



Leto IX.
Št. 23
15. 12. 1965

Emajlir

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE EMAJLIRANE POSODE

LE MALO ČASA ZA USKLADITEV PRAVILNIKOV

Marsikdaj se čudimo, zakaj se naši zakoni tako hitro menjajo, vendar se danes temu ni prav nič čuditi, kajti naša zakonodaja mora iti naprej v skladu z našim tehničnim, socialnim in kulturnim napredkom. Če je temu tako, potem lahko ugotovimo, da pri vzporednem prilagajanju naše zakonodaje z našim napredkom celo nekoliko zaostajamo. Napredek nas namreč prehiteva.

Dedek Mraz

Čeprav so sredstva za prireditve novoletne jelke glede na splošno podražitev manjša, bo vendarle tudi letos dedek Mraz obiskal naše malčke in jim prinesel običajno darilo. Tradicionalna prireditev bo v petek, 31. decembra 1965 ob 14. uri.

Tovariš Mirko Krempuš, ki že deset let sodeluje v komisiji za prireditve novoletne jelke, letos pa je predsednik te komisije, nam je povedal, da bodo naši najmlajši dobili primerno darilo na prireditvi, obenem pa bo organizirana tudi povorka po Delavski in Mariborski cesti v Gaberju. V povorki bodo v spremstvu dedka Mraza nastopale razne živali in seveda tudi naša godba.

Tovariš Mirko Krempuš nam je še povedal, da dela z velikim veseljem pri organizaciji novoletne jelke v glavnem pri nabavi daril otroke; da je že nekaj dedek Mraz »v senci«.

Prosil nas je naj v tem sestavku objavimo tudi to, da vsi člani našega kolektiva, ki še niso prijavili svojih otrok oddelku za kadre, to store najkasneje do 20. decembra 1965, da ne bo poznejših reklamacij.

V letu 1965 je izšlo precej zakonov, po katerih moramo tudi mi naše notranje predpise prilagoditi njihovim določilom. Poleg drugih je zlasti pomemben zakon o delovnih razmerjih. Ta nas namreč obvezuje, da moramo uskladiti naše notranje predpise, ki zadevajo delovna razmerja, da 8. aprila 1966. Zlasti bo treba vskladiti naš statut, ki je bil sprejet 8. septembra 1964. Do navedenega roka bomo morali sprejeti tudi nov notranji pravilnik o delovnih razmerjih, dotlej pa moramo urejati delovna razmerja z našimi sklepi, ki jih sprejme centralni delavski svet.

V statutu, odnosno pravilniku o delovnih razmerjih bomo morali točno povedati oziroma določiti tista delovna mesta, ki jih bo zajela z zakonom predpisana reelekcija.

Zelo pomemben za podjetja je tudi zakon o uvedbi 42-urnega delovnega tedna. Po določilih tega zakona moramo imeti izdelan točen program za prehod na 42-urni delovni teden do 8. aprila 1966. Celotni prehod na 42-urni delovni teden, pa mora biti izvršen v petih letih ali do 8. aprila 1970. Mi lahko preidemo na 42-urni delovni teden mnogo prej in prizadevali si bomo, da bomo ustvarili take gospodarske pogoje, ki nam bodo to omogočili.

Letos je izšel tudi temeljni zakon o varstvu pri delu. Ta zakon je za nas zelo pomemben, ker nas obvezuje, da moramo skrbeti za varstvo nas samih ter nalaga organom upravljanja in vodstvu podjetja ve-

(Nadaljevanje na 8. strani)

ČLANSTVO V GATT

Predlog Jugoslavije o pristopu v GATT kot polnopravni član, ki je bil prvotno posredovan na nedavnem sestanku tega mednarodnega združenja, predstavlja za celotno jugoslovansko gospodarstvo bistveni preobrat v njenih odnosih s tujimi državami na področju mednarodne trgovinske menjave. Korak, ki ga podvzame naša država v cilju polnopravnega včlanjenja v GATT (ki pomeni »Splošni sporazum o carini in trgovini«) dejansko predstavlja zadnjo etapo večletnega prilagajanja našega gospodarskega sistema, zlasti še na področju zunanje trgovine, v smeri popolne liberalizacije naše zunanje trgovine.

Kljub temu, da bo redno včlanjenje naše države v ta splošni sporazum zahtevalo številne pregovore s posameznimi glavnimi državami, ki zavzemajo osrednje mesto v naši dosedanji zunanji trgovinski menjavi, za kar je treba večmesečne pregovore, je mogoče že danes predvideti, da bo Jugoslavija v sorazmerno kratkem roku dosegla zaželeni cilj. To pa predvsem zaradi tega, ker je v letošnjem letu že sprejela zakonske predpise (zakon o carinski tarifi itd.), ki so skladni s cilji splošnega sporazuma. Poleg tega je naša država z novo carinsko tarifo, ki je bila objavljena z gospodarsko reformo konec julija 1965, znižala dotedanje carinske stopnje v povprečju za blizu 50 %, s čemer je članicam GATT dokazala pripravljenost liberalizacije zunanje trgovinske menjave. Ta najnovejši zakon o carinski tarifi pa vsebuje — kot je znano — tudi druge predpise, ki so proklamirani v odredbah GATT, kot npr. opuščanje diskriminacijskih ukrepov in kvantitativnih omejitev, predpisi o dumpingu ter o prednostnih uvoznih carinah za blago iz razvijajočih se držav, kot tudi predpis, da je mogoče postavljene carinske stopnje znižati ali celo ukiniti.

Kako bo torej polnopravno članstvo naše države v GATT vplivalo na tokove zunanje trgovinske menjave našega podjetja, zlasti pa še našega izvoza? Predvsem bo ta korak omogočil našemu podjetju, da izvoz naših izdelkov v posamezne države ne bo mogoče več podvreči raznim kvantitativnim omejevanjem (kot so to uvozni kontingenti), niti prekomernim carinskim omejitvam o primerjavi z uvozom istih ali podobnih izdelkov iz drugih držav. To pa hkrati pomeni, da bodo naši naslednji kupci lahko sklepali pogodbe o nakupu naših izdelkov brez dosedanjih čisto nepremostljivih ovir pri dobivanju uvoznih dovoljenj, kot je bil značilen primer pri izvozu naših izdelkov, zlasti emajlirane posode v Avstrijo.

Znano je, da se je naše podjetje v sosednji Avstriji leta in leta trudilo, da bi uspelo s prodajo vseh vrst naše posode, vendar ji to do letošnjega leta ni uspelo. Vzrok je bil namreč v tem, da so predstavniki sorodnih industrijskih podjetij v Avstriji, preko svojega združenja vršili pritisk na avstrijsko ministrstvo, ki je bilo pristojno za izdajanje uvoznih dovoljenj ter končno vselej uspeval prepričati to ministrstvo, da dovoljenje za uvoz iz Jugoslavije niso izdajali. V bodočih pogojih našega stalnega članstva v GATT te igre konkurenčna podjetja ne bodo mogla izvajati.

Naše polnopravno članstvo v tem mednarodnem združenju bo prav tako onemogočilo številnim državam, ki danes ubazajo naše izdelke, da bi še naprej zadržale visoke stopnje uvoznih carin, ki imajo za cilj, da ščitijo domačo industrijo. Ker določila GATT predvidevajo klavzulo največjih ugodnosti, pomeni to, da bodo ostale članice GATT morale priznati ugodnejše carinske stopnje tudi za jugoslovanske izdelke vselej takrat, kadar so na takšno ugodnostno stopnjo pristale napram katerikoli drugi državi — članici.

To pa hkrati pomeni, da naše blago sčasoma ne bo več podvrženo prekomernemu plačilu carin v teh državah, odnosno bo vzporedno z zmanjšanjem carin mogoče zvišati cene in s tem dosežati višje devizne prilive in ugodnejše izkupičke.

Vstop Jugoslavije v polno članstvo GATT pa bo na drugi strani imelo za posledico nujno zmanjševanje uvoznih carin tudi v Jugoslaviji za blago tujega izvoza, kar bo hkrati pomenilo naraščajoči pritisk uvoznega blaga na domačem tržišču po ugodnejših cenah. To pa hkrati pomeni, da bo naše gospodarstvo in s tem tudi naša tovarna v perspektivi izpostavljena vedno večjemu pritisku blaga tujega izvora na domačem trgu po svetovnih cenah, ki se oblikujejo v skladu z vsakokratno povprečno svetovno produktivnostjo dela in v skladu z najsodobnejšo tehnologijo ter organizacijo dela v proizvodnji. Ta vpliv bo prav gotovo prisilil mnoge proizvajalne organizacije, da bodo čimprej prešle na proizvodnjo svojih izdelkov po merilih, ki so danes veljavna v visoko razvitih državah Evrope.

Ivo Brenčič

IN NAŠ IZVOZ

Kako naj bodo pripravljene materiali za organe upravljanja

O tem, kako naj bodo pripravljene materiali za organe upravljanja, je bilo že mnogo napisanega, vendar je to preveč posplošeno in premalo stvarno. Dejstvo je, da imajo organi upravljanja danes mnogo več sej, kot so jih imeli v preteklosti in seveda tudi mnogo večjo odgovornost. Člani organov upravljanja se tega vedno bolj zavedajo.

Kot vsakemu, tako se je tudi članu organa upravljanja težko odločiti za stvar, če ni z njeno vsebino na preprost in razumljiv način seznanjen. Ljudje nimajo radi mnogo pisarije. Bolj cenijo kratko in jasno vsebino, kot pa dolgovzne stavke, ki so včasih nerazumljivi ali celo tistemu, ki jih je napisal.

Zanimivo je to, da nekateri cenijo pripravljeni material po obsegu. Ti so sicer zelo redki, vendar pa so. Večina pa je zadovoljna s kratko in jedrnatno vsebino, iz katere je razvidno razširjeno jedro nekega problema.

Našim organom upravljanja pripravljajo gradivo posamezne strokovne službe in sekretariat organov upravljanja. Po izvršeni reorganizaciji opazimo, da je gradivo za seje skrbneje pripravljeno, kot je bilo nekdanj. Nekateri strokovne službe, kot na primer služba

programiranja, računovodska in organizacijska služba, si mnogo prizadevajo za dobro in razumljivo vsebino gradiva. Tudi druge službe so na tej poti in bodo z dobrim sodelovanjem sekretariata organov upravljanja predvsem pa s premišljenimi nasveti glavnega direktorja kot organa upravljanja nedvomno dosegle to, kar same žele, kajti njihov uspeh je tudi uspeh organov upravljanja.

Gradivo, ki ga sprejme včasih upravni odbor ali centralni delavski svet vsebuje čestokrat samo splošne ugotovitve o nekem problemu in ne nakazuje načina njegove rešitve. Dogaja se celo to, da neka služba predlaga upravnemu odboru naj sprejme tako odločitev, ki je v nasprotju z našimi pravilniki. Seveda to ni narejeno namerno. Običajno se tak predlog izmuzne na sejo upravnega odbora ali centralnega delavskega sveta, ker je bilo prema-

lo časa za točen pregled gradiva, predno je bilo to predloženo v obravnavo organom upravljanja.

V zadnjem času sprejemamo razne važne odločitve v zvezi z našo notranjo zakonodajo, pri čemer ni dovolj, da napravimo osnutek pravilnika in ga razmnožimo. K osnutku pravilnika je treba sestaviti tudi kratek in jedrnat komentar k vsebini pravilnika, ki naj bo tak, da bo že iz njega jasna splošna vsebina.

Težave so včasih tudi pri razmnoževanju gradiva. Čeprav je s poslovnikom upravnega odbora in centralnega delavskega sveta točno določeno, se nekatere službe obračajo na sekretariat organov upravljanja, naj poskrbi za razmnoževanje, kar pa je nemogoče. Ta sicer, če le more, v posameznih primerih pomaga, čeprav je njegova naloga, da dela izključno za organe upravljanja in torej ni podaljšek upravne administracije. Vzroki za take težave so v glavnem v tem, ker nekatere službe nimajo strojepiscov iz česar sledi, da je nujno organizirati strojepisnico v skladu s pravilnikom o notranji organizaciji podjetja. Na prizadevanje glavnega direktorja bo tudi strojepisnica kmalu začela s svojim delom in bodo take težave odpadle.

V zvezi s pripravo gradiva za organe upravljanja bo delo strokovnih služb v bodoče še zahtevnejše. Delavci, ki opravljajo določena odgovorna dela na posameznih delovnih mestih, se bodo morali temeljito seznaniti zlasti z notranjimi predpisi nasplošno ter s tistimi zakoni, ki zadevajo njihovo področje dela. Z nepoznavanjem naše notranje zakonodaje nastajajo nepotrebne težave, nezadovoljstvo in jeza. Tega pa v bodoče ne bo smelo biti, če hočemo ustvariti ugodno medsebojno vzdušje pri delu.

Izkusnje v preteklosti nam kažejo pojave skriyanja za sklepi organov upravljanja ter zavračanja odgovornosti, čeprav so bili taki sklepi sprejeti na podlagi predloženega predloga, ki ga je sestavila določena oseba. Danes so taki pojavi redki, še manj pa jih bo, če bo naše strokovne sodelavce obdala zavest lastne odgovornosti do dela ter zavest, da smo vsi upravljalci z določenimi pravicami in dolžnostmi, ki jih lahko z našo prizadevnostjo uveljavimo s svojim delom za napredek našega gospodarstva.

GLOBUS

V ZDA dokončujejo študije o posledicah prehoda dosedanjih merskih enot anglosaksonskega sistema v sistem metričnih enot, ki jih bodo sukcesivno uvažali skozi vrsto prehodnih let. Za Indijo in Veliko Britanijo, ki sta že objavili v preteklih letih odločitve o prehodu na merski sistem, je ZDA zadnja izmed velikih držav, ki bo storila ta korak k svetovni unifikaciji merskih enot. Prehod bo veljal ameriško gospodarstvo in druge ustanove težke milijarde dolarjev.

Česka tovarna v Novem Bohuminu, ki slavi letos 80-letnico svojega obstoja, proizvaja letno milijon m² litih radiatorjev in 8000 kotlov za centralno kurjavo.

Leta 1970 bo v Franciji opremljenih s centralno kurjavo že 5,8 milijonov stanovanj ali 35 % vsega razpoložljivega stanovanjskega fonda. Poučni so podatki o dosedanjih opremljenosti francoskih stanovanj s centralno kurjavo. Leta 1954 je bilo opremljenih šele 1,4 milijona stanovanj (10,3 %), leta 1962 pa že 2,8 milijona stanovanj (19,2 %). Po podatkih francoskih institutov, ki zasledujejo konjunkturne zadeve, se večina novih stanovanj, zgrajenih v zadnjih 3 letih, opremlja hkrati s centralno kurjavo. Od vseh stanovanj, ki so bila zgrajena v razdobju april 1962 do aprila 1963 na področju Pariza, je bilo kar 92,4 % stanovanj opremljenih s centralno kurjavo. Ta odstotek je seveda znatno manjši pri stanovanjih, ki se grade v drugih okrožjih (departmajih) in znaša na primer v okrožju Sever (Nord) samo 46,5 % (vpliv slabše kupne moči prebivalstva na tem terenu), v okrožju Zapada in Jugozapada 66,2 % in v pokrajinah v Sredozemlju samo 58,3 %. Upoštevajoč, da je bilo leta 1962 od vseh stanovanj v Franciji opremljenih s kopalnico ali prostorom za prho le 31 %, stranišč s tekočo vodo v notranjosti hiš le 42 %, s toplovodnimi instalacijami pa le 36 %, prica zgovorno, da dajejo Francozi v zadnjih letih velik poudarek stanovanjem s centralno kurjavo.

Francoska industrija gospodinskih hladilnikov preživlja letos težke čase. Njena proizvodnja bo kljub integracijskim in koncentracijskim premikom, ki bi naj pomenili dosedanje proizvodnje in bistveno znižali proizvodne stroške, še vedno nemogoča napraviti hitro rastocemu uvozu še vedno znatno cenejših modelov iz sosednjih držav. Po realnih ocenah bo letos uvoženih v Francijo kar 307.000 hladilnikov, od tega samo iz Italije 227.000, iz ZR Nemčije pa 51.000 kosov. Celokupni izvoz hladilnikov v višini 85.000 kosov letos ne bo dosegel izvoza v preteklem letu.

Porast proizvodnje v glavnih industrijsko razvitih državah Zapadne Evrope (ZR Nemčiji, Franciji in Italiji) letos ne bo dosegel stopnje porasta leta 1964. Vzrokov za to je mnogo.

Letos poteka v Franciji deset let, ko je združenje industrijskih proizvajalcev gospodinskih predmetov na bazi emajlirane pločevine (imenovano: A. P. A. M. E.) navedlo na vseh emajliranih izdelkih kvalitetni znak z imenom »Kontrolirani francoski emajli« (»EMAIL DE FRANCE — contrôle«), ki štiti potrošnika pred zlorabo nekvadratnih silikatnih emajlov ali celo emajlov na bazi lakov.

ŠTIPENDIJE DA, TODA NE IZVEN PRAVILNIKA

Ce kolektiv predpiše kak notranji predpis, je to za nas zakon in se je treba tudi po njem ravhati in v skladu z njim sklepati. To velja tudi glede pravilnika o štipendijah. Že na eni zadnjih sej sta kadrovska služba in komisija za štipendije predložili upravnemu odboru, naj bi se nekaterim študentom odobrile štipendije izven pravilnika. Upravni odbor je tak predlog zavrnil in zahteval glede tega točnejšo obrazložitev, ki je bila predložena na eni izmed zadnjih sej. Tudi tokrat je upravni odbor soglašal z vsemi tistimi sklepi komisije za štipendije, ki so v skladu s pravilnikom, predloge, ki pa niso

bili v skladu s pravilnikom, je upravni odbor zavrnil.

Iz obrazložitve, ki jo je dal na upravnem odboru vodja kadrovske službe tov. Alojz Pavlič, je razvidno, da gre za dodelitev štipendije izven določil pravilnika o štipendijah tistim študentom, katerih starši so socialno šibki in ki so zaposleni večji del v našem podjetju. Glede na tako obrazložitev je upravni odbor naročil komisiji za štipendije, naj predlaga centralnemu delavskemu svetu dopolnitev pravilnika o štipendijah tako, da se bo lahko izjemoma dodeljevalo štipendije otrokom naših delavcev, ki imajo manjši zaslužek in nimajo dovolj sredstev za šolanje svojih otrok.

REBALANS PROIZVODNEGA PLANA ZA LETO 1965

Vse leto 1965 je bilo pomanjkanje naročil za proizvodnjo avtomobilskih odpreskov, zato ni mogla izdelovalnica odpreskov delati s polno kapaciteto. Zaradi tega dejstva bo v tej proizvodni skupini v tekočem letu ca. 50 % nižja proizvodnja, kakor je bilo prvotno planirano. Izpad teh izdelkov je zelo neugoden, ker je ta proizvodnja — za razliko od druge — doslej najbolj akumulativna. Zato bo dohodek podjetja precej nižji od prvotnih predvidevanj v družbenem planu za leto 1965.

Proizvodnja radiatorjev je bila zaradi nedokončane organizacije dela in tehnoloških postopkov v prvem polletju v zastanku s planom. V drugem polletju, predvsem v zadnjem kvartalu pa je začelo padati tudi povpraševanje po teh izdelkih. V mesecu novembru se je pridružila še redukcija električne energije, zaradi česar je bilo podjetje primorano ukiniti nočno izmenjo proizvodnje radiatorjev. Ker je po uvedbi gospodarske reforme naša proizvodnja radiatorjev postala nerentabilna in ker ni v doglednem času pričakovati potrebnih naročil v višini naših vgrajenih kapacitet v treh izmenah, so centralni samoupravni organi odločili, da podjetje pri tej ukinitvi nočne izmene proizvodnje

radiatorjev do nadaljnjega še ostane. Zato je tudi v decembru znižan operativni plan radiatorjev. Prej navedene težave terjajo letni izpad radiatorjev za ca. 15 %.

Proizvodnja emajliranih ušlug je prav tako padla zaradi pomanjkanja naročil za 50 %.

Znižanje vse te proizvodnje na eni strani je terjalo od kolektiva dodatne napore za povečanje proizvodnje na drugi strani. Zato bo ta izpad nekoliko ublažen, toda še vedno boleč. Absolutno je pričakovati v celoti letni izpad ca. 700 — 800 ton. Odvisno je od tega, koliko bo operativni proizvodni plan v mesecu decembru presežen.

Plan dohodka bo zaradi zgoraj opisanih vplivov precej nižji, kakor je bil planiran pred

vedbo gospodarske reforme. Zaradi tega izpada smo že takoj po uvajanju gospodarske reforme v podjetju bili primorani znižati plan dohodka v odnosu do plana pred reformo. Odstopi med pričakovano spremembo predpisov in našimi predvidevanji v prvotnem planu, so bili precejšnji. Zato bodo vsa naša prizadevanja po uvedbi gospodarske reforme, da bi ekonomičneje in rentabilneje poslovali, obdržala komaj planiran dohodek po reformi na višini plana. Seveda tudi to pod pogojem, da se v mesecu decembru opravijo potrebni ukrepi pri terjatvah nadpovprečne mesečne neplačane realizacije ter poveča proizvodnja rentabilnejših izdelkov v mesecu de-

cembru. Ta planirani dohodek po uvedbi gospodarske reforme pa ne zadošča za kritje vseh obveznosti do sedanjih izplačil osebnih dohodkov v letu 1965 ter do obveznosti formiranja potrebnih skladov za leto 1966 v odnosu do trenutno obstoječih razmer, do katerih mora podjetje izpolniti svoje obveznosti.

Torej s skladi bo precej težka situacija. Za sklad skupne porabe pa sploh ni pričakovati kakih sredstev, ki bi jih rabili za potrebe družbenega standarda v naslednjem letu. Skratka, za gradnjo stanovanj v letu 1966 praktično ne bo sredstev iz dohodka letošnjega leta.

Iz vsega navedenega lahko vidimo, da se moramo pripraviti na težke naloge, ki nas čakajo v naslednjem letu, če hočemo, da bo situacija pri zaključnem računu za leto 1966 nekoliko ugodnejša, kakor jo pričakuje-
mo letos.

IC

DIJAŠKA PRAKSA

Celjska gimnazija je prosila naše podjetje, naj bi sprejeli na obvezno prakso trideset dijakov. Upravni odbor je na eni zadnjih sej sklenil, da sprejmemo na prakso teh trideset dijakov s celjske gimnazije. Prišli bodo v podjetje v času od 1. do 14. februarja 1966. Ob enem s tem je upravni odbor zadolžil kadrovske službo, da mora skrbeti za to, da bodo ti dijaki delali v proizvodnji, kjer jih je treba pravilno zaposliti, tako da bodo imeli sami in podjetje nekaj koristi od njihovega dela. Dijaki bodo dobili kot na-

grado za svoje delo 60 din na uro.

Po razporedi, ki ga je predložila kadrovska služba, bo prišlo deset deklet v emajlirnico, dve v sestavljalnico in šest v dekor oddelek.

V obrat za predelavo pločevine bo prišlo šest fantov, v orodjarno štirje in v strojno ključavničarstvo dva.

Skrb zanje je poverjena izobraževalnemu oddelku, ki jim bo določil mentorja. Ta bo vodil vse posle v zvezi z evidenco in razporeditvijo po ekonomskih enotah.

SPREJEM UPOKOJENCEV

Kakor vsako leto je tudi v tem letu kadrovska služba pripravila program za svečano pogostitev upokojencev, ki so v letu 1965 odšli v zasluženi pokoj.

Svečani sprejem je predviden 29. 12. 1965 ob 9. uri dopoldan v dvorani CDS, kjer bo opravljena kratka svečanost, izročitev diplom in nagrad ter praktičnih daril.

Vsako jeklo lahko toplotno obdelamo z žarjenjem, tako da mu s tem damo določene lastnosti, ki so potrebne bodisi za obdelavo jekla, bodisi za boljše lastnosti končnih izdelkov.

Žarjenje jekla je postopek, med katerim grejemo jeklo pri določeni temperaturi določen čas in ga nato ustrezno hladimo, da bi s tem dosegli zahtevane lastnosti. Z različnimi postopki pri žarjenju in ohlajevanju dosežemo izenačenje kemične sestave, boljše žilavost, manjšo trdoto, odstranitev notranjih napetosti itd.

K toplotni obdelavi jekla spada poleg samega žarjenja tudi kaljenje jekla, poboljšanje jekla, razni postopki površinskega žarjenja, cementiranje in nitiranje. S temi postopki dosežemo visoke trdote jekla; s poboljšanjem, ki se sestoji iz kaljenja in naknadnega ogrevanja, jeklo imenovanega popuščanja, dosežemo vse zaželeno

trdnostne lastnosti med stanji kaljenega in mehko žarjenega jekla.

V našem podjetju je od postopkov termične obdelave vse, kakor najbolj pomembno kaljenje jekla. S pravilnim kaljenjem oziroma cementiranjem

je bil material termično obdelan. Če hočemo, da bodo naša orodja dobre kvalitete, moramo vsekakor zagotoviti primeren termično obdelavo.

Za orodjarno je pomemben tudi postopek mehkega žarjenja. Z mehkim žarjenjem jeklu

KAKO DOSEŽEMO ŽELENE LASTNOSTI JEKLA

raznih vodil, puš, rezilnih orodij, vlečnih orodij itd., dosežemo zaželeno odpornost napram obrabi oziroma zaželeno rezalne sposobnosti. Zlasti pri vseh vrstah orodij je pravilna termična obdelava izredno pomembna, saj zavisi kvaliteta orodja glede na življenjsko dobo v prvi vrsti od tega, kako

zmanjšamo trdoto, da ga nato lažje obdelamo na strojih. Mehko žarjenje navadno kombiniramo z žarjenjem za odpravo notranjih napetosti, s čemer preprečimo, da bi se material pri obdelavi zvijal. Žarjenje notranje napetosti moramo izvršiti pred obdelavo surovih ulitkov.

Z mehkim žarjenjem lahko popravimo tudi jeklo, ki ga sicer ne bi mogli uporabiti. Na primer: proizvajalec nam dobavi pretirno jekleno pločevino za hladno upogibane odpreske. Če bi to pločevino uporabili v dobavljenem stanju, bi imeli visok procent izmečka. S primernim žarjenjem na mehko pa lahko material popravimo tako, da je primeren za redno proizvodnjo.

V kolikor se bo naše podjetje usmerilo v večji meri na izdelavo rudniške opreme kot so stropniki in podobno, bo za dobro kvaliteto teh izdelkov pomembno normalizacijsko žarjenje. Z normalizacijo dosežemo fino-zrnat, žilavo strukturo jekla. V kolikor bomo izdelovali večje serije takih in podobnih izdelkov, bo potrebno postaviti primerno žarilno peč, ker obstoječe peči za te namene niso najbolj primerne.

— O —

Krvodajalska akcija

Našim članom kolektiva je znano, da so bile pri nas ves čas po osvoboditvi krvodajalske akcije, ki so vedno zelo dobro uspele. Običajno je tako humano akcijo organizirala sindikalna podružnica. Vršila se je vedno med delovnim časom razen zadnje, ki pa ni uspela. Upravni odbor se je seveda upravičeno postavil na eni zadnjih sej na stališče, naj se krvodajalske akcije vrše v prostem času, vendar je na

zadnji seji sklenil, naj bo taka akcija izjemoma dne 25. decembra 1965.

Iz razprave na seji upravnega odbora je razvidno, da imajo naši organi upravljanja veliko razumevanja do te humane akcije, vendar bodo morali v bodoče organizatorji preiti iz dosedanjega klasičnega načina organizacije na drugi način, ki bo še bolj uspešen in ki se ne bo vršil med delovnim časom.

RAZGLATNA MESTA



Prve dni decembra nas je obiskal nigerijski minister za industrijo A. M. A. Akinloye s so-progo. Z njim sta bila T. O. Olaore, sekretar parlamenta in ministrov osebni sekretar F. S. Adulana.

Visoka gosta sta sprejela glavni direktor Lojze Ilgo in vodja zunanje trgovine Ivo Brenčič. Na posebno željo nigerijskega ministra za industrijo A. M. A. Akinloya in njegovega spremstva so si najprej ogledali podjetje in se dalj časa zadržali v dekor oddelku,

kjer so si natančno ogledali proizvodnjo teh izdelkov. Mimo proizvodnje dekorirane posode je visoke goste iz Nigerije zanimala še proizvodnja kotličkov za vodo in kopalnih kadi.

Pred odhodom je sekretar parlamenta T. O. Olaore obljubil spisek uvoznikov emajlirane posode v njihovi državi.

NABAVA NOVEGA STROJA

Vedno pravimo, da so pri nas stroji stari kot Noetova barka in vsaka vest o nabavi novega stroja močno razveseli tiste tovarne, ki delajo tam, kamor je novi stroj namenjen. Tokrat se ga bodo razveselili naši orodjarji.

Na seji upravnega odbora, dne 7. decembra 1965, je bilo sklenjeno, da se za potrebe orodjarne nabavi nov stroj pantograf MP 200. Pantograf je rezkalni stroj specialne vrste. Z njim je omogočena hitrejša obdelava orodja ter mnogo delovnih operacij, ki so jih doslej vršili na različnih strojih ali pa celo ročno. Obdelava na ta stroj je hitrejša in preciznejša.

NOVOLETNA ČAJANKA

Mladinski komite pripravlja za soboto, 18. decembra 1965 novoletno čajanko v kletnih prostorih upravnega poslopja. Ker bo to prva prireditev te vrste pred prazniki, bo obisk verjetno prav dober, posebno se, ker je pripravljen tudi zanimiv program.

Torej v soboto vsi na čajanko!

Težav ne manjka...

Gospodarska reforma ima nujen odraz tudi v delu političnih organizacij. V kakšni obliki in kolikšni meri je to opaziti med našo mladino, je povedal novozvoljeni predsednik mladine tovariš Anton Bornšek.

Že nekaj let nazaj lahko opazimo nezainteresiranost mladine za nekatere oblike dejavnosti mladinske organizacije. Tako je danes skoraj nemogoče zagotoviti obisk na katerem koli predavanju, ki ga lahko pripravimo v naših prostorih. Skoraj podobno je s prostovoljnimi akcijami, kjer nas stane minimalen uspeh veliko truda. Oboje je bilo pred leti ena glavnih dejavnosti dela mladinske organizacije. Danes pa, kot je videti, za takšne reči ni več časa.



Šolanih kadrov ni v naših vrstah

V zadnjih letih je naš kolektiv sprejel dosti mladih ljudi iz srednjih in visokih šol. Vendar pa le majhno število teh ljudi sprejme sodelovanje v mladinski organizaciji, čeprav bi nam bil ta kader zelo potreben. Njihove izkušnje pri delu s šolsko mladino bi gotovo vnesle v delo naše organizacije mnogo novih elementov.

Mladinski klub je brez mladih delavcev

Pred kratkim je bil v Celju ustanovljen mladinski klub, namenjen vsej mladini, tudi delavski. Vidimo pa, da so slednji prav redki gostje tamkajšnjih prostorov. Morda še ni vsakdo seznanjen s temi novimi in tudi edinimi prostori celjske mladine, zato so današnje ocene še nepravilne do naših članov.

Prav gotovo si bomo šteli za uspeh, če bomo uspeli preusmeriti vsaj del mladine od gostilniških pultov k šahovskim deskam, zanimivemu branju in poslušanju zanimivega predavanja v klubu.

Ostali smo sami z našimi problemi

Pravimo: »V slogi je moč!« Tega bi se morale sedaj še močneje zavedati ostale politične organizacije v tovarni. Predvsem ZK, katere članstvo se dopolnjuje iz naših vrst, pa naj bi jim zato ne bilo vseeno, kako dela in živi mladinska organizacija. Tako pa rešujemo bolj ali manj uspešno naše probleme, ki so pogostokrat zelo skupni.

To so samo nekateri podrobnosti problematike mladinske organizacije po konferenci. Rešitev teh bi bila obenem izpolnitev nekaterih sklepov zadnje mladinske konference.

IGO

Na podlagi določila čl. 146 Temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. SFRJ 17/65) ter čl. 30 statuta Tovarne emajlirane posode Celje Centralni

delavski svet podjetja v svrhu ureditve delovnih razmerij v podjetju — ureditve letnih dopustov sprejel dne 10. decembra 1965 naslednji:

ZAČASNI SKLEP

Dopusti

Čl. 1.

Delavci imajo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj 14 delovnih dni in največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu.

Letni dopust se delavcem določa v skladu z določili čl. 64 temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. SFRJ št. 17/65) v mejah iz prejšnjega odstavka po delovni dobi, delovnih pogojih, posebnih socialnih razmerah.

Čl. 2.

Delavec pridobi pravico do rednega letnega dopusta po nepretrgani delovni dobi 11 mesecev.

Šteje se, da v delovni dobi v smislu prejšnjega odstavka ni presledka, če sklone delavec novo delovno razmerje v treh dneh, od dneva, ko je prenehalo njegovo prejšnje delovno razmerje.

Čl. 3.

Letni dopust določen po delovni dobi, znaša:

Do 5 let	10 dni
Od 5 do 10 let	15 dni
Od 10 do 20 let	20 dni
Od 20 do 30 let	25 dni
Nad 30 let	30 dni

Čl. 4.

Letni dopust glede na delovne pogoje, se določa:

a) Delavcem, ki opravljajo zdravju škodljivo delo na delovnih mestih na katerih prihaja do poklicnih obolenj in je to dokazano z meritvami Zavoda za medicino dela Celje, se na teh delovnih mestih po novi analitični oceni prizna dodatni redni dopust od 1 do 4 delovnih dni.

b) Po zahtevnosti dela (strokovna usposobljenost in šolska izobrazba) za delovna mesta, kjer se zahteva

— osemletka	1 dan
— poklicna šola in kvalifikacija	2 dni
— popolna srednja šola in visoka kvalifikacija	4 dni
— višja šola	5 dni
— visoka šola	6 dni

pod pogojem, da ima delavec na delovnem mestu strokovno izobrazbo za ustrezno delovno mesto.

Čl. 5.

Glede na posebne socialne razmere se določa letni dopust:

a) Matere z enim otrokom do dveh ali z dvema in več otroki do 7 let starosti 2 dni

z dvema otrokoma do 4 let 4 dni

b) Invalidi: delovni invalidi in invalidi NOV

nad 60 % ali druga stopnja 6 dni

od 30 do 60 % ali tretja stopnja 3 dni

c) Borci in udeleženci NOV s priznано dvojno delovno dobo

— do 9. 9. 1943 6 dni

— od 9. 9. 1943 do konca leta 1944 4 dni

— od 1. 1. 1945 do 9. 5. 1945 2 dni

d) Interniranci in sodelavci NOV, ki imajo priznано enojno delovno dobo, če se je internacija odnosno sodelovanje pričelo

— pred 9. 9. 1943 3 dni

— od 9. 9. 1943 do konca leta 1944 2 dni

— od 1. 1. 1945 do 9. 5. 1945 1 dan

Dopusti po točkah b, c, d se priznavajo samo po enem izmed teh kriterijev, čeprav so izpolnjeni pogoji po več kriterijih.

Čl. 6.

Skupni letni dopust odrejen po kriterijih iz čl. 3, 4, 5 znaša lahko največ 30 delovnih dni.

Borci in udeleženci NOV, ki dosežejo po vseh drugih kriterijih 30 delovnih dni letnega dopusta ne da bi se jim že v to dobo upošteval tudi dodatni letni dopust po čl. 5 točka c, in d, se jim prizna dodatni letni dopust po čl. 5 točka c, d preko 30 dni ter se smatra ta presežek kot izredni plačan dopust po čl. 72 Temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

Čl. 7.

Mladina do 18 let starosti je opravičena na letni dopust po gornjih kriterijih povečan za 7 dni.

Delavec, ki je starejši od 18 let in nima še delovne dobe preko 5 let ter ne bi po gornjih kriterijih dosegel najmanj 14 dni dopusta, se mu prizna letni dopust najmanj 14 delovnih dni.

Pripravnikom se priznava letni dopust ne glede na gornje kriterije 14 delovnih dni.

Čl. 8.

Čas, v katerem delavec med letom izrablji letni dopust, določa v skladu z naravo in organizacijo dela v podjetju Upravni odbor z letnim planom dopustov, pri čemer se po možnosti upoštevajo posebne želje posameznih delavcev.

Delavec ima pravico izrabiti svoj letni dopust v nepretrganem trajanju. Le na njegovo zahtevo oziroma z njegovo privolitvijo se sme odobriti, da izrablji dopust v dveh delih.

Izjemoma ima delavec pravico izrabiti en dan svojega lastnega delovnega dopusta za svoje potrebe tistega dne, ki ga sam določi.

Delavec mora biti obveščen najmanj 30 dni prej predno se začne njegov lastni dopust.

Čl. 9.

V redni letni dopust se ne šteje čas, ko delavec ni delal zaradi državnega praznika, bolezenskega dopusta, orožnih vaj, predvojaškega pouka, opravljanja javnih funkcij, plačanega izrednega dopusta in delavke zaradi nosečnosti in poroda.

Čas, ki ga delavec prebije med začetim letnim dopustom v bolniškem stanju, odrejenem po zdravniku javne zdravstvene službe, se ne šteje v redni letni dopust.

Čl. 10.

Čas, ko je bil delavec v delovnem razmerju preden je odšel k vojakom, da odsluži ali dosluži kadrovske rok se mu prišteje k delovni dobi za pridobitev pravice do letnega dopusta v letu, ko nastopi delo po odsluženju vojaškega roka. V kolikor je delavec izkoristil dopust v letu, ko je odšel k vojakom, mu letni dopust v letu, ko pride od vojakov ne pripada ter se mu priznava letni dopust v tem letu le v primeru, če je zaposlen do konca leta več kot 6 mesecev in sicer toliko dni, kolikor znaša njegova zaposlitev.

Čl. 11.

Delavec ima pravico biti odsoten z dela 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu. Ta izredni plačan dopust se priznava delavcem v naslednjih primerih:

— pri vpoklicu na orožne vaje, ki trajajo najmanj mesec dni, pri vpoklicu in pri povratku	1 dan
— za poroko	2 dni
— za polaganje strokovnih izpitov	3 dni
— za primer bolezni člana ožje družine	3 dni
— za smrt člana ožje družine	2 dni
— za selitev	1 dan
— ob porodu	1 dan

Za člana ožje družine oz. ožjega sorodnika se smatra v primeru smrti zakonec, otroci, starši, stari starši, bratje in sestre, tast in tašča, zet in snaha.

Dopust v primerih bolezni člana ožje družine se odobri takrat, kadar gre za težjo obolenje ter v družini ni družinskih članov, ki bi se lahko brigali za oskrbo bolniku. V tem primeru se smatrajo za člane ožje družine zakonci in otroci, dočim starši, bratje in sestre, tast in tašča ter zet in snaha pa le takrat, če žive v skupnem gospodinjstvu z delavcem.

Gornje izredne plačane dopuste odobrava vodja kadrovske službe na predlog obrata, sektorja odnosno službe.

Glavni direktor lahko odobri izredni plačan dopust 7 dni tudi v drugih izrednih nujnih in opravičenih primerih na predlog kadrovske službe.

Čl. 12.

Nadomestilo osebnega dohodka za časa letnega dopusta in izrednega plačanega dopusta se obračunava in izplačuje po določilih pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Določila št. 78, 79, 80, 83, 84, 86 dosedanjega pravilnika o delovnih razmerjih ostanejo še nadalje v veljavi ter se uporabljajo pri odobravanju odsotnosti in dela.

Čl. 13.

Začasni sklep stoji v veljavo, ko ga potrdi Centralni delavski svet ter se uporablja od 1. 1. 1966 dalje za določanje odsotnosti z dela v letu 1966.

Predsednik CDS
Končan Vili

OGLAS

Hišni svet Pokopališka 2 potrebuje hišnika za opravljanje hišniških del in za kurjenje centralne kurjave.

Za sklenitev hišniške pogodbe pridejo v poštev člani našega kolektiva, ki dajo svoje stanovanje na razpolago stanovanjski komisiji, katera jim izstavi nato odločbo za zasedbo hišniškega stanovanja, ki obsega sobo, kuhinjo, kopalnico in ostale pritlikline.

Interesenti naj se javijo hišnemu svetu Pokopališka 2 Celje zaradi dogovora.

OBRATU

TOVARIŠ UREDNIK!

Ker se v zadnjem času postavlja več vprašanj in tudi več neupravičene kot opravičene kritike o delu posameznih disciplinskih komisij, podajamo nekaj načel dela v disciplinskem postopku.

Po 18. členu začasnih sklepov so dolžni vsi predpostavljani ugotavljati kršitev delovnih dolžnosti in oddati tozadevno prijavo pravni službi. Rok za prijavo določa predpis 103. členu pravilnika o delovnih razmerjih, ki je še vedno v veljavi glede tistih določb, ki ne nasprotujejo določbam temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

Na podlagi prejete prijave se zaslisi v pregon predlaganega kršilca delovnih dolžnosti najpozneje v roku treh dni. V najkrajšem času zbere pravna služba tudi ostalo gradivo in ga s prijavo predloži v obravnavo pristojni komisiji. Rok zaslivanja treh dni je najprimernejši in se ta rok uporablja v vseh postopkih, v katerih se obravnavajo kakršne koli pravice in dolžnosti delavca in državljan. Sicer novi temeljni zakon o delovnih razmerjih rokov v disciplinskem postopku ne postavlja, vendar se nadaljuje z dosedanjimi praksami, ki je uporabljala tozadevne predpise po zakonu o kazenskem postopku. Glede rokov za disciplinsko obravnavo in izdajo odločbe pa se uporabljajo določbe po zakonu o upravnem postopku.

V posebno nujnih primerih obravnavajo komisije primer neposredno po prejemu gradiva, v ostalih primerih pa so obravnave za več primerov hkrati. Kot nujni primeri so kršitve, zoper katere je hkrati uveden tudi kazenski pregon.

Po sklepu komisije, ugotovljenem v pripravljalnem postopku na podlagi gradiva, je obdolženec kriv prekrška ali pa je oproščen, v vsakem primeru pa je izdana pismena in obrazložena odločba.

Gornje so le glavni obrisi dela komisij. Podrobnejše določbe bodo določene z novim pravilnikom o disciplinskem postopku, ki ga bo v kratkem pripravila pravna služba. Pravilnik bo prilagojen potrebam podjetja, vendar v skladu s predpisi temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

Z navedenim le delno odgovarjamo kritiki, skriti med vrsticami članka, objavljenega v »Emajlircu št. 20«, še bolj pa neopravičeni kritiki na seji delavskega sveta neke poslovne enote, dne 7. oktobra 1965. Čutimo dolžnost, spomniti jih na veljavne predpise, predvsem pa, da na poti skozi hodnik I. nadstropja snamejo kopreno z oči. Videli bodo stvarnost! Hodnik je bil in bo vedno prazen!

TOVARIŠ UREDNIK!

Sodelavcem, prijateljem in znancom se iz srca zahvaljujem za izredno pristržno slovo ob mojem odhodu v pokoj. Posebej se moram zahvaliti tovarišu Medvedu za ganljive besede.

Ivan Majerič,
upokojenec

DOPIŠUJTE V NAŠ LIST

AKCIJSKI PROGRAM JE NAREKOVAL AKTIVNOST

Uresničena stara zamisel

Uporaba magnezijevega karbonata je stara prav toliko ko delo pri razvoju titanove frite. Segajta v leto 1957. Tistega leta se je porodila ideja, katere oče je Maks Plauc.

Sestavni del titanove frite je magnezijev karbonat, ki ga imenujejo tudi magnezit. Sprva je bilo logično, da smo uporabljali sintetični magnezijev karbonat, ki smo ga dobivali iz tovarne »Lek« v Ljubljani. Vendar se je že med osvajanjem frite porodila Maksu Plaucu zamisel, da bi morebiti mogli uporabljati namesto sintetičnega magnezijevega karbonata magnezitovo rudo; ki bi jo mleli doma. Zvedel je za rudnik v Prištini, v katerem pridobivajo magnezijev karbonat skorajda docela brez primesi. Najpomembnejše pri tej rudi pa je nedvomno dejstvo, kar je skorajda edinstven primer v svetu, da ne vsebuje kalčija.

Ker je bila cena rudi neprimerno nižja, je že leta 1959 — bilo je to 3. novembra — naslovil tehničnemu vodstvu poročilo, ki vsebuje naslednji odstavek:

»Podatki kalkulacij, ki smo jih v tej zvezi dobili od tehniške priprave dela izkazujejo ceno din 44 za 1 kg mletega surovega magnezita, medtem ko je cena sintetičnega magnezijevega karbonata od »Leka« din 380. Prihranek bi znašal (pri takratnem obsegu proizvodnje, prip. p.) 4.032.000 din.»

Odgovora ni bilo. Na večkratno ustmeno posredovanje je, po izjavi tovariša Plauca, dobival silno neprepričljive

odgovore. To je tembolj nerazumljivo, ker so prav tisti čas porabili vagon rude, ki so jo mleli v primeru, če je izostala pošiljka sintetičnega magnezijevega karbonata iz Ljubljane. Leta 1963 zasledimo znova pismeni zahtevek. Tedaj se je količina titanove frite že tako povečala, da je znašal prihranek ob uporabi magnezitove rude (pri isti ceni) 9.408.000 dinarjev.

Tudi tokrat nismo uspeli zagotoviti 28 ton rude letno, čeprav je po količini to za ogromni rudnik približno toliko, ko za nas zaboj posode.

Z razmišljanjem o možnostih prehoda na 42 urni tednik je prišla zamisel o nadomestitvi sintetičnega magnezijevega karbonata s cenejšo rudo spet na površje.

V programu je bil magnezit ena od točk, ki nam bi naj omogočila prehod na skrajšani delovni čas. Žal je ostala le na papirju.

Magnezitovo rudo in njeno uporabo pri proizvodnji titanove frite omenja tudi akcijski program. Odločilni zahtevi za uresničitev akcijskega programa in prizadevnosti ing. Jošta gre v največji meri zasluga, da je skorajda desetletje stara zamisel danes realizirana. Ker smo morali, smo našli sredstva in prebrodili tistih nekaj ovir, med katerimi je morebiti še največja mletje. Sodelovanje,

— danes lahko zapišemo uspešno sodelovanje — Maks Plauc, ing. Jošta in ing. Senčarja je kronano z uspehom ki omogoča podjetju letni prihranek 14 (številka ni preverjena) milijonov dinarjev.

Prepričani smo, da poslej Maks Plauc ne bo imel več občutka, da za njegovo delo ni razumevanja. Išče namreč že možnosti za domačo proizvodnjo phalne mase in vse kaže, da se raziskava bliža koncu. Želimo mu, da bi tudi tu uresničil zamisel, ki jo je snoval že pred leti.



JAVNI IZREK KAZNI

Po določbah 20. člena začasnih sklepov objavljamo pravnomočne odločbe primerov, v katerih so disciplinske komisije izrekle ukrep javnega opomina in zadnjega javnega opomina pred izključitvijo.

Javni opomin so prejeli:

V OBRATU — II emajlirnica
Kumerc Alojz, rojen 7. 5. 1927, iz Vezovja pri Slivnici, — neopravičeni izostanek;

Kenjalo Dušan, rojen 10. 3. 1935, iz Celja, ker je udaril in sunil sodelavko, ki je padla in si pri padcu poškodovala koleno;

Filipović Nasko, rojen 8. 3.

1920, iz Celja, ker je z neprimernimi opombami motil sestanek v emajlirnici, na katerem so izbirali in predlagali kandidate v organe delavskega samoupravljanja ter javno žalil vodjo sestanka z žaljivimi izrazi;

Kamenik Konrad, rojen 8. 12. 1963, iz Arclina in Rozman Franc, rojen 29. 9. 1962, iz Krajnc, ker sta kljub opozorilu malomarno opravljala svoje delo izbočarja kopalnih kadi;

Roc Ljubica, rojena 29. 9. 1942 iz Gotovelj, ker je neopravičeno odklanjala izvršiti delovni nalog svojega predpo-

stavljenega, ki jo je začasno premestil na drugo delovno mesto in mu grozila ter ga žalila z neprimernimi izrazi;

Sinković Martin, rojen 4. 5. 1938 iz Celja, — neopravičeni izostanek;

Djurić Veljko, rojen 27. 7. 1942 iz Celja, — neopravičeni izostanek;

Held Valentina, rojena 11. 2. 1939 iz Celja, — neopravičeni izostanek;

Kmetič Milan, rojen 19. 7. 1934 iz Celja, — neopravičeni izostanek.



ZA PRAZNIK REPUBLIKE so v emajlirnici nagradili svoje sodelavce za dolgoletno delo v podjetju. S te slovesnosti je tudi naš fotoreporter posnel ta prizor. (Foto LT »Emajl«)

Kadrovske vesti

IZSTOPI:

Ivanjković Mato — samovoljno zapustil delo, Kolenc Rudolf, odšel iz podjetja na lastno željo, Kralj Jakob — upokojen, Juteršek Anton — umrl, Mrz Anton — sporazumno, Krivec Franc — discipl. odpust (neopravičeni izostanki), Doberšek Feliks — samovoljno, Razdevšek Jože — sporazumno, Mlinar Alojz — samovoljno, Hajšinger Stanko — upokojen, Ogrizek Marjan — sporazumno, Rečnik Ivan — invalidsko upokojen, Pilko Anton — sporazumno, Penič Edvard — sporazumno, Jankovič Franc — upokojen, Bartolič Blaž — sporazumno, Lojen Ivan — sporazumno, Roje Karl — sporazumno, Šrebočan Maks — invalidsko upokojen.

VSTOPI:

Bratina Vladimir — strojni tehnik, Veselak Stane, Zidanšek Jože — ekonomist, Cimerlajt Miroslav — strojni tehnik, Semečnik Ferdo.

POROKE:

Smeh Vladimir, Dokler Viktor-Jože, Lešnik Izidor, Skrobar Veronika, Skrobar Marija, Golob Anton, Verdovnik Ana, Gajšek Bogomila, Sitar Tereziya-Krušar Anton, Krajnc Martin, Bukovšek Olga, Sentočnik Boža-Mansuti Alojz, Juteršek Silva, Piliš Franc-Meke Olga, Šelih Anton, Gubenšek Jože-Korošec Karolina.

NARAŠČAJ V DRUŽINI SO DOBILI:

Klepč Srečko — hči Vera, Klanjšek Helena — sin Milan, Božič Alojz — hči Danijela, Oplotnik Ervin — hči Karmen, Čakš Cilka — sin Franc, Brečko Ida — sin Rajko, Stojaković Milorad — sin Milorad, Polajžer Jože — sin Jože, Štamol Cvetka — hči Tanja, Korošec Jožica — sin Maks.

V OBRATU — II pocinkovalnici

Zaler Adolf, rojen 11. 6. 1941, iz Hruševca št. 31, ker je predčasno zapustil delo in odšel domov ter udaril sodelavca.

V OBRATU — III radiatorski delavnici

Hostnik Martin, rojen 5. 9. 1940 iz Celja, ker je obratovodji posredoval podatke o nezgodi pri delu, ki ni bila nezgoda oziroma je molče soglašal z navedbami obratovodje, ko je le ta izpolnjeval prijavo o nezgodi. Podjetje pri izplačilu nadomestila ni oškodovano.

Zadnji javni opomin so prejeli v

OBRATU — II predelovalnici kovin:

Cerenjak Stanko, rojen 10. 9. 1938 iz Vojnika, zaradi pretepanja sodelavca in neupoštevanja higiensko varnostnih predpisov. Pri delu ni uporabljal zaščitnih sredstev z uporabo nedovoljenih pripomočkov pa skušal doseči večjo normo in osebne dohodke.

Rebešek Slavko, rojen 16. 6. 1932 iz Gorij pri Smartnem v Rožni dolini, ker je zaradi vinjenosti neopravičeno izostal z dela skupno 10 delovnih dni.

OBRATU — II emajlirnici

Močilar Jožica, rojena 23. 3. 1945 iz Lesja št. 4, Podpečan Stanka, rojena Bezjak, rojena 12. 7. 1945 iz Trnovelj št. 120, Grajzl Stanko, rojen 28. 9. 1939

NOVO V KNJIŽNICI

BOHME C., H. J. Borghardt in A. Kirberg: Informationsbuch für Technologen. Berlin 1964.

TASCHENBUCH Maschinenbau. Band I. Berlin 1964.

MILEUSNIC N. in M. Nešić: Programiranje proizvodnje i poslovanja i komandno-kontrolni sistem. Beograd 1965.

SEARSA F. W.: Mehanika i talasna kretanja. Beograd 1964.

SEARSA F. W.: Elektrizitet i magnetizam. Beograd 1964.

STATISTIČKI GODIŠNJAK 1965. Beograd 1965.

MILES L. D.: Techniques of Value Analysis and Engineering. New York (Itd.) 1961.

ORGANIZACIJA i ekonomika pomoćnih pogona u industrijskom poduzeću. Zagreb 1965.

GORDON P. L. in R. Gordon: Paint and Varnish Manual. New York.

WULF J., H. J. Taylor in A. J. Shaller: Metallurgy for Engineers. New York 1952.

PAYNE H. F.: Organic Coating Technology. New York (1964).

MOUGET F.: Što je to MTM? Zagreb 1964.

DENONA A.: Interni učinci u ind. poduzećima. Zagreb 1965.

JERZABEK S.: Mehanografska obrada podataka u poslovanju industrijskih poduzeća. Beograd 1965.

CERIC Z.: Zbirka propisa o preduzećima. Zagreb 1965.

DERENCIN J., S. Lepotincec in O. Mandić: Statuti privrednih organizacija. Zagreb 1965.

LEKSIKON vanjske trgovine. Zagreb 1965.

ZAHVALA

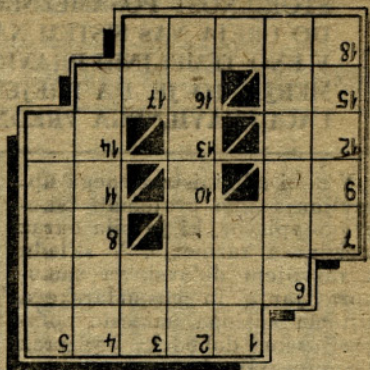
Ob nenadni in nenadomestljivi izgubi dragega moža in očeta

JUTERŠEK ANTONA

se za toplo sočustvovanje, poklonjene vence, pomoč in za spremstvo na njegovi zadnji poti iskreno zahvaljujemo celotnemu kolektivu, njegovim ožjim sodelavcem in vsem prijateljem.

Zalujocha
žena in otroci

KRIŽANKA



VODORAVNO: 1. zgornja stena v stanovanju, 6. mimohod, slavnostni obhod, 7. tovarna v Črnučah pri Ljubljani, 8. znamka domačih TV sprejemnikov, 9. primorski vzklík, 10. soglasnik, 11. ime črke, 12. osebni zaimek, 13. črka s konca abecede, 14. pritrdilnica, 15. nikalnica, 16. znamka italijanskih avtomobilov (množina), 18. dolgorepa papiga.

NAVPIČNO: 1. osamljen, edini, 2. vlačilec kmetijskih strojev ali prikolic, 3. egiptovski bog, 4. vojaška formacija (množina), 5. pokrajina v Italiji, 6. tisti, ki planira, 7. stari naziv za Ljubljano, 17. avtomobilska oznaka za Maroko.

ZAHVALA

Vsem, ki so spremili na zadnji poti mojega moža Franca Sotoška, se prav iskreno zahvaljujem. Še posebno se zahvaljujem aktivu ZB NOV Tovarne emajlirane posode za pomoč, ki jo je bila ob tem žalostnem dogodku deležna moja družina, kakor tudi godbi tovarne za igrane žalostinke na pogrebu.

Nada Sotošek

Emajlirico

Časnik izhaja v okviru enote informacije vsako drugo sredo v nakladi 3.700 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga uredniški odbor: ing. Danilo Fajš, Ivo Gostečnik, Tone Ivanič, Emil Jejčič, Metka Božič, Vlado Smeh in dr. Franc Zupančič. Glavni in odgovorni urednik Vlado Smeh. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 39-21, interna 207. Tisk in kliseji ČP »Celjski tisk« Celje.

NEDVOMNO SPADA MATERIALNA SPODBUDA NEPOSREDNEGA PROIZVAJALCA MED NAJPOMEMBNEJŠE ČINTELJE, KI VPLIVAJO NA MANJŠO ALI VEČJO DELOVNO STORILNOST POSAMEZNEGA PROIZVAJALCA. TO SPODBUDO UREJA NAŠ SISTEM NAGRAJEVANJA, KI S TEM POSEGA V ENO TEMELJNIH PRAVIC DELAVCA IZ DELOVNEGA RAZMERJA, TÖ JE, DA PREJEMA OSEBNE DOHODKE NA PODLAGI PRAVILNEGA VREDNOTENJA NJEGOVEGA DELA.

V dobi administrativnega upravljanja smo prejeli takozvano »plačo«, ki je bila odraz meznega razmerja. V skladu z razvojem delavskega samoupravljanja in gospodarskega sistema nastopa namesto »plače« osební dohodek kot izraz samoupravljanja.

Naša praksa kaže, da smo dosegli lepe gospodarske uspehe, če je bil naš sistem nagrajevanja spodbuden, tako da je spodbujal vsakega posameznika za povečanje produktivnosti dela.

Sistemi nagrajevanja se vedno spreminjajo in dopolnjujejo z namenom, da se oblikuje vedno tak sistem, ki vzpodbuja vse k nenehni rasti delovne storilnosti.

Leta 1952 so se v našem sistemu pojavile »tarifne postavke«, ki jih je določil delavski svet v tarifnih pravilnikih. Formiran je bil plačilni sklad, ki ni smel biti prekoračen. Čim večji je bil dohodek podjetja, temvečji je bil plačni sklad. Poznejše oblikovanje plačnih skladov vse do današnjega dne je preživelo različne faze. V prvi fazi ni bil v skladu z gibanjem produktivnosti dela. V drugi fazi je bil uveden poseben davek, ki se je imenoval »davek od

presežka sklada za plače«. Pojavil se je »povprečni sklad za plače«. Če je plačni sklad presegel povprečni sklad, je ta razlika pomenila »presežek sklada za plače«. Od tega presežka smo morali plačati davek, višek pa smo razdelili in smo ga imenovali »dobiček«. V tretji fazi je sestavljen plačni sklad iz dveh delov. Iz obračunskega plačnega sklada in dopolnilnega plačnega sklada. Oboje skupaj je bilo dejanski plačni sklad, davka na plačni sklad pa ni bilo več, tako da je bil to neto plačni sklad.

V četrti fazi je bilo značilno mišljenje o tarifnih postavkah. Marsikdo je smatral tarifno postavko za svojo plačo in si je prizadeval, da je bila ta čim višja. Tedanja plača pa ni bila odvisna samo od tarifne postavke v tarifnem pravilniku, temveč tudi od plačnega sklada, ki je bil odvisen od doseženega dohodka podjetja. Tarifna postavka v tarifnem pravilniku torej ni pomenila tudi visoke plače, ker je bila plača odvisna od plačnega sklada, ta pa je bil odvisen od določenih predpisanih instrumentov. Zato so bile dejanske plače lahko večje le, če je bil plačni sklad večji od vsote tarifnih postavk. V nadaljnjem razvoju delitve dohodka in osebnega dohodka so se sistemi vedno bolj izpopolnjevali vse do danes. Naš sistem, kot vemo, je močno zastarel.

Čeprav smo si v preteklosti mnogo prizadevali, da ne bi delali napak pri graditvi sistemov nagrajevanja, smo vendarle nehoté marsikaj pogrešili, kar smo morali pozneje popravