osramoti tisti, ki nič ne prijavi kot tisti, ki da prijavo, pa čeprav ni vedno upravičen do odškodnine.

## Če ugotovimo, da za nazaj nismo uveljavljali odškodninskih zahtevkov, kako pa bo s to zadevo v bodoče?

Upam oziroma prepričan sem, da se bo stanje na tem področju bistveno izboljšalo. Tako sem se do sedaj seznanil z delom in z ljudmi na zavarovalnici; predstavnike zavarovalnice smo povabili v našo DO, kjer smo organizirali posvet s predstavniki vseh TOZD in DSSS. Tukaj moram omeniti tudi direktorja DO, ki je pokazal veliko razumevanja za zadevno problematiko ter tov. Pičerka, ki se je zelo aktivno vključil, da bi se stvari na tem področju premaknile na bolje.

Splošni sektor je podvzel tudi ustrezne aktivnosti, da bi se v okviru pravne službe formiralo novo delovno mesto referenta za zavarovanje. Omenjeni referent naj bi bil tisti, ki bi premostil kratek stik, do katerega je prihajalo na relaciji TOZD — Zavarovalnica. Da bi delo čim bolj steklo, je tov. Pičerko organiziral tudi posvet, kjer so bili konkretno po TOZD določeni posamezniki, ki bi se naj ukvarjali s prijavljanjem škodnih primerov, tako da v bodoče ne bi smelo biti večjih problemov.

Menoni

## NAŠI UPOKOJENCI — UMRLI V MESECU JUNIJU

### Jože Milek

roj. 30. 3. 1913 v Črnomlju, Novo mesto, stanujoč Aškerčeva 8, po poklicu kovač.

V Avtokaroseriji se je zaposlil 19. 10. 1951 kot kovač. Pozneje je opravljal razna livarska dela in dela kvalificiranega mehanika.

1. 7. 1961 razporejen na dela strojnega ključavničarja remonta. Dela strojnega ključavničarja je opravljal do 18. 7. 1966, ko je bil upokojen.

### Blaž Drobnič

roj. 21. 11. 1912 v Dražencih, čevljar.

V avtokaroseriji se je zaposlil 1. 6. 1957 kot monter enostavnejših delov karoserijske opreme.

Od 1. 2. 1959 do 30. 6. 1961 je opravljal razna dela:

- obdelovalec odlitkov
  - transporter surovin, polizdelkov in izdelkov
  - čistilec obratnih prostorov.
- Od 1. 7. 1961 je opravljal dela vratarja vse do upokojitve, to je 18. 9. 1968, ko je bil linalidsko upokojen.



# Sladkorna bolezen

Sladkorna bolezen je motnja v presnovi (metabolizmu), za katero je značilno, da trebušna slinavka prideluje premalo

hormona insulina, zaradi česar se poveča količina sladkorja v krvi in tudi v seču. To bolezen zvečine povzroča zasnovno po-

gojena izčrpanost žleze notranjice t. j. trebušne slinavke.

Le v majhnem delu jo povzročajo vnetja in tumorji. Statistika kaže, da danes 1-4% vseh ljudi boleha za sladkorno boleznijo.



## DELAVCI, KI SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU JUNIJU 1984

- DELOVNA SKUPNOST SKUPNIK SLUŽB
- MILOŠIČ MARIJA, ekonomski tehnik pisanje plačilnih instrumentov — za določen čas
  - TOZD AVTOOPREMA-TAP
  - JURGEČ LUDVIK, strugar struženje na BRT-36, BRT-50 — vrnitev iz JLA
  - LJUBEC DUSAN, delavec transportiranje-ročno — za nedoločen čas
  - BRATOŠA JOŽEF, strugar ostrenje manj zahtevnejših orodij — za nedoločen čas
  - SAUER FRANC, avtomob. klepar ključavničarska dela — za nedoločen čas
  - TOZD KOVINSKA OBDELAVA
  - FRIDL DRAGO, orodjar rezkanje bolj zahtevnih odlitkov hladilnikov ter polizdelkov — vrnitev iz JLA
  - KRAJNC MARJAN, strugar struženje srednje zahtevnih odlitkov — vrnitev iz JLA
  - TOZD ORODJARNA
  - MULEJ ROMAN, orodjar izdelovanje manj zahtevnih del livarskih in gumarskih orodij in orodij za predelavo plastičnih mas — vrnitev iz JLA
  - TOZD SERVISI
  - FAGENT IVAN, avtoličar zahtevna avtoličarska dela — za nedoločen čas
  - TOZD VZDRŽEVANJE
  - MILOŽIČ MILAN, monter ogrevalnih naprav najzahtevnejša inštalaterska dela centralnih instalacij — vrnitev iz JLA
  - TOZD VZMETARNA
  - SOK TATJANA, administrativni tehnik pripravnik — za določen čas

## DELAVCI, KI SO PREKINILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU JUNIJU 1984

- TOZD KOMERCIALA
- FALEZ MARIJA, pr. delavka analiziranje cen in nabavno prodajnih pogojev — starostna upokojitve
  - TOZD AVTOOPREMA-TAP
  - HOJNIK IVANKA, strugar ostrenje manj zahtevnejših orodij — izključitev
  - GOLOB MARTIN, ključavničar vodenje finalne kontrole — invalidska upokojitve
  - TOZD KOVINSKA OBDELAVA
  - KOZEL FRANC, delavec varjenje oljnih hladilnikov in ostalih polizdelkov — sporazumno
  - TOZD ORODJARNA
  - VIDOVIČ FRANC, orodjar izvajanje specialnih del na vzdrževanju orodij in priprav za TOZD TAP — sporazumno
  - ŠKORJANEC DARKO, strugar izvajanje transporta v oddelku proizvodnje orodij in priprav — sporazumno
  - TOZD VZDRŽEVANJE
  - LOZINŠEK ANDREJ, kolar — kurjač kurjenje nizkotlačnih kotlov — star. upokojitve
  - TOZD VZMETARNA
  - DREVENSEK DARKO, delavec šabloniranje manj zahtevnih vzmeti delo za določen čas
  - KUMER MARJAN, delavec šabloniranje manj zahtevnih vzmeti — delo za določen čas
  - OROZ DRAGO, delavec šabloniranje manj zahtevnih vzmeti — delo za določen čas

## DELAVCI, KI SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU JULIJU 1984

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIK SLUŽB

- GAJST LIDIJA, ekonomski tehnik pripravnik — za določen čas
- TOZD KOMERCIALA
- PIPENBAHER JOŽEF, ing. gradbeništva samostojno nabavljanje — za določen čas
- TOZD AVTOOPREMA-TAP
- BRATOŠA MIRAN, strugar struženje na BRT-36, BRT-50, — vrnitev iz JLA
- VESELKO IVAN, delavec čiščenje odlitkov na brusilnih trakovih in ročno — mirov. pravic
- PINTARIČ BORIS, ključavničar ključavničarska dela — za nedoločen čas
- GAJZER DARKO, delavec galvaniziranje izdelkov — za določen čas
- TOZD ORODJARNA
- HEBAR JAKOB, poslovodja najzahtevnejša dela na vzdrževanju orodij in priprav za TOZD TAP — za nedoločen čas
- TOZD VELIKA OPREMA
- montiranje sedežev — za nedoločen čas



# Dlake v jajcu ali ogledalo firme?

Pred slabim mesecem dni smo na panojih širom po Ptuju lahko opazili plakat, ki nas je opozarjal na ODPRTO POKALNO PRVENSTVO SLOVENIJE V TENISU, 4. in 5. 8. 1984. Sestavni del takšnih in podobnih plakatov so ponavadi tudi oglasi najrazličnejših delovnih organizacij, ki finančno podprejo določeno prireditve. Med ostalimi oglasi na »teniškem« plakatu je bil tudi glas DO AGIS PTUJ, »ki se priporoča s svojimi izdelki in uslugami:

- avtomobilsko opremo za osebne in tovarne avtomobile,
- opremo za avtobuse in kabine traktorjev,
- gumi in gumi-metalnimi izdelki,
- hidravličnimi sedeži za tovarnjake, avtobuse, traktorje, gradbene stroje in villičarje,
- grelno-ventilacijskimi napravami za prometna sredstva,
- kontrolnimi instrumenti — tahografi in sistemom za kontrolo pritiska Pneuko,
- opravljamo tehnične preglede in servisiramo vozila ZCZ, TAM, ŠKODO, MOSKVIČ, ZAPOROŽEC IN VOLGO.

Posebno se priporočamo za karoserijske usluge in lakiranje avtomobilov.«

Pozornemu bralcu prav gotovo ni ušlo, da odgovorna oseba, ki priporoča AGIS-ov proizvodni program, le-tega sploh ne pozna. Kako bi bilo sicer mogoče, da na eni strani sploh ne omenja vzmeti

in vzmetnih elementov TOZD VZMETARNA, na drugi strani pa (brž-kone brezplačno) propagira gumi in gumi-metalne izdelke, kot da se ne more sprijazniti z dejstvom, da TOZD GUMARNA že skoraj dve leti ni več članica Agisove družine.

Podobna »cvetka« je zrastle na straneh našega občinskega časopisa TEDNIK-a. Ob 8. avgustu, prazniku občine Ptuj, smo — tako kot večina drugih DO — objavili svojo čestitko. To je seveda povsem umestno, vendar pa nekoliko moti dejstvo, da v predvidenem okvirku nismo povedali ničesar drugega kot le par besed čestitke. Pod temi besedami je ostalo še veliko praznega prostora. Druge DO so ga v svojih čestitkah izpolnile tako, da so navedle proizvodni program, naštele TOZD-e v svoji sestavi ali kaj podobnega; mi pa smo potegnili v prazen prostor debelo, črno diagonalno črto. Vprašujem se: Kdo nam je narisal žalni trak, oziroma, ali nam res ne preostane nič več drugega kot, da žalujemo?

Gornje misli bo mogoče kdo ocenil kot iskanje dlake v jajcu, kljub temu pa mislim, da je upravičeno pričakovati od slehernega delavca DO AGIS, da pozna vsaj proizvodni program naše DO in njeno makro-strukturo. Še posebej to pričakujemo od odgovornih delavcev, ki skrbijo za stike z javnostjo in s tem nedvomno ustvarjajo — ogledalo firme!

R. B.

## Odkod vam denar? Kaj pa plače?

Gornji naslov se vam zdi znan, kajne? Seveda, kako tudi ne bi bil, saj ste ga lahko opazili kot pripis nekega delavca na plakatu, ki je vabil na obisk karting dirke v Hajdošah 12. 8. 1984, (Oglasna deska pred ODP). Pripis s kulico je bil napisan tik zraven obvestila, da je pokrovitelj dirke — DO AGIS PTUJ. Pokroviteljstvo pa, kot vemo, pomeni denar oziroma izdatek za pokrovitelja. V tej luči je povsem utemeljeno začudenje neznanca, ki se vprašuje odkod AGIS-u denar, da si lahko privoščijo pokroviteljstvo neke prireditve, in sicer v težki ekonomski situaciji, ko je potrebno vsak mesec znova najemati kredite za izplačilo OD.

V zvezi s to zadevo je namestnik vodje sektorja marketing Rudi Papst povedal naslednje: »— Res je, naša DO je tudi letos prevzela pokroviteljstvo nad karting prireditvijo v Hajdošah in s tem nadaljuje tradicijo preteklih let. Za pokroviteljstvo smo odšteli 2,5 stara milijona, kar je nepomemben izdatek v primerjavi z Agisovimi ekonomskimi kategorijami, kot so: mesečna masa OD, dohodek, materialni stroški itd. Glede na te primerjave in reklamne učinke pokroviteljstva mislim, da je navedeni izdatek upravičen.«

Gornjo izjavo lahko pozitivno ocenimo, kajti dejstvo je, da vsako podjetje nujno potrebuje reklamo, podjetje, ki je v gospodarskih težavah pa še toliko bolj. Obenem pa je tudi znesek dveh starih mi-

lijonov in pol resnično zanemarljivo majhen, ne glede na to ali bo reklamni učinek pokroviteljstva dosežen ali ne.

Zanimiv pripis neznanega delavca na plakatu je lahko tudi osnova za nekoliko širše razmišljanje, in sicer: Kakšen je obseg izdatkov za reklamo in propagando v AGIS-u? Ali je večji ali manjši v primerjavi s preteklimi obdobji? Ali smo vsaj približno analizirali kakšne učinke dosegamo s posameznimi reklamnimi akcijami? Ali obstojijo možnosti, da s spremenjeno strukturo reklamnih akcij dosežemo večje učinke z manj vloženi sredstvi?

Vsa ta vprašanja niso odveč, še posebej, če pomislimo na konstantno pobudo sindikata DO AGIS, da si moramo vsi skupaj — vsak po svojih močeh, seveda — prizadevati za eventualno zmanjšanje stroškov. Na koncu bi bilo zanimivo vprašati še avtorja pripisa na plakatu, zakaj si ni izbral ustrežnejše poti za pojasnitev svojih vprašanj? Namreč — brez dvoma je v interesu vseh nas, da se kakršnakoli vprašanja, ki zadevajo poslovanja naše DO javno pojasnjujejo, neglede na posledice.

Pa še nekaj je v našem interesu, oziroma bi moralo biti: da se ne spotikamo, razpravljamo, rohnimo in kritiziramo samo »milijonskih malenkosti«, ampak, da zgrabimo bika za roge tam, kjer nam odte-kajo milijarde... R. B.

## Program 12. kulturnih srečanj

### AVGUST:

#### 23. avgusta

Začetek likovne kolonije Poetovio (Podlehnik)

#### od 25. avgusta do 2. septembra

Pulj po Pulju — pregled filmov s filmskega festivala (Mestni kino Ptuj)

#### 29. avgusta

Otvoritev kulturnih srečanj — Folklorni ansambel KUD »Abrašević« Beograd (ob 20. uri — letni prireditveni prostor)

#### 30. avgusta do 15. septembra

Retrospektivnarazstava Likovne kolonije Poetovio (Paviljon Dušana Kvedra)

### SEPTEMBER:

#### 7. in 8. septembra

Festival domače zabavne glasbe — Radio Tednik (Letni prireditveni prostor)

#### 6. septembra

Aishil: PERŽANI — Slovensko mladinsko gledališče Ljubljana (ob 21. uri — Sončni park)

#### 14. septembra

Delavska godba Trbovlje (ob 20. uri — Letni prireditveni prostor)

#### 20. septembra

Literarni večer: Momo Kapor (Beograd) — Študijska knjižnica (ob 19. uri v Paviljonu Dušana Kvedra)

#### 24. do 27. septembra

Lutkovni dnevi za otroke

### OKTOBER:

#### 4. do 15. oktobra

Razstava jugoslovanske fotografije — Fotokinoklub DPD Svoboda Ptuj (Paviljon Dušana Kvedra)

#### 5. oktobra

Večer baročne glasbe — Dunja Gunžer Sprug — sopran, Maks Strmčnik — čembalo (Viteška dvorana na gradu, ob 20. uri)

#### 11. oktobra

Plesni večer: Magda, T 4, Petra Plečko (gledališče Ptuj)

#### 15. oktobra

Emil Filipčič: UJETNIKI SVOBODE — Slovensko mladinsko gledališče Ljubljana (ob 20. uri)

#### 18. oktobra

Razstava ob mesecu knjige — Študijska knjižnica

#### 20. oktobra

Razstava tapiserije: Cvetka Miloš — paviljon Dušana Kvedra

#### 19. oktobra

Zaključek kulturnih srečanj — predstava z Boršnikovega srečanja (gledališče Ptuj ob 19.30)



# JOCO — INOVATOR LETA

Joco se je vrnil v fabriko spočit in porjavil kot pohana piščančja bedra. 10-dnevni dopust v Jakob Filovu ga je okreplil z novimi močmi in sveda tudi s paketom novih genitalnih idej. Kljub temu pa sem bil nemalo presenečen, ko sem slišal govoriti, da je sklenil kandidirati za inovatorja leta.

— Pa kaj ga »serješ« Joco! — mu pravim — ja kakšen vražji inovator pa si ti?

Joco pa, kot da je užaljen, odvrne:

— Prav tako kot vsak drug delavec imam pravico in dolžnost, da s svojimi inovacijami pomagam našemu podjetju in s tem celotni družbi, da dam svoj prispevek v borbi na življenje in smrt za stabilizacijo, da se pridružim prvim bojnim vrstam, ki so avantgarda našega nadaljnjega razvoja in napredka ter...

— Oh, le počasi! — ga ustavim, kajti praznih besed res nisem dolžan poslušati na vsakem koraku: — Kaj si pa izzumil?

Odgovor je bil presenetljiv.

— Nič! — je hladnokrvno odgovoril Joco.

Po prvem trenutku presenečenja sem se od srca nasmejal, kar pa mojega prijatelja ni motilo, da ne bi nadaljeval:

— Napisal bom izjavo in obljubil, da v prihodnjem letu prav gotovo ne bom izzumil nič novega ter v nadaljevanju zahteval, naj mi podelijo plaketo INOVATOR LETA.

— In kako boš prepričal samoupravljalce, ki bi ti naj podelili to priznanje?

— Poglej! Recimo, da izzumim sedež OLPY. Naj ti na kratko predstavim ta zares fenomenalni proizvod. Sedež OLPY je funkcionalen, zločljiv, lahko ga prevažajo s kamionom, v fičotu, z ladjo, s helikopterjem ali pa neseš kar peš. Od spodaj ima »prišraufana« kolesa, pod sedalom pa elektromotorček s propelerjem, kar omogoča z enostavnimi pritiski na gumbe avtomatsko vožnjo v vse smeri. Sedež je zares vsestranski: na njem lahko sedi, klečiš, stojiš, z majhno preureditvijo sedala tudi ležiš, možno pa je tudi, da stojiš kar poleg njega, ga občuduješ po mili volji, lahko ga razstaviš, razbiješ ali pa sestavne dele vdžeš na odpad, v Dravo ali še kam drugam... Sedež

OLPY je večnamenski, kar pomeni, da se lahko z njim ukvarjaš z različnimi nameni in primeren za vse poklicne usmeritve od atomskih fizikov do upokojenec. Rokovanje s sedežem je enostavno in ga enako uspešno lahko uporabljajo tako nepismeni kot tudi doktorji, znanstveniki in podobni.

Ali zdaj razumeš prednosti OLPY-ja?

Nemo sem prikimal, Joco pa je pojasnjeval naprej:

— Za uresničitev moje ideje bi bile potrebne minimalne investicije, dve leti dela na razvoju, potem izdelava prototipa, pa nabava materiala, orodij itd, pač vse potrebne faze preko poizkusne do redne serije in že bi lahko »naštemplali« OPLY-jev kolikor bi hoteli — 10.000, 100.000 ali pa še več...

Ali ti je jasno?

— Oh, seveda! — sem navdušeno pritrdil: — Torej, boš komisiji za inovacije prijavil sedež OLPY!

— Ne, ne, sploh ne! Mi še na misel ne pride! — odvrne Joco — Ravno v tem je moja inovacija, da ne bom ničesar prijavil.

— Kako?

— Poglej! Če bi z malo truda uspel prepričati odgovorne — tako kot tebe — da bi pričeli z razvojem in kasneje s proizvodnjo OLPY-ja bi to nedvomno povzročilo velike, pravzaprav, ogromne stroške. Saj si lahko predstavljáš koliko bi »koštalo« delo vseh ljudi, ki bi se angažirali na tem proizvodu, od skupnih služb do komercialne in proizvodne, potem so tu še stroški materiala, orodja, delovnih sredstev in še moja nagrada za inovacijo povrh. Teško je oceniti, koliko bi vse to zneslo — par sto milijonov, milijarda, dve...?

— Kako moreš govoriti le o stroških? — sem ugovarjal: — Stroški so nepomembni, saj je jasno, da bi OLPY-je drago prodajali in s tem dosegli mastne dobičke...

To ti misliš! — se zasmije Joco — Jaz o tem nisem tako zelo prepričan in prav zato sem sklenil, da OLPY-ja NE prijavim in s tem preprečim milijardno izgubo našega podjetja...

Zdaj pa povej, če si ne zaslužiš plakete INOVATOR LETA?

BRRR

## Slišali smo . . .

...da je sv. Peter poklical po prometni nesreči k sebi nekega avtomehnika. »Se vam ne zdi, da ste me mnogo prezgodaj poklicali k sebi, saj sem star šele 35 let«, ze zagovarja avtomehnik.

»Po urah, ki ste jih zaračunavali strankam, ste stari že več kot 100 let«, pojasnjuje sv. Peter. (Podobnost z našimi avtomehniki je seveda izključena.)

x x x

...da revež ni tisti, ki ima malo. Revež je tisti, ki nima nikoli zadosti...

x x x

...da je po nekaterih podatkih povprečni OD v DO AGIS 19.000.—, po drugih pa, da je 16.000.— din, po mnenju večine zaposlenih pa je nikakršen...

x x x

...da nekateri protestirajo proti temu, ker naša DO prevzema pokroviteljstvo karting dirk, medtem ko bije bitko za zagotavljanje likvidnosti. Nekdo je celo na plakat, ki je vabil na to dirko, pripisal: »Odkod vam denar za to? Kaj pa plače?! Mi pa smo se temu smejali...

x x x

...da bi tovarniški praznik lahko praznovali tudi tako kot doma, ko praznuje zakonska družica rojstni dan ali kašno drugo obletnico. Tisti dan smo namreč posebej pridni (pospravimo, skuhamo, kaj malega podarimo, itd.).

Tudi mi bi lahko bili na praznik DO posebej pridni — »udarniški« in DO tudi kaj malega podarili...

...da je pri nas največja težava v tem, da nihče za nič ni kriv in zato ne odgovarja kljub temu, da nam že voda teče v grlo...

...da je Savin TOZD Gumar na TOZD Kovinski obdelavi iz naše DO »odpovedal« brez odpovednega roka nadaljnjo uporabo stranišč, ki so jih do sedaj složno uporabljali oboji od kar so le-ta zgrajena...

Kje iskati vzroke za takšno postopanje Gumarne bo najbrž težko reči. Lahko pa rečemo, da smo ga začeli resnično »kakati« (beri drugače)...

...da so sodelavci neke skupine prišli na izvirno idejo, in sicer: Regres za letni dopust so združili v korist enega. Letos naj gre na morje eden, drugo leto pa drugi, le da bo počasi tudi regres, združen v okviru te skupine, premalo za na morje. Treba bo širšo akcijo. Drugo leto na nivoju TOZD, nato DO in tako naprej...

...da lahko slabemu gospodarju damo kolikor hočemo denarne pomoči, pa ne bo veliko pomagalo (še naprej bo ostal revež). Rešitev je v tem, da ga naučimo gospodariti...

**DOPISUJ  
V  
GLASILO**

## NAŠI PESNIKI

Marjan Kokol

### NA MORJE

Gremo na morje  
na sončni Jadran  
vabi kopalce  
čez hribe in plan.

Plaža se v soncu topi  
vabi kopalce  
temnopolti so že vsi.

Glej ladjo v daljavi  
orje svojo pot  
spremljajo galebi  
jo povsod.

### DEŽEK

Dežek po oknu trka  
a sivi oblaki beže,  
beže, beže v daljnji kraj  
a zopet pridejo nazaj.

Dežek rosi  
vse se spet ozeleni  
in toplo sonce  
se prismeji.

Dežek pada, tiho pada,  
na zemljo  
da, namočil bo.

### SONCE

Sonce pomladno že  
nas pozdravlja  
kmalu nam kliče na  
toplo pomlad.

Kmetič na delo se  
pripravlja zopet pojedmo  
orat.

Orje, seje, reže kmetič naš...

## ZAHVALE

Ob boleči izgubi dragega očeta Ignaca Črničca se zahvaljujem sodelavcem TOZD Komerciala za darovano cvetje, izrečeno sožalja ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

Hčerka Jelka Majcen

Ob smrti očeta Matije VLAHA se zahvaljujem sodelavcem za darovano cvetje ter izrečeno sožalja.

Franjo VLAH

Ob boleči izgubi očeta MURKO JAKOBA se zahvaljujem sodelavcem računovodskega sektorja za izkazano denarno pomoč, darovano cvetje ter izrečeno sožalja.

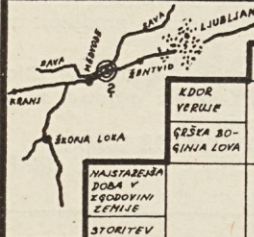
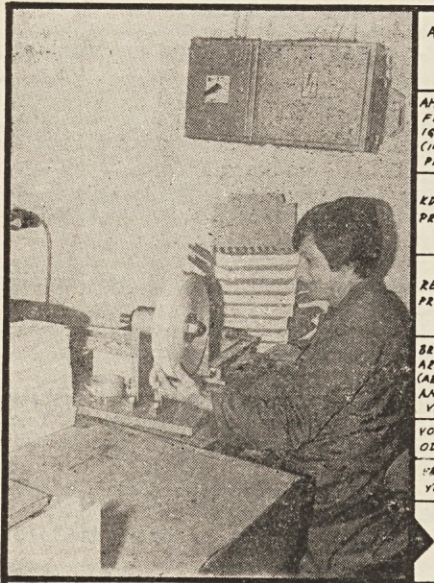
Tilčka SMOLINGER

Ob boleči izgubi očeta KOZEL ANTONA se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD TAP, za venec, darovano cvetje, izrečeno sožalje ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

Budja Marija



# STRAN ZA RAZVEDRILLO



AGIS	KONDUKTERKA	TRANSPORTER	GRŠKO ODPODNIKOVSKO GIBANJE	NOVO MESTO	KOBALT	IBRAKA RAS	UJEMANJE GLASOV NA KONCU VERZA	KRDELO ŽIVALI	POŠKODBA	IGRALKA KARIČ	KONTINENT	TUJA IN NAŠA ČERKA
AMERIŠKI FILMSKI IGRALEC (IME IN PRIMEK)												
KDOR JE PROGNOMEAN												
REKLO, PREGOVOR				STADION V BUDIMPEŠTI	VRSTA RAZSTRELENIH PRIPADNIK STRANKE							SPLIT
BRITANSKI ARHEOLOG (ARTHUR) KNAGENH: VESNA						AVSTRILSKA FIZIOVNA AGENCIJA TOVARNA V CELJU				IVO SERDAR ČEŠKA PRITEBILNKA		
VOJNI ODSEK			GRŠKA ČERKA									
VESTA YVNA			NAPRAVA V PRISTANIŠČU				VESTA HEASTA	IZTISNIŠNE KRAKA IZ PLJUČ		STAR SLOVAN ENAKI ČERKI		
												AGIS
					NESTO V ITALIJI							KRITIK, OČENJEVALEC TOPOVSKI POŠTAVAR
					MEHARODNA DENARA ZA SEVER LUKA NA ŠVEDSKEM					REKA V INDOKINI		KEATICA ZA KILOLITER ENOBRI VELBLD
				UČENJE ODSEKI, ODBORI			ŠPANSKI SLIKAR (JUSEPE DE)	BOG NEBA PRI HINDUICIH TITOVO PARTIZANSKO IME				
MLADA SLOVENSKA IGRALKA (MAJDA)				AM. FILMSKI IGRALEC (DR. ŽIVAGO) GRŠNIK ZA VOBO								
KRAJ NA PELJEŠCU				PREBIVALEC ABDERE ČLOVER, KI JANIČI Ž ŽIVLIENIEM						GLASBENA ZNAHENJA HADŽARSKO MESTO		
DUHOVNIŠKI STREŽNIK				SLAVILNA PESEM NESTO V ITALIJI			HOŠKI GLAS ROKO-DELSTVO			BAJKA		
POMIKANJE NAJAJ							SKANDIN. DROBIJE SOVIJETSKI ESTRAJNI PEVEC			NAŠA TOČ. GOSPODNIŠKE OPRENE LETUVIŠEŠ PRI OPATJI		
ITALIJANSKA FILMSKA IGRALKA (IME IN PRIMEK)												AGIS
STARČI-DOVSKI KRALI				ORASTOJA SESTRA						SLOVENSKI ALPINIST (FRANC) AVSTRILJA		MLINSKI ŽLEB
VELIKO USPEHA PRI REŠEVANJU	SESTAVIL: SLAVKO MLINARIČ	RISAL: MARJAN LEBER	PRISTAŠ CARIZMA									DOGOVORJEN, BOBARMEN DEL; OBROK

## TEŽAVE NA DOPUSTU



— Pod črto?  
— Pa potem? Veseli bodite, da ste sploh kaj dobili....

## NAJ SE VIDI ...

