



10. april praznik občine Bled

Kot nam je znano, nosi datum 10. april 1004 darilna pogodba, s katero je tedanji kralj in poznejši cesar nemško-rimskega cesarstva Henrik II. podaril posestvo med obema Savama, to je Bled z okolico, brixenškemu škofu Albuinu. Ta darovnica je neizpodbitno najstarejši pisni zgodovinski dokaz, ko se Bled prvič pisno omenja.

SPOMLADI

*Zapojmo pesem tej pomladi,
pa če smo stari ali mladi.
S pticami na livadi naj se
veseli srce. Ko sonce toplo
nam posije, v dušo upanje naliže.*

*Smeh preženo žalost in skrb,
brez smeha res življenje
pusto se vrti. In ko nam
najbolj bo hudo, recimo :
največji zaklad je, da zdravi
smo, da nad nami svobodno
je nebo. Zapojmo pesem
radosno. Pozabimo na
dolge zimske dni, pred
nami poletje se smeji !*

Januša Dežman

Dragi sodelavci,

Domači in tuji mediji so v teh dneh še vedno polni zaskrbljenosti nad neugodnimi gospodarskimi gibanji, pred katerimi države in podjetja ne morejo ubežati. Te negativne trende zaradi velike izvozne usmerjenosti na zahodna tržišča boleče občuti tudi naše podjetje, ki težkih časov ni vajeno oziroma jih ni v zadostni meri izkoristilo za strnitev svojih vrst in notranjo prenavo. Tako se radi spominjamo dobrih starih časov, negodujemo nad kruto sedanostjo in zadržano opazujemo razvoj dogodkov okrog nas. Svet si slikamo črno.

Upokojeni profesor prava iz Bohinja je dejal: »Ko se enkrat zavedamo, da smo v krizi, smo že na pol poti iz krize.« Težki trenutki namreč prinašajo krasno priložnost, da se zbudimo z lovrik svoje uspešnosti, stopimo na trdna tla in se zazremo sami vase. Odkrijemo svoje pomanjkljivosti in napake, začrtamo novo strategijo, ugriznemo v kislj jabolko in izvedemo reforme, ki smo jih prej toliko časa odlašali in se pripravimo za naslednjih sedem debelih let. Cigan se veseli dežja, ker ve, da za njim posije sonce.

Ker pa je aprilsko sonce zelo muhasto in se nanj ne moremo zanesti, se moramo iz opazovalcev preleviti v vzpodbujevalce sprememb in svet okoli sebe dejavno sooblikovati. Članki tokratnega Novega glasila so zgovorni sami zase. Prikazujemo vam portret uspešne komercialistke, ki se dejavno posveča svojemu delu, poročamo iz sejmov, kjer so bili predstavljeni zadnji trendi v lesarstvu, vas obveščamo, kako dejavno uveljavljati svoje pravice iz delovnega razmerja, prikazujemo problematiko umeščenosti proizvodne dejavnosti v okolje, itd.

Skratka, pomlad prinaša otoplitev in spremembe. Posvetimo se svojemu delu in jim dodajmo svoj pečat. Prispevajmo k izgradnji dinamičnega podjetja, ki bo kos preizkušnjam trga in bo sterber socialne varnosti zaposlenih.



Uredniški odbor vam želi prijetno branje in vesele velikonočne praznike.

Glavni urednik
Andrej Naglič

POSLOVANJE Lipbled – a V LETU 2002



Na splošno je bilo za to leto značilno krčenje gospodarskih aktivnosti, kar se je odražalo predvsem v padcu rasti domačega bruto družbenega proizvoda, v upadanju trošenja prebivalstva in v nazadovanju izvoznega povpraševanja. Vse to je vplivalo tudi na uspešnost naše družbe, ki je poslovno leto zaključila z izgubo v višini 287.502 tisoč SIT.

Dosegli smo 8.254 mio SIT prodajne vrednosti, kar je skoraj enako doseženi v preteklem letu, vendar za 12 % manj od načrtovane. Vzroki za nedoseganje načrtovanih poslovnih ciljev so predvsem v padanju povpraševanja po notranjih in vhodnih vratih na nemškem trgu, ki je še vedno naš najpomembnejši prodajni trg. Tako smo pri notranjih vratih za načrtom prodaje zaostali za 12 %, za načrtom proizvodnje za 5 %, pri vhodnih vratih pa za 50 %.

Najuspešnejši program v letu 2002 so bile opažne plošče, ki so načrtovano proizvodnjo presegle za 4 %, za planom prodaje pa so 1 % zaostale.

Pri pohištvu smo za načrtom proizvodnje zaostali 5 %, za načrtom prodaje 22 %, presegle pa smo doseženo leta 2001 za 26 %.

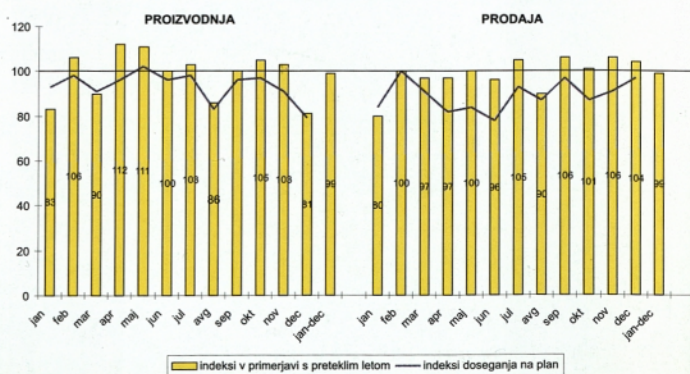
Zaradi zaostrenih tržnih razmer so bile nujne spremembe v poslovanju družbe glede obvladovanja stroškov z vidika poslovne upravičenosti. Z namenom doseči čim nižje poslovne stroške smo ukinili žago na Rečici ter predelavo lesa skoncentrirali na žagi v Bohinju. Oddali smo vzdrževanje in vzdrževalne delavce v Bohinju zunanemu izvajalcu Filbu d.o.o. Prav tako smo oddali pripravo toplih obrokov in zaposlene zunanemu izvajalcu Sodexho - u. Firmi Doors d.o.o. smo oddali dejavnost proizvodnje vhodnih vrat ter zaposlene, tovarniške prostore in opremo pa smo jim dali v najem. Prodali smo počitniški dom na Seči ter oddali dejavnost varovanja.

Lipbled trenutno zaposluje 747 delavcev. Znižanje števila zaposlenih v letu 2002 za 139 je bilo doseženo večinoma zaradi navedenih sprememb. V spremembe pa nas sili okolje, saj so naše poslovne priložnosti v povečanju obsega prodaje in s tem obsega proizvodnje ter pocenitvi le-te, poslovne nevarnosti pa vidimo v nadaljnji tržni recesiji, padcu prodajnih cen in vdoru cenejših konkurence z vzhoda.

Irena Cepič

KAZALO:

<i>Dragi sodelavci,</i>	2
<i>POSLOVANJE Lipbled – a V LETU 2002</i>	2
<i>BITI ALI NE BITI</i>	3
<i>VTISI Z OBISKA SEJMA V BOLOGNI – SAIE DUE 2003</i>	4
<i>POMLADNI SEJMI z udeležbo podjetja Lipbled</i>	5
<i>TOVARNA VHODNIH VRAT V MOJSTRANI ODDANA V</i> <i>DOLGOROČNI NAJEM PODJETJU DOORS, d.o.o</i>	6
<i>PREDSTAVLJAMO SODELAVCE</i>	6,7
<i>TRAJNI PRESEŽKI PO NOVEM ZDR</i>	8
<i>KAKO POSTOPATI V PRIMERU PREJEMA OBVESTILA O</i> <i>NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ</i> <i>POSLOVNEGA RAZLOGA?</i>	9
<i>Novi plačni sistem</i>	9, 10
<i>NOVA MERILA ZA ODMERO DOPUSTA</i>	10
<i>OKOLJSKI KOTIČEK ČISTA PROIZVODNJA</i>	11
<i>UPOKOJIL SE JE PETER DEBELAK</i>	12
<i>BRATA AVSENIK, ČASTNA OBČANA BLEDA</i>	12
<i>PRIJAVNICA ZA LETOVANJE</i>	13, 14
<i>KADROVSKE SPREMEMBE</i>	15
<i>NAGRADNA KRIŽANKA</i>	16





BITI ALI NE BITI

To hamletovsko vprašanje se mi vedno bolj vrti v glavi, ko dobivam alarmantne novice z našega najpomembnejšega trga Nemčije, kjer ob drastičnem znižanju povpraševanja propadajo ali so pred bankrotom eminentni nemški proizvajalci notranjih vrat. Napovedi pa so iz dneva v dan slabše. Oživitve

povpraševanja strokovnjaki napovedujejo šele leta 2005. Ob tem je pomemben podatek, da v povprečju nemški proizvajalci v lesni panogi ustvarijo približno dva in pol do tri krat večjo dodano vrednost kot slovenski proizvajalci.

Šestnajst mesecev sem že na čelu Lipbled-a. Kaj je bilo v tem času storjenega in kje je naše podjetje danes? V tem obdobju je bila prehojena trnova pot, ki so jo zaznamovale spremembe, ki smo jih vpeljevali v Lipbled:

- ukinili smo žago na Rečici in koncentrirali žagarstvo v Bohinju;
- oddali smo v najem zunanjsima specializiranima izvajalcema dejavnost priprave toplih obrokov in varovanja, ki sta prevzela tudi vse zaposlene;
- oddali smo v najem vzdrževanje tovarne Bohinj naši bivši firmi Filbo, ki je prevzela tudi zaposlene;
- odprodali smo počitniški dom na Seči, ker smo ugotovili, da gostinska dejavnost ne more biti naša ključna dejavnost in
- oddali smo v najem Tovarno vhodnih in garažnih vrat v Mojstrani. Novo ustanovljena firma Doors, d.o.o. je prevzela poleg dejavnosti tudi vse zaposlene.

Lahko se pohvalimo z uspešnimi prodajnimi potezami pri opažnih ploščah, kjer smo uspeli dobiti velikega španskega kupca, ki nam je zagotovil dovolj naročil, da smo lahko delali »na polno« pozimi, medtem ko je v Nemčiji zaradi pomanjkanja naročil propadel znan proizvajalec opažnih plošč. Tudi v pohištvu je viden napredek, saj se je lani prodaja povečala za četrtno. Na prodajni strani je bilo premalo narejenega na diverzifikaciji prodaje notranjih vrat. Še vedno smo preveč odvisni od nemškega ekskluzivnega kupca MB. Tu pa se že začne poglavje, kje smo storili premalo oziroma smo zaradi hitrih sprememb na trgu, kar je povezano tudi z zgrešenimi odločitvami na področju investicij v preteklosti, odreagirali prepočasi. Največ problemov se je nabralo v proizvodnji notranjih vrat, ki je najpomembnejši program Lipbled-a in v katerega smo v zadnjih nekaj letih največ vložili. Treba je reči, da je bila Tovarna Rečica v preteklem desetletju najuspešnejši del podjetja. Uspešnost je bila zgrajena na veliki odvisnosti od nemškega kupca MB, ki je kupoval več kot polovico rečiške proizvodnje po za nas relativno ugodnih cenah. Kakor hitro pa je MB zaradi situacije na trgu zmanjšal naročila, istočasno pa so padle še cene na trgu, smo se znašli v škripcih. Dodatno k temu se naročila vedno bolj drobijo in so zato serije manjše,

zahtevani dobavni roki kupcev pa vedno krajši. S proizvodnjo in organizacijo dela, ki delata še vedno po starem, brez ustrezne informacijske podpore in sta premalo fleksibilni, ne moremo kupcem ponuditi tega, kar od nas pričakujejo. Drugi del nalog, ki niso bile ustrezno rešene, se tiče Direkcije. Ne gre samo za prodajne naloge ampak tudi za samo produktivnost dela. Zaposlenih v Direkciji nas je enostavno preveč. Tega stroška proizvodnja ne more nositi in trg ga ne prizna. Rezultat teh slabosti je izguba v letu 2002 v višini 287 mio SIT. Zato z rezultati ne moremo in ne smemo biti zadovoljni.

Kako naprej?

Rezultati poslovanja v prvih dveh mesecih zopet kažejo negativne rezultate, ki so sicer nižji kot lani v istem času, vendar bistveno odstopajo od načrta. Tudi s prodajo v marcu ne moremo biti posebej zadovoljni, tako da bomo v marcu predvidoma dosegli poslovni rezultat okrog ničle. Naše aktivnosti so že usmerjene v iskanje in pridobitev novih kupcev, kar še posebej velja za rečiški program. Konkretni aktivnosti tečejo na trgih Avstrije, Češke, Poljske in Rusije. Krepimo prodajo v Sloveniji. Z MB-jem smo se dogovorili za nov način trženja v Nemčiji, kjer bomo po novem lahko obdelovali določene kupce sami, nekaj pa jih bomo stregli kombinirano z MB.

Ni pa rešitev samo v pridobitvi več naročil. Vsaj enako pomembna naloga je izboljšati učinkovitost v proizvodnji in službah. Organizacija podjetja po delovnih skupinah in uvedba integralnega informacijskega sistema sta samo orodji, ki nam bosta pomagali narediti naše delo bolj produktivno in kvalitetno. Trd oreh bo predstavljala uvedba bolj fleksibilne proizvodnje. In nazadnje bo treba znižati po vrsti vse stroške: od nabavnih, proizvodnih, stroškov zalog in odprtih terjatev, stroške racionalne rabe poslovnih stavb na Bledu, do znižanja stroškov dela. Vem, da s plačami ne moremo nižje kot smo, zato bo treba zmanjšati število

lipbled®

zaposlenih predvsem v Direkciji in režiji Tovarne Rečica. Možnosti vidim tudi v prerazporeditvi iz režije v proizvodnjo. Naloge niso lahke. Toda alternativni sta le dve: posodobiti podjetje ali postopoma hirati, kar se Lipbled-u dogaja vse od propada bivše Jugoslavije. Sam se bom vedno boril za prvo opcijo. Nenazadnje, saj delavci v Lipbled-u nimamo slabega izhodišča, kljub vsem pomanjkljivostim v podjetju in težavnemu položaju na trgu. Lipbled je še vedno finančno stabilno podjetje, ki svoje račune poravnava veliko bolje kot večina drugih podjetij doma in v tujini in vsakega 15. v mesecu dobimo tudi redno plačo.

Zato sem prepričan, da smo sposobni postaviti podjetje na stabilne temelje, ki bodo zagotavljali uspešen razvoj, tako da nas ne bo vsaka sapica na trgu spravila v izgubo. Večina uspešnih slovenskih podjetij je šlo pred nami po enaki poti, kot gremo sedaj mi. Pred očmi imamo jasno vizijo, kam moramo priti. Žal pa brez žrtv in odrekanj ne bo šlo. Ali ni tako tudi v vsakdanjem življenju?

Predsednik uprave,
Alojz Burja

UTISI Z OBISKA SEJMA V BOLOGNI – SAIE DUE 2003

Namen obiska je bil pridobiti informacije o razvoju proizvodnje notranjih vrat na zahtevnem italijanskem tržišču, primerjati kvaliteto izdelave visoko kvalitetnih izdelkov s tega tržišča z našimi in ugotoviti smernice razvoja za naprej. Še posebej nas je zanimal delež novih umetnih materialov (CPL, dekor), nadaljnji razvoj podbojev z zaokroženimi pokončniki in oblogami, oblika robov vratnih kril, razne nove oblike kril modernih designov.



Pregledali smo praktično vse razstavne hale in ugotovili, da je sejem dejansko vreden ogleda, saj ponuja resnično široko paleto najrazličnejših rešitev s področja notranjih vrat, vhodnih vrat v stanovanju, različnega okovja, tesnil, robnih materialov. Zanimiv je bil tudi ogled strojne opreme za izdelavo oplaščenih oblog ali pokončnikov in druge strojne opreme, ki je bila razstavljena v samostojnem paviljonu.

Kljub temu, da na sejmu razstavljajo pretežno italijanski proizvajalci, je sejem zelo zanimiv tudi za

tujce, saj je paleta izdelkov stavbnega pohištva tu zelo široka. Kot zanimivost je v letu 2003 sejem obiskalo 112 095 obiskovalcev iz 18 evropskih držav in ostalega sveta. Med njimi je bilo tudi približno 400 obiskovalcev iz Slovenije.

Na sejmu smo imeli priložnost videti veliko zanimivih detajlov, zato navajam nekaj glavnih ugotovitev :

1. Videz in konstrukcija vrat napreduje iz leta v leto. Oblike so vedno bolj raznolike in bogate. Prevladujejo zaokrožene linije.

2. Medtem ko so podboji praktično vsi zaokroženih oblik, tako oblog kot polnil, pa robovi kril ostajajo bolj ali manj ostri, vsaj na prehodu med pokrivno ploskvijo in robom kril. Glede na prejšnja leta se zmanjšuje delež obžaganih kril, povečuje pa delež brazdanih. Na krilih nam znanih robov SOFT R ali S (ki prevladujejo na nemškem tržišču) praktično ni.

3. Velik delež podbojev je izdelan iz sestavljenih, s furnirjem oplaščenih elementov, medtem ko so furnirana krila obogatena z raznimi dodatki (letvice, izrezi raznih oblik, raznoliko sestavljen furnir).

4. Precejšen delež kril je furniran s prečnimi pasovi (kot naša F1,F2,F3), pri tem pa je zanimivo, da so prečni listi furnirja večinoma različni, brez jasnega zaporedja. Spoji pri teh krilih so vedno kitani pred površinsko obdelavo.

5. Furnir ni izrazito čist in vsebuje običajne napake v lesu (grče, razgibana struktura, razlike v tonu), vendar pa je površinska obdelava brezhibna. Pri površini ni več tako izrazit sijaj kot v

preteklosti na tem tržišču, pač pa je površina večinoma nekoliko matirana.

6. Tako kot v Nemčiji je tudi tu viden porast vrat oplaščenih s CPL-om. Površine teh kril so najrazličnejših barv in struktur, od zelo kvalitetnih imitacij lesa do široke palete barv. Večina proizvajalcev pa ima razstavljena tako CPL kot tudi furnirana vrata.

7. Med furnirji prevladujejo češnja, oreh, jelša in eksote, ki pa so lužene v različnih tonih. Zelo malo je bilo videti bukovega in javorjevega furnirja, ki prevladujeta v Nemčiji. Večinoma so obdelane na temnejše tone, opazne pa so tudi nekoliko nenaravno obarvane površine.

8. Sestava furnirja je povprečna, dostikrat z vidnimi spoji, ki pa so vedno zakitani in kasneje lakirani. Ker je površinska obdelava brezhibna, so slabši spoji neopazni oziroma nemoteči.

9. Okovje je različno, vendar je skoraj praviloma videti po 3 nasadila na vrata. S tem je prav gotovo zmanjšana možnost krivljenja in povešanja kril. Zanimiva je bila ključavnica s samo enim jezičkom, ki pa se tudi zaklepa .

10. Posebne izvedbe kril: prevladujejo smučna dvokrilna in enokrilna, večinoma z odmikom v steno. Videli smo tudi krila na pregib, polkrožna krila in krila večjih dolžin. Rešitve so zelo enostavne s poudarkom na kvalitetnem okovju. Vhodna vrata so v veliki večini kovinska, s tem da so ponekod oblečena z furniranimi ploščami. Značilno je tudi izredno bogato okovje najrazličnejših rešitev.

11. Pri več proizvajalcih smo kot dodatno ponudbo videli matirana steklena krila, ki pa so večinoma montirana na lesenih podbojih.

12. Kot ena glavnih atrakcij na sejmu so bila krila, furnirana s kaširanim furnirjem, pod katerim je bila vgrajena ekspanzirna pena, tako da je bila površina mehka na dotik (proizvajalec LUI). Vrata so pritegnila veliko pozornost, vendar pa cene nismo izvedeli.

13. V hali, kjer je bila razstavljena tudi strojna oprema, je bila ena najzanimivejših postavitev linija za oplaščenje polnil in oblog za podboje je BARBERAN, kombinirana z večstranskim rezkarjem WEINIG. Na liniji je potekala prezentacija z oplaščenjem zaokroženega polnila podboja. Kvaliteta izdelave je bila solidna, s tem da je bila prikazana le obdelava s kvalitetnim furnir-



jem češnja.

Sejem SAIE DUE je zelo razgiban in omogoča dober vpogled v proizvodnjo italijanskih proizvajalcev stavbnega pohištva. Tujih proizvajalcev skoraj ni, vendar pa je sejem kljub temu v celoti opravičil naša pričakovanja in ga kljub temu, da na sejmu ni prisotne naše direktne konkurence, priporočam za ogled tudi v prihodnje. Ogled tega sejma je lahko koristen tako za tehnologe in ostale službe v proizvodnji ter razvoju, kot tudi za prodajo, ki tu lahko pridobi še popolnejšo sliko o gibanju oblikovnih in kvaliteten trendov na razvitem zahodnem trgu.

Zvone Zubčić



POMLADNI SEJMI z udeležbo podjetja Lipbled

Lipbled se v pomladnem času udeležuje šestih sejmov v Sloveniji in tujini. Za nami sta že sejma DOM v Ljubljani in MEBEL v Skopju, v aprilu pa so na sporedu: gradbeni sejem MEGRA v Gornji Radgoni, lesnopedelovalni sejem BWS v Salzburgu, kjer se letos predstavljamo prvič, Gradbeni sejem v Beogradu ter v maju sejem Gradnja in obnova v Sarajevu.

lipbled®

Sejem DOM je najpomembnejši sejem na področju Slovenije za

dom, gradbeništvo in stavbno pohištvo, ogrevalno in hladilno tehniko, notranjo opremo ter opremo za varovanje ter urejanje okolice. Letošnji sejem je pod okriljem Ljubljanskega sejma potekal na Gospodarskem razstavišču od 4. do 9. marca in ga je obiskalo približno 34.000 ljudi. Na 800.000 m² razstavnih površin se je skupaj z zastopanimi razstavljalci predstavilo 377 podjetij iz 22 držav, od katerih je bilo 279 neposrednih razstavljalcev in 98 zastopanih podjetij.

Lipbled se je tudi letos predstavil v hali A2, na 84 m² razstavne površine. Razstavni program je obsegal kompletna notranja vrata, med njimi je bila predstavljena nova družina notranjih vrat design vrata VIVACE (kombinacija istega ali različnih furnirjev), vrata iz visoko kakovostne CPL folije, zelo zanimiva, vendar nekoliko draga vrata avstrijskega proizvajalca DANA, za katerega je Lipbled ekskluzivni zastopnik v Sloveniji ter vhodna vrata. Tudi med njimi so bile novosti: vrata PRESTIGE, PRESTIGE LIMITED ter BASIS. Razstavljali smo tudi opažne plošče ter nekaj elementov novega pohištvenega programa TARA. Naš razstavni prostor je bil dobro obiskan, predstavniki Maloprodaje so tokrat že na razstavnem prostoru izdelovali konkretne ponudbe zainteresiranim obiskovalcem. V času sejma in še en teden po njem je potekala tudi prodajna akcija, ki je bila po zagotovilih prodaje uspešna.

Maja Lakota



TOVARNA VHODNIH VRAT V MOJSTRANI ODDANA V DOLGOROČNI NAJEM PODJETJU DOORS, d.o.o.



Zaostrene gospodarske razmere na evropskih trgih terjajo od proizvajalcev dodatne napore pri prodaji, znižanju stroškov poslovanja in specializaciji na svoja glavna poslovna področja. V tej luči in glede na dejstvo, da je tovarna vhodnih vrat v Mojstrani zadnja leta prinašala izgubo, se je Lipbled odločil, da proizvodnjo vrat kot stransko dejavnost odda v najem. V podjetju DOORS smo videli priložnost, da se kot specializirano podjetje za proizvodnjo

vhodnih vrat primerno organiziramo in poslovanje čim prej obrnemo v pozitivno smer. Zato smo 1.1. 2003 skupaj z vsemi 56 zaposlenimi prevzeli omenjeno tovarno. Vsi zaposleni ohranjajo isto raven pravic in zaščite ter plače kot so jih imeli v Lipbled-u.

Po prvih treh mesecih ugotavljamo, da se obdobje, ko je prodaja zaradi sezonske narave dejavnosti že sicer slaba, do konca marca še ni končalo. Pričakujemo, da se bo z otoplitvijo povečal obseg naročil od novega kupca v Nemčiji in tudi s strani Lipbled-a, kateremu smo zaupali prodajo vsem nekdanjim kupcem iz Slovenije in področja nekdanje Jugoslavije. Predvsem v prvem in drugem letu poslovanja je obseg prodaje preko Lipbled-a lahko bistvenega pomena za obstoj podjetja DOORS in v njem zaposlene delavce.

Cilji podjetja DOORS je, da utrdimo položaj največjega proizvajalca vhodnih vrat v Sloveniji, ter da povečamo tržne deleže v Sloveniji, Avstriji in



Nemčiji. Prodajni program smo dopolnili z vrati najvišjega cenovnega razreda in z večnamenskimi vrati. Z dobro organiziranostjo bomo povečali učinkovitost in dodano vrednost na zaposlenega. Verjamemo, da bomo skupaj z marljivimi sodelavci ter poštenim delom svoje cilje dosegli in tako zagotovili dolgoročno stabilnost delovnih mest, s tem pa tudi varnost svojim družinam. Po svojih močeh bomo prispevali tudi k razvoju lokalne skupnosti.

Davor Noč
Aleš Jerala

PREDSTAVLJAMO SODELAVCE

NADA FRELIH –KOMERCIALISTKA ZA PRODAJO OPAŽNIH PLOŠČ

Zdravo, Nada. Že vrsto let se poznavata, nekaj časa sva celo delali v isti pisarni in prav ti si ena tistih, ki si mi olajšala pot v »kruti« poslovni svet, tako s strokovne kot predvsem s človeške plati. Prepričana sem, da te pozna tudi večina bralcev Novega Glasila, saj si v podjetju že od začetka svoje delovne poti. Kljub temu ali pa prav zato ter zaradi tvojega uspešnega in predanega dela si prva, ki smo jo izbrali za razgovor v rubriki Predstavljamo sodelavce.

Najbolje, če začneva kar s tvojo prvo zaposlitvijo v podjetju. Kje si začela svojo delovno pot in v katero smer se je le-ta nadaljevala?

Moja prva zaposlitev je bila v bohinjskem obratu, v takratnem LIO Tomaž Godec Boh. Bistrica za čas nadomeščanja delavke na porodniškem dopustu. Po nekaj mesecih sem odšla na upravo LIP-a Bled in tu sem še danes.

Če vem prav, si najdlje delala v splošnem sektorju.

Tako je. Administrativno-komercialna znanja in kasneje še Višja upravna šola so mi bila dobra podlaga za delo v praksi. Pokukala sem skoraj v vse oddelke, si nabrala veliko izkušenj, najdlje pa sem bila v splošnem sektorju na delu tajnice samoupravnih organov in tajniških opravil v splošnem sektorju in pri direktorju. Več kot 10 let sem bila tudi tehnični urednik Glasila LIP Bled. To so bili časi TOZD-ov, OZD-ov, SOZD-ov, sistem odločanja in informiranja je temeljil na samoupravi. Delo v splošnem sektorju je bilo zelo zanimivo in raznoliko: od kadrovskih zadev, izobraževanja na vseh nivojih, standarda in eksistenčnih pogojev zaposlenih, pa do letovanja in socialnih pomoči, skratka skrbeli smo za blaginjo zaposlenih.

Ti je kateri od tedanjih sodelavcev ostal posebej v spominu in zakaj?



Da, to je bil Ivan Robič, vodja splošnega sektorja. Za nas, ki smo bili na začetku poti, je bil veliki vzgojitelj, saj smo mu zaradi velike delavnosti v marsičem sledili. Imel je izreden čut za človeka. K njemu si se lahko zatekel kadarkoli – in to so počeli vsi Lipovci. Ob njem smo se učili odprtosti in dajanja pomoči vsakemu, ki je v stiski. V sektorju je skrbel, da smo se dobro počutili, se razumeli in naša delovna storilnost je bila izjemno velika. Naše prijateljske vezi so bile res čvrste, radi smo prihajali v službo, čutili smo veliko pripadnost podjetju. Ponosni smo bili na svojo firmo, na vodstvo, na direktorja Bajta.

Vem, da si imela svoje delo v splošnem sektorju zelo rada. Po določenem času si vendarle zamenjala področje dela in se preselila v komercialno.

Po vrnitvi s porodniškega dopusta, potem ko se je tudi sistem spremenil, sem pričela delati v prodajnem sektorju. Sedaj sem 10 let na delu komercialista za opažne plošče.

Kako bi opisala svoje delovno mesto in delovne obveznosti?

Četudi je artikel opažne plošče na prvi pogled silno enostaven, so opravila zelo dinamična in zahtevna, saj območje prodaje obsega skoraj vso Evropo, ki si jo deliva s sodelavcem Branetom. Poleg kupcev v Sloveniji in v državah bivše YU poslujemo v ostalih državah z okrog 25 kupci – od Portugalske, Španije, Švice, Italije, Avstrije, Madžarske, Češke. Vsak je zase svoja celota, svoj način, edinstven in tako je treba tudi z njimi delati. Tudi poznavanje carinske in davčne zakonodaje je zelo pomembno pri prodaji, zato je treba skrbeti za kontinuiteto in sprotno spremljanje vsakodnevnih novosti na tem področju.

Poznam te kot osebo z izredno razvitim čutom za človeka, torej tudi za sodelavce in poslovne partnerje. Kako po tvojem mnenju odnosi med ljudmi vplivajo na uspešnost dela?

Naše delo je razpeto med tovarno in kupcem. V teh letih skupnega dela smo se s sodelavci iz tovarne dobro spoznali, se sprijeli in tudi obrusili. To tesno sodelovanje in lepo prijateljstvo pripomoreta, da se zadeve kdaj pa kdaj že intuitivno rešijo. Dnevno smo povezani s proizvodnjo in odpremo, pa s prevozniki, špediterji in kupci. Naloge terjajo neprestano dogovarjanje, potrjevanje in usklajevanje. Vzpostavili smo nit zaupanja: kar se dogovorimo, kar si obljubimo, to tudi velja. Prav ustvarjanje zaupanja in vera v uspeh in obojestransko korist je ključ do uspeha. V oddelku za prodajo opažnih plošč smo trije, poleg naju z Branetom Pretnarjem še vodja oddelka Anica Švab, ki z medsebojno pomočjo poskušamo ustvarjati čim boljše rezultate – in verjamemo tudi v skrivnostno pomoč!

Kaj je zate ključ do uspešne prodaje?

Uspešna prodaja? Vsak ima svoj koncept. Za komercialista bi veljalo predvsem tole: več poslušanja kot govorjenja, treba se je znati postaviti tudi v vlogo kupca ali kogarkoli, ki je tvoj sobesednik, poznati navade, drobne pozornosti so izjemno dobrodošle. Če je le mogoče, naj se ob napetem telefonskem pogovoru »ukrade« čas še za kaj splošnega, za to, o čemer radi pokramljamo kar tako, za dobro voljo. Kislih obrazov in zdolgočasenih odzivov naj bi bilo čisto malo ali nič. Najboljša moti-

vacija je tista, ki pride iz nas in je ta naša ideja tudi osvojena. Pomemben je cilj, h kateremu naj bi poskušali vsi z voljo in vso energijo priti. Prvi pogoj pri vsem tem pa je: delo in vse, kar je z njim povezano, moraš imeti rad. Za to, kar imaš rad, si pripravljen tudi veliko žrtvovati! Ali pa so ustvarjeni pogoji, ali so razmere take, da imamo radi delo? Vprašanje je kar zanimivo in še bolj zanimivo bi bilo brati zapise slehernega izmed nas!

Kako gledaš na podjetje Lipbled kot celoto?

Vedno imam v mislih vse ljudi, ki so zaposleni pri nas. Le ljudje ustvarjamo dobro ali pa tudi slabo. Po poti delovnega procesa do končnega proizvoda in trženja stopamo vsi. Za nek dosežek so po svojih močeh prispevali vsi iz delovne verige in vsi se moramo čutiti potrebne in priznane. To je treba tudi pokazati. Ne more biti glavni in edini adut finančni dosežek. Prehud materializem in pretirana želja po profitih ohromijo človeka in kaj hitro se zgodi, da zgreši smer. Ne more več čutiti za drugega, za skupnost, ni sposoben »izmeriti dalje in strani«. Počasi otopi in ne da bi se zavedal tega, postane trd človek z absolutnimi zapovedmi in ukazi. Brezoseben odnos je dobra podlaga za apatičnost. Pravo mero med enim in drugim je treba imeti, obilico razumevanja za soljudi, poštenih in odkritih namenov ter jasnih informacij.

Opažne plošče so v tem času proizvodno in prodajno najbolj uspešen izdelek podjetja...

Trenutno pri opažnih ploščah res dosegamo lepe rezultate in tako kaže tudi v naprej. Za to se je treba zahvaliti prav vsem, ki sodelujejo pri tem produktu. V proizvodnji težko sledijo potrebam potrošnika, saj so zahteve s trga kot muhe enodnevnice, še težje nama je z Branetom, ko sprejemava naročila, jih razvrščava, premikava, usklajujeva kupčeve želje in potrjujeva pošiljke. Potreb je namreč več, kot lahko proizvedemo plošč. Ko sva vsa utrujena in izžeta, si rečeva: »Vstani in ne obupaj!« V podporo nama je Anica in bohinjski kolegi Marjan, Tone, Klemen, Helena, Anica In mirno delamo dalje ...

Vem, da si kljub napornemu delavniku aktivna tudi na drugih področjih? Kako ti uspe združiti delo, hobije in skrb za družino?

Vse, kar počnemo v življenju, zahteva svoj čas in skrb. Poleg službe, ki zavzema dobršen del dneva, je tudi dom, ki je najlepše zatočišče. S sinom Rokom in mojima staršema tvorimo zanimivo razširjeno družino, saj vnašamo vanjo generacijske poglede, ki nas znova in znova prenavljajo in delajo skupno bivanje kratkočasno in sveže. Moj prosti čas (kar ga sploh imam) je glasba, zborovsko petje, pojoča narava ... vse kar je kultura, me navdušuje. Veliko »skrbi« namenjam Glasbenemu društvu Bohinj in Godbi Bohinj, v kateri igra tudi Rok. Zadovoljstvo je nepopisno, ko naši godbeniki odlično odigrajo zahteven koncert ali ko pokažejo dve stopnji višje znanje na izpitih v glasbeni šoli. Organizacija in vodenje tega je zelo utrujajoče. A kadar duša poje, je svet kljub mrčnosti rožnat.

Nada, želim ti veliko uspehov in razumevanja pri nadaljnjem delu ter z veselimi notami uglašeno prihodnost. Hvala lepa za zanimiv razgovor.

Maja Lakota

TRAJNI PRESEŽKI PO NOvem ZDR

Ker novi Zakon o delovnih razmerjih ureja trajne presežke oziroma »viške« nekoliko drugače, vam bomo predstavili bistvene novosti, ki jih prinaša zakon na tem področju.

1. Eden izmed načinov prenehanja delovnega razmerja delavca je **odpoved pogodbe o zaposlitvi**. Pogodbo o zaposlitvi lahko odpove tako delavec kot delodajalec. Zakon o delovnih razmerjih loči med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (razlogi za ugotavljanje viškov po prejšnjem zakonu) je uvrščena med redne odpovedi pogodbe s strani delodajalca in je poimenovana kot **odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga**. Nov ZDR pojma presežni delavec ne pozna več.

2. Delodajalec lahko torej »iz poslovnega razloga« odpove pogodbo o zaposlitvi tistemu delavcu, katerega **delo** je zaradi zgoraj naštetih razlogov postalo nepotrebno. Vendar lahko do takšne odpovedi pride le, če so omenjeni **razlogi resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem**. Zakon namreč zavezuje delodajalca, da mora pred odpovedjo pogodbe iz poslovnega razloga preveriti, ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ne sprejme in mu delovno razmerje preneha, izgubi pravico do odpravnine (op.: Delodajalec mora ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi samo v primeru, da pogodba, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev in da ima zaposlenih več deset delavcev).

3. Zakon o delovnih razmerjih prav tako ureja posebnosti za primer **odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev** (t.i. kolektivni odpusti delavcev). Tako mora delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov, v obdobju 30 dni, postalo nepotrebno delo večjega števila delavcev (odvisno od števila zaposlenih v podjetju), izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Takšen program pa mora izdelati tudi delodajalec v primeru, da bo zaradi poslovnih razlogov, v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.

Poleg obveznosti izdelave programa pa zakon za delodajalca določa še njegove dodatne obveznosti, kot tudi dodatne pravice delavcev v primeru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in sicer:

obveznost delodajalca *obveščati sindikate pri delodajalcu in se posvetovati z njimi*,

obveznost delodajalca *obveščati zavod za zaposlovanje ter obravnavati in upoštevati njihove morebitne predloge*, delodajalec mora *upoštevati kriterije za izbiro presežnih delavcev*,

delavci imajo prednostno pravico do zaposlitve v primeru novega zaposlovanja v roku enega leta.

4. Zakon prav tako ureja odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca (stečaj, likvidacija) ali prisilne poravnave.

5. Povsem na novo je urejena tudi dolžina odpovednega

roka, ko odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec **zaradi poslovnih razlogov**. Po prejšnjem zakonu je bil za presežne delavce določen enoten šestmesečni rok sedaj pa znaša minimalni odpovedni rok:

- **30 dni**, če ima delavec manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu,

- **45 dni**, če ima delavec najmanj 5 let delovne dobe pri delodajalcu,

- **75 dni**, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,

- **150 dni**, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

6. Delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pripada odpravnina. Novi ZDR določa nekoliko drugačno odpravnino v primerjavi z dosedanjim odpravnino trajno presežnim delavcem. Pogoj za pridobitev pravice do odpravnine je zaposlitev pri delodajalcu več kot eno leto. Osnova za njen izračun pa je povprečna **mesečna bruto plača delavca**, ki jo je prejel ali ki bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Odpravnina znaša torej:

1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu*

več kot eno leto do pet let;

1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu*

od pet do 15 let;

1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu*

nad 15 let.

*Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

7. Delavec se odpovednemu roku ne more odpovedati, lahko pa se z delodajalcem dogovori za njegovo skrajšanje oziroma **odškodnino namesto odpovednega roka**. Dogovor o odškodnini je možen v vseh primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tako je torej dopusten tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, ne glede na odpovedni razlog. Edini pogoj, ki ga predpisuje zakon je pisna oblika dogovora. Ta možnost je določena v 94. čl. ZDR, ki pa same višine odškodnine ne določa. Če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, se zdi primerna razlaga, da odškodnina predstavlja izgubljeni zaslužek, ki bi delavcu pripadal do poteka celotnega odpovednega roka. Ne glede na to, da se delavec in delodajalec dogovorita o odškodnini namesto odpovednega roka, gre še **vedno za odpoved pogodbe o zaposlitvi in ne za prenehanje delovnega razmerja na podlagi sporazuma strank**. To pomeni, da delavec ohrani vse pravice, ki mu gredo na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (npr. pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, delavec v primeru omenjenega dogovora ohrani pravico do odpravnine in nadomestila na zavodu, ki pa ga prejme šele po poteku odpovednega roka).

8. Delavec, ki mu je delovno razmerje prenehalo, se mora v 30 dneh od prenehanja prijaviti na Zavodu za zaposlovanje.

Barbara Žagar

KAKO POSTOPATI V PRIMERU PREJEMA OBVESTILA O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA?

Preden delodajalec redno ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, **mora delavca pisno obvestiti o nameravani odpovedi pogodbe**. Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (odpoved pogodbe presežnemu delavcu po starem Zakonu o delovnih razmerjih) je ta delodajalčeva dolžnost določena samo takrat, ko gre za **individualne odpovedi**, ker za kolektivne ZDR predvideva drugačno ureditev. Prav tako pa mora delodajalec o tej nameri obvestiti sindikat, katerega član je delavec, **če delavec tako zahteva**. Sindikat lahko nato v roku 8 dni poda svoje mnenje. Če v tem roku mnenja ne poda, se šteje, **da odpovedi ne nasprotuje**. Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno z zakonom. Svoje nasprotovanje mora tudi pisno obrazložiti.

Pomanjkljivost zakona je ta, da nikjer ne določa, koliko časa pred dejansko odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je treba delavca obvestiti o nameravani odpovedi.

ČE TOREJ PREJMETE OBVESTILO O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI, NEMUDOMA ZAHTEVAJTE OD DELODAJALCA, DA O TEM OBVESTI SINDIKAT, KATEREGA ČLAN STE.

KAKO PA POSTOPATI V PRIMERU PREJEMA ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA?

Predpostavljajmo, da je zgoraj opisani predhodni postopek zaključen. Delodajalec vam nato vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Ko vam delodajalec vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi, s podpisom potrdite prejem odpovedi. **Vaš podpis pomeni torej samo potrditev prejema odpovedi, ne pa strinjanje z njeno vsebino.** Nato preverite, ali odpoved vsebuje naslednje sestavine:

- razlog odpovedi in njegova obrazložitev, ki mora vsebovati tudi pojasnilo, da za vas ni druge ustrezne zaposlitve v podjetju,
- dolžina odpovednega roka,
- višina odpravnine,
- pravica do 2 urne tedenske odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve,
- pojasnilo glede pravic iz naslova zavarovanja za primer brez poselnosti,
- pravni pouk o možnosti sodnega varstva.

Kaj to pomeni v praksi? Npr.: 15. aprila vam je vročena takšna odpoved. Glede na delovno dobo pri delodajalcu znaša recimo odpovedni rok 75 dni (delovna doba pri delodajalcu najmanj 15 let). Odpovedni rok začne teči naslednji dan po prejemu odpovedi (16. april). Ko se izteče, vam preneha delovno razmerje. Do konca odpovednega roka vam mora delodajalec izplačati pripadajočo odpravnino. Nato se morate v roku 30 dni prijaviti pri območni službi Urada za delo (Zavod za zaposlovanje). Za prijavo potrebujete odpoved pogodbe in delovno knjižico.

V času odpovednega roka ste dolžni normalno opravljati svoje delo, ker ste še vedno v delovnem razmerju, razen če vas delodajalec »ne potrebuje«. V tem primeru ste doma in prejimate 100% nadomestilo plače. Če ste doma, se morate za koriščenje

letnega dopusta dogovoriti z delodajalcem ravno tako kot, če bi bili dejansko na delu. Prav tako morate delodajalca obvestiti o morebitnem nastopu bolniškega staleža. V odpovednem roku imate pravico do 2 urne tedenske odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve. Če menite, da je vaša odpoved v nasprotju z zakonom, lahko v 30 dneh po prejemu odpovedi vložite tožbo pri pristojnem sodišču (takšno tožbo za člane Sveta gorenjskih sindikatov v primeru njene smiselnosti vložijo pravna služba SGS).

- Sindikat torej lahko:
- poda mnenje glede vaše odpovedi,
- vam svetuje kako postopati in
- eventualno omogoči vložitev tožbe.

Če imate še kakršnokoli vprašanje v zvezi z odpovedjo, se obrnite na sindikalnega zaupnika v podjetju oziroma na pravno službo SGS.

Barbara Žagar

Novi plačni sistem

V Lipljed smo v letošnjem letu začeli z izdelavo novega plačnega sistema, za katerega menimo, da bo preprostejši in učinkovitejši od obstoječega. O tem je bil izdan sklep predsednika uprave, splošni oris predloga novega sistema pa je bil že predstavljen kolegiju predsednika uprave in predstavnikom delavcev. Z njihove strani so bile posredovane tudi določene rešitve, ki so bile v predlog novega sistema povzete.

Obstoječi plačni sistem je zelo zapleten, težko pregleden in ne omogoča zadostnega vzpodbujanja in primerne nagajevanja dobrega in učinkovitega dela, kar je osnovna naloga vsakega plačnega sistema. Ugotavljamo, da si le malo delavcev zna izračunati svojo mesečno plačo. Obstoječi plačni sistem pa se nadalje ne sklada s konceptom organiziranja podjetja po delovnih skupinah, ki jih pospešeno uvajamo v Lipljed. Verjamemo, da bomo z novim plačnim sistemom te pomanjkljivosti uspeli odpraviti.

Predlog novega plačnega sistema izhaja iz določb nove delovnopravne zakonodaje, po kateri je plača delavca sestavljena iz osnovne plače, plače na podlagi delovne uspešnosti, plače na podlagi poslovne uspešnosti in dodatkov.

Osnovna plača je odvisna od tarifnega razreda, v katerega se delavec uvršča na podlagi svoje strokovne izobrazbe. Vsa delovna mesta v podjetju so namreč sistemizirana v določene tarifne razrede od I. do VII., znotraj tarifnega razreda pa se oblikujejo tudi plačilni razredi. Delavec s V. stopnjo strokovne izobrazbe se tako npr. imenuje na delovno mesto, ki se uvršča v V. tarifni razred. Zaradi dodatnih delovnih nalog, ki so vezana na opravljanje dela na njegovem delovnem mestu ali zaradi dalj časa trajajočega uspešnega dela, pa delavec lahko znotraj svojega tarifnega razreda, na predlog vodja delovne skupine, napreduje v višje plačilne razrede in celo v višji tarifni razred.

Plača na podlagi delovne uspešnosti se deli za kvaliteto in količino dela, ki jo za delavca v svoji delovni skupini ocenjuje vodja delovne skupine. Ta ocena se lahko giba v razponu od +30% do -10% osnovne plače delavca. Pri ocenjevanju na ravni delovne skupine pa vodja delovne skupine med svoje delavce lahko razdeli le omejeno število odstotnih točk, odvisnih od

uspešnosti poslovanja podjetja kot celote oziroma posameznih programov in števila delavcev v delovni skupini. Vodja delovne skupine tako prevzame odgovornost za pravično ocenjevanje in presojo ali delavec dela dobro in ga je za to potrebno dodatno nagraditi ali pa dela slabo in se mu zaradi tega podeli negativna ocena in začasno zmanjša osnovna plača. Če je delavec negativno ocenjen več kot dvakrat zaporedoma, se začne postopek ugotavljanja njegove sposobnosti za opravljanje dela na tem delovnem mestu. Na ocenjevanje vodje delovne skupine pa se delavec lahko pritoži na poslovodni oziroma od njega pooblaščen organ, ki pritožbo rešuje dvostransko z vodjem delovne skupine, ob prisotnosti sindikata v podjetju. V primeru ugotovljenega šikaniranja pri ocenjevanju se vodi delovne skupine lahko odpove pogodba o zaposlitvi.

Plača na podlagi poslovne uspešnosti se oblikuje iz naslova delitve bilančnega dobička, ki ga skupščina delničarjev deli enkrat na leto, če podjetje posluje pozitivno. Uprava in sindikat pa se lahko vsako leto ob sprejemu gospodarskega načrta dogovorita, da se v primeru pozitivnega poslovanja med delavce že med letom razdeli dodatna plača, t.i. trinajsta ali štirinajsta plača. To izplačilo ni vezano na sklep skupščine, saj ne gre za delitev bilančnega dobička ampak za delitev iz naslova povečanja stroškov dela, ki so v izključni pristojnosti uprave.

Dodatki in nadomestila predstavljajo četrti del plače. V tem delu se izplačujejo vsi dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, dodatek za delovno dobo, povračila stroškov v zvezi z delom, regres za letni dopust ter nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi letnega dopusta, praznikov, bolezni. Kot dodatek se v tem delu izplačuje tudi razlika za doseganje zajamčene plače, ki predstavlja minimalni mesečni osebni dohodek delavca iz naslova delovnega razmerja. Nekatere plače v I. tarifnem razredu namreč utegnejo ob nizki oceni delovne uspešnosti priti pod znesek zajamčene plače.

Pričujoči opis je le splošni prikaz novega plačnega sistema, ki je še v fazi izgradnje in usklajevanja. Predvidevamo, da ga bomo začeli uporabljati istočasno z dokončno uvedbo delovnih skupin. Delovne skupine bodo namreč z njim dobile dodaten smisel in zagon. Če smo si namreč zastavili cilj, da z delovnimi skupinami merimo in spremljamo kvaliteto in količino dela, je prav, da na ravni delovnih skupin delavce za dobro delo tudi nagradujemo in za slabo delo opozarjamo in kaznujemo. Enako seveda velja za vodje delovnih skupin in ostale vodilne zaposlene, ki bodo ocenjevali in bodo ocenjevani. Le ti morajo prevzeti odgovornost in se z delavci soočiti, jih »pohvaliti« ali »pokritizirati«. Novi plačni sistem ne bo omogočal skrivanja za merili, ki bi kar samodejno proizvajala neboleče ocene. Omogočal pa bo dinamičnost, prilagodljivost in svobodo. Vodilni zaposleni bodo tako imeli možnost pravično ocenjevati in nagradjevati svoje delavce in jih motivirati za delo.

Andrej Naglič



NOVA MERILA ZA ODMERO DOPUSTA

1.1.2003 je začel veljati novi Zakon o delovnih razmerjih, ki na novo določa tudi pravico do letnega dopusta. Za razliko od dosedanje zakonodaje novi zakon določa le spodnjo mejo trajanja letnega dopusta in primere, ko ima delavec pravico do dodatnih dni dopusta (invalidi, starejši delavci). Zakon priznava pravico do dodatnega dopusta tudi delavcu z otrokom do 15 let starosti. Nova lestvica in kriteriji za odmero dopusta so bili usklajeni na pogajanjih uprave in predstavnikov delavcev.

Delovna doba:

od 6 mesecev do 6 let	20 dni
od 6 do 11 let	21 dni
od 11 do 15 let	22 dni
od 15 do 19 let	23 dni
od 19 do 24 let	24 dni
od 24 do 30 let	25 dni
nad 30 let	26 dni

lipbled®

Število dni letnega dopusta se poveča še:

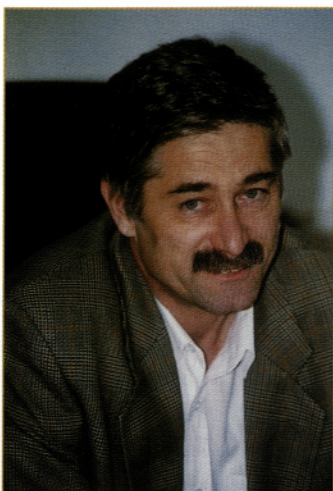
- delavcem, ki zaradi povečanja navora pri delu pridobijo od 10,1 do 15 točk za 1 dan in delavcem, ki pridobijo nad 15 točk za 2 dneva. Dodatni dopust delavec pridobi, če dela na takšnem delovnem mestu več kot polovico polnega delovnega časa v koledarskem letu. Seznam del s povečanim naporom pri delu določi delodajalec s splošnim ureditvenim aktom;
- za vsakih 200 opravljenih ur v nočni izmeni za 1 dan;
- delavcem s telesno okvaro od 60% do 75% za 1 dan, z okvaro od 76% do 90% za 2 dneva in z okvaro nad 90% za 3 dni;
- delovnim invalidom, ki imajo pravico do skrajšanega delovnega časa, za 2 dneva;
- delavcem, ki negujejo in varujejo osebo s telesno ali duševno prizadetostjo, za 3 dni;
- delavcem, ki so dopolnili 55 let starosti, za 3 dni;
- delavcem za vsakega otroka mlajšega od 15 let za 1 dan

Anton Koncilja

OKOLJSKI KOTIČEK

ČISTA PROIZVODNJA

Dandanes se vsakodnevno srečujemo z izrazoslovjem za okolje, okoljske zadeve in podobno. OKOLJE? To je tisti del narave, kamor sega oziroma bi lahko segal vpliv človekovega delovanja. Poznamo naravno okolje, življenjsko okolje, grajeno in drugo tehnično okolje. Vsi vidiki človekovega delovanja in sodelovanja so »naslonjeni« na okolje. To je namreč tisto področje, s katerim bo najbolj zaznamovana naša prihodnost. Od ravnanja nas vseh bo odvisno naše preživetje na Zemlji. Pošteno mislečim ne more biti vseeno, ali bomo ohranili zanamcem ta svet vsaj tak, kot smo ga dobili. Smo to sposobni, to zmoremo?



Na ravni države so področja urejena z zakonodajo:

- Ohranjanje narave
- Varstvo okolja
- Vodno gospodarstvo



Področje okolja ureja zakonodaja Varstvo okolja. Te zadeve nas spremljajo vsak dan. Primer so smeti in vse težave, ki nas zadevajo pri tem. Smeti v naravi, v našem življenjskem okolju, na delovnih mestih, na tovarniških dvoriščih. Tako smo enostavno prišli do misli »**čista proizvodnja**« (in ne le proizvodnja, tudi

razni »svinjaki«). To ni le dobra misel za komunalce in prizadete, pač pa je projekt, v katerega smo vključeni tudi mi. Traja od jeseni preteklega leta v okviru Ministrstva za gospodarstvo. Področje dela, problemov in zahtev je široko, zato so za način dela izbrane delavnice glede na strokovne vsebine. V njih sodelujejo strokovnjaki za različna področja in znanja. Čista proizvodnja je stalno izvajanje varovanja okolja s preventivo na procesih in proizvodih. Cilj je zmanjšanje negativnih vplivov na ljudi in okolje, ki zahteva vrsto sprememb. Udeleženci smo iz podjetij, ki imamo različne želje in motive za uvajanje **čiste proizvodnje**:

- prihraniti na surovinah, vodi in energiji,
- prihraniti na račun zmanjšanja emisij in odpadkov,
- izpolniti zakonske zahteve in normative za varovanje okolja,
- zmanjšati stopnjo negativnih vplivov na ljudi in okolje,
- ustvariti podobo okolju prijaznega podjetja.

S projektom smo začeli v tovarni Bohinj. Sestavili smo skupino imenovano EKO-TIM. Po presoji smo se odločili za urejanje in ločeno zbiranje odpadkov na nivoju tovarne. Vodilna misel pri tem je bila – okolju prijazno podjetje in okolju prijazna tovarna.

To misel smo razvili in postavili naš moto: **ČISTO OKOLJE - VSAKDANJA SKRB !**

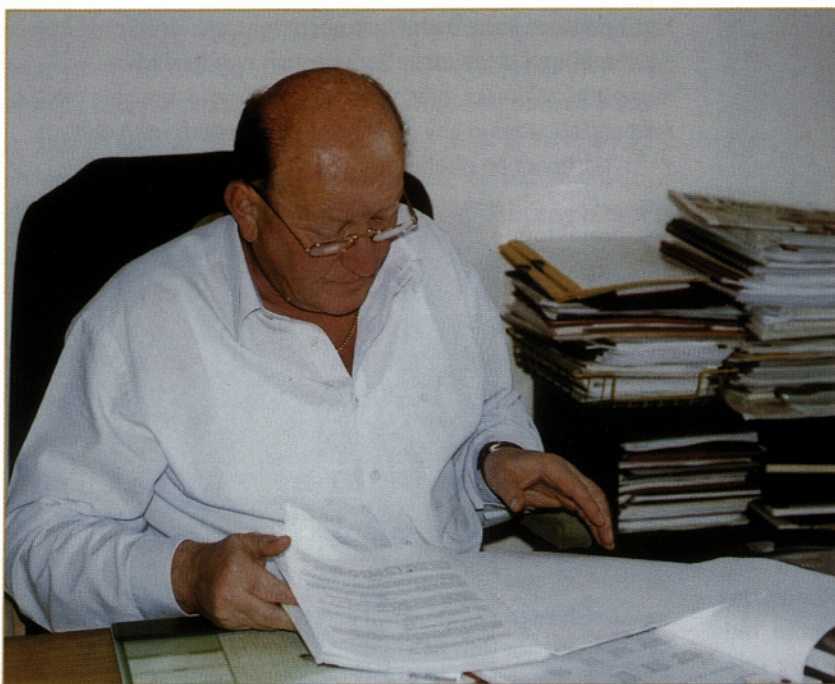
Dober rezultat nam lahko prinese le skupno prizadevanje. Vsa pridobljena znanja, izkušnje in prizadevanja bodo koristna tudi za jutri. Vse to se seli v lokalne skupnosti, v gospodinjstva, ob naša domača dvorišča. Za zdaj je tega le za vzorec. Za varstvo okolja bomo porabili vedno več denarja. Preteklost si bomo na nek način tudi plačali, ker smo jo tudi uživali po svoje.



V Lipbled - u i m a m o vzpostavljen sistem ravnanja z okoljem, kar smo potrdili tudi s pridobitvijo certifikata standarda ISO 14001. Ta pridobitev mora imeti tudi v b o d o č e potrditev v naših prizadevanjih za naše o k o l j s k e dosežke.

Srečko Magister

UPOKOJIL SE JE PETER DEBELAK



12. februarja 2003 se je upokojil Peter Debelak. V Lipbled se je zaposlil 1. avgusta 1962 in ostal zvest podjetju vso svojo delovno dobo. Njegova poklicna pot se je začela na takratni direkciji na delovnem mestu tehnični referent. Ko se je spomladi 1965 vrnil iz vojske, je bil razporejen za žagovodjo v Tovarni vrat na Rečici. Leta 1967 pa se je vrnil na direkcijo, kjer je opravljal različna dela: najprej kot normirec, nato kot referent za nagrajevanje, leta 1974 pa je postal vodja oddelka za osebne dohodke. V obdobju od 1975 do 1983 pa je bil vodja plansko analitskega sektorja, oziroma SOPPA, kot se je sektor pozneje preimenoval. 1.6.1983 je bil imenovan za vodjo splošnega sektorja. To delo je opravljal vse do svoje upokojitve v letošnjem letu.

Petra poznamo vsi. Pri svojem delu je vedno upošteval, da je na prvem mestu človek oziroma

sodelavec. V devetintridesetih letih delovne dobe je Peter Debelak prešel vse faze od dela v proizvodnji do najvišjega vodstva v podjetju, zato je imel veliko izkušenj za delo z ljudmi. Svoje organizacijske sposobnosti je uporabil pri organizaciji družbenega standarda. V tem času je bil razširjen in adaptiran počitniški dom v Seči, obnovljena koča v Vratih in kupljena vsa počitniška stanovanja na morju in Atomskih Toplicah. Dolga leta je bil odgovorni urednik Glasila, pomembno vlogo pa je imel pri oživitvi internega časopisa Lipbled v lanskem letu. Skrbel je za štipendijsko politiko podjetja, saj je bil mnenja, da mora podjetje investirati v izobraževanje mladih kadrov, ki so povezani s podjetjem od takrat, ko se odločijo za določen poklic.

Ob odhodu v pokoj želimo Petru čim več zdravja. Vemo pa, da bo tudi sedaj, ko je v pokoju, z zanimanjem spremljal, kaj se dogaja v podjetju in dogajanja komentiral na njemu lasten način.

Anton Koncilja

BRATA AVSENIK, ČASTNA OBČANA BLEDA



V skladu z določili Odloka o priznanjih občine Bled je bil objavljen javni razpis za podelitev priznanj občine Bled. Občinski svet je na 3. seji sklenil, da naziv: ČASTNA OBČANA občine Bled 2003 prejmeta Slavko in Vilko Avsenik.

Slavko in Vilko Avsenik sta v svoji dolgoletni glasbeni karieri v mnogih skladbah opevala lepote Bleda in s tem veliko prispevala k promociji Bleda doma in v tujini. Velikokrat je ansambel Bratov Avsenik na Bledu tudi nastopal. Na Bled sta Slavko in Vilko Avsenik pripeljala tudi več tujih televizijskih hiš, katere so na njuno pobudo posnele na Bledu in okoli - več televizijskih spotov in oddaj.

Lepote Bleda pa je ansambel promoviral tudi tako, da so bile slike Bleda na ovitkih plošč in na njihovih propagandnih prospektih. Veliko pa sta Slavko in Vilko Avsenik pripomogla k promociji Bleda tudi osebno. Slavko in Vilko Avsenik v letošnjem letu praznujeta 50. letnico Avsenikove glasbe.

OBČINSKI NAGRAJENCI V LETU 2003

NAZIV ČASTNI OBČAN OBČINE BLED
se podeli gospodoma Slavku in Vilku Avsenik

ZLATO PLAKETO

prejme Podružnična šola na Bohinjski Beli

SREBRNI PLAKETI

prejmeta mag. Branko Anton Lubej, dr. med., specialist splošne medicine
in gospod Vinko Poklukar

BRONASTE PLAKETE

prejmejo gospod Janez Marič in gospod Alojz razinger in
Plesno društvo - Blejski plesni studio

ČASTNI ZNAK

se podeli Krajevni organizaciji Rdečega križa Zasip in
gospodu Petru Florjančiču in gospodu Branku Slanovicu

PRIJAVNICA ZA LETOVANJE (obkroži)

☐ v / na garsonjeri

☐ hišici v Atomskih toplicah

☐ koči v Vratih

PRIIMEK IN IME:, STANUJOČ:

ROJ. LETO:, ZAPOSLEN V LIP TOVARNA, ☎ doma:

Počitniški objekt želim koristiti od _____ do _____ ali od _____ do _____.

Upoštevamo izključno prijavnice, kjer sta navedena dva termina!

Poleg mene bodo letovali še:

	PRIIMEK in IME	Leto roj.	NASLOV	ZAPOSLEN v
1.				
2.				
3.				
4.				

OBRNI ➡

✂ _____

PRIJAVNICA ZA LETOVANJE (obkroži)

☐ v / na garsonjeri

☐ hišici v Atomskih toplicah

☐ koči v Vratih

PRIIMEK IN IME:, STANUJOČ:

ROJ. LETO:, ZAPOSLEN V LIP TOVARNA, ☎ doma:

Počitniški objekt želim koristiti od _____ do _____ ali od _____ do _____.

Upoštevamo izključno prijavnice, kjer sta navedena dva termina!

Poleg mene bodo letovali še:

	PRIIMEK in IME	Leto roj.	NASLOV	ZAPOSLEN v
5.				
6.				
7.				
8.				

OBRNI ➡

GARSONJERE - BARBARIGA pri Peroju (1), MIHOLAŠČICA na Cresu (1),
LOPARI na Lošinju (2), in GAJAC na Pagu (2)

- izmena traja 10 dni / menjave bodo v naslednjih dneh med 10.00 in 12.00 uro:

1.6.-11.6.-21.6.-1.7.-11.7.- 21.7.-31.7.-10.8.-20.8.-30.8.-9.9.-19.9.

POČITNIŠKI HIŠICI v Atomskih toplicah (camp)

Dve počitniški hišici. Izmena traja 7 dni, menjava bo v petkih po 14.00 uri:

25.4.-2.5.-9.5.-16.5.-23.5.-30.5.-6.6.-13.6.-20.6.-27.6.-4.7.-11.7.-18.7.-25.7.

1.8.-8.8.-15.8.-22.8.-29.8.-5.9.-12.9.-19.9.-26.9.-3.10.-13.10.

KOČA V VRATIH - Izmena traja 7 dni, menjave bodo v petkih po 12.00 uri.

PLAČILNI POGOJI:

Zaposleni v LIP-u Bled plačajo počitnikovanje v dveh zaporednih mesečnih obrokih s tem, da prvi obrok zapade plačilu v mesecu pričetka letovanja.

- Morebitno povzročeno škodo na objektu, opremi ali inventarju je koristnik na podlagi komisijškega zapisnika dolžan povrniti.
- Samovoljna zamenjava gostov v počitniških kapacitetah ni dovoljena. Vsaka kršitev se kaznuje s 50% zneskom letovanja.

Prijave pošljite do 11.04.2003 na naslov splošnega sektorja LIP Bled.

Podpis

.....

✂

GARSONJERE - BARBARIGA pri Peroju (1), MIHOLAŠČICA na Cresu (1),
LOPARI na Lošinju (2), in GAJAC na Pagu (2)

- izmena traja 10 dni / menjave bodo v naslednjih dneh med 10.00 in 12.00 uro:

1.6.-11.6.-21.6.-1.7.-11.7.- 21.7.-31.7.-10.8.-20.8.-30.8.-9.9.-19.9.

POČITNIŠKI HIŠICI v Atomskih toplicah (camp)

Dve počitniški hišici. Izmena traja 7 dni, menjava bo v petkih po 14.00 uri:

25.4.-2.5.-9.5.-16.5.-23.5.-30.5.-6.6.-13.6.-20.6.-27.6.-4.7.-11.7.-18.7.-25.7.

1.8.-8.8.-15.8.-22.8.-29.8.-5.9.-12.9.-19.9.-26.9.-3.10.-13.10.

KOČA V VRATIH - Izmena traja 7 dni, menjave bodo v petkih po 12.00 uri.

PLAČILNI POGOJI:

Zaposleni v LIP-u Bled plačajo počitnikovanje v dveh zaporednih mesečnih obrokih s tem, da prvi obrok zapade plačilu v mesecu pričetka letovanja.

- Morebitno povzročeno škodo na objektu, opremi ali inventarju je koristnik na podlagi komisijškega zapisnika dolžan povrniti.
- Samovoljna zamenjava gostov v počitniških kapacitetah ni dovoljena. Vsaka kršitev se kaznuje s 50% zneskom letovanja.

Prijave pošljite do 11.04.2003 na naslov splošnega sektorja LIP Bled.

Podpis

.....

KADROVSKE SPREMEMBE V FEBRUARJU IN MARCU

	PRIŠLI	ODŠLI	POROČILI	UMRLI	RODILI SO SE
BOHINJ	Martinčič Aleš	Urh Viktor			
	Pintar Marija	Železnikar Tomaž			
	Torkar Jernej	Odar Jožica			
	Arh Marko	Grosar Amalija			
	Černe Matjaž				
	Fon Dreago				
	Eršte Vesna				
	Fumič Vlado				
	Jeretič Ivanka				
	Perš Jože				
	Pretnar Primož				
	Por Špela				
	Šmit Boštjan				
	Zupan Luka				
REČICA		Potočnik Jernej		Ravnik Ivan	
		Kostanjevec Zdenko			
		Černe Boštjan			
		Černe Matjaž			
		Fon Drago			
		Eršte Vesna			
		Fumič Vlado			
		Jeretič Ivanka			
		Perš Jože			
		Pretnar Primož			
		Por Špela			
		Šmit Boštjan			
		Zupan Luka			
TRGOVINA	Marolt Damjan	Berčič Stanislav			Pavkovič Mateji - hči
		Dovč Gašper			
		Kušer Natalija			
		Majetič Mojca			
		Lebar Uroš			
		Kralj Andrej			
KR. PODJ.		Debelak Peter			
		Mujanovič Ajdina			

STANJE ZAPOSLENIH

	FEBRUAR	MAREC
BOHINJ	348	356
REČICA	285	274
TRGOVINA	72	68
KROVNO PODJETJE	39	39
LIP BLEĐ	744	737

UREDNIŠKI ODBOR:

Glavni urednik: Andrej Naglič,

ČLANI:

Anton Koncilja, Stojan Ulčar, Maja Lakota,
Martina Šefman, Ciril Kraigher

				AVTOR KRIŽANKE: ACI PERNEL	VOJAŠKI ČIN	REKA V SRBIJI	POLDRAG KAMEN	SLIKAR IN ILUSTRATOR MAVEC	ZA POLTON ZNIŽANI TON d	PRAVNI AKT, UREDBA	VPIS PODATKOV, VSTAVA	PREBI- VALSTVO	TOPILO ZA LAKE	NAROD, LJUDSTVO
				SLOVENSKI GLASBENIK, CITRAŠ										
				PRVO BERILO, ABECEDNIK										
				SPELEOLOG										
				ORANŽADA										
				REDKA KOVINA (Y)				REKA V ŠPANJI EGIPT. SVETI BIK	IRANSKO LJUDSTVO NA KAVKAZU NATEGO- VANJE					
lipbled	SPREMLJE- VALCI BOGA EROSA	NABIRALEC GOB	MLEČNI IZDELEK RAD. NAPO- VEDOVAJKA KOROŠEC				OKLEPNO VOZILO					ŽIVALSKA MAŠČOBA		
							GOZDOVNIK					PISARNIŠKI DELAVEC		
AFRIŠKA DRŽAVA Z GLAVNIM MESTOM KAIRO						ŽIVAL Z LOVKAMI					TETA			
											DEKOR			
OSEBA, KI ROVARI						ZAVETNIK PRAVOS. SAMOSTANA VODNI ZBIRALNIK						ZLITINA ZA LOTANJE	ETILNI ALKOHOL	PRIVR- ŽENEC CARIZMA
OBILOST, OBILJE								SEKAČ NEMŠKI IZDELOVA- LEC ORGELJ SCHNITGER						
ZONE ANDERLIČ			OBDELO- VALNA POVRŠINA COPATA						ZNAČIL- NOST GRDEGA REKA V BOSNI					
KELTSKI NAROD V EVROPI					MED SLOVENSKI ARHITEKT RAVNIKAR					SIMFONIJA RIMSKI- KORSAKOVA ZA JEDAVSKE ŽUŽELKE				
lipbled	DEL STATEV	KIS ROKA OD ZAPESTJA DO PRSTOV					NEKDANJI NAROD NA BALTIKU AM. IGRALKA (RUBY)						NIKEJ ORGANSKO VEČANJE	
SLAB, NEKVA- LITETEN IZDELEK							IVANA ŠUNDOV ZLATNINA			TEK V NARAVI				
										SAD AKTINIDJE				
SLAMO- REZNICA											NIZEK ŽEN- SKI GLAS NEKDANJI IT. PEVEC (TONY)			
SEVERNO- ATLANTSKI VOJAŠKI PAKT					HUMORIST. ERŽIŠNIK IZOTOP TORIJA (lo)					MAVRAH JOKAV OTROK, CMERAVEC			PRISTA- NIŠKO MESTO V SLOVEN. PRIMORJU	REKA V TURČIJI, ARAS
GLAVNI ŠTEVNIK			AFRIŠKA ANTILOPA SNOP POVEZANE SLAME					MAJHNA CVETLICA PRIPADNIK AVAROV, OBER						
lipbled	SEVERNO- AMERIŠKI PLES STEP	100 BIBLJSKA MARIJINA MATI				MREŽASTA TKANINA JAPONSKA NABIRALKA BISEROV						ORANJE SLOVENSKA TISKOVNA AGENCIJA		
GLAVNO MESTO MADAGAS- KARJA										POD- STREŠNA IZBICA ALUMINIJ				
ANONIMNEŽ							MOČNATA JED PEČENA V MODLU							
PALMAM PODOBNO TROPŠKO DREVO							KRAJŠE IME ZA ARALSKO JEZERO				UMETNOST LJUBEZEN DOKTOR ŽIVAGA			

SLOVARČEK: KTITOR - zaščitnik pravoslavnega samostana, RENIS - nekdanji it. pevec, TAP - step, KEELER - am. Igralka, IONIJ - izotop torija

Geslo iz nagradne križanke pošljite na naslov : LIP Bled, Ljubljanska 32, Bled (za Novo Glasilo) do petka, 16. maja 2003.

Nagrade so : 1. vikend v apartmaju v Podčetrtku , 2. majica, 3. majica.

Pravilna rešitev gesla iz nagradne križanke 6. številke Novega Glasila : NOTRANJA VRATA VIVACE

Izžrebani so bili : 1. nagrada – LEA LOVŠIN iz Radovljice, 2. nagrada – BRANKA PODBEVŠEK iz Boh. Bistrice, 3. nagrada – LIDIJA ZUPAN iz Podnarta. Čestitamo !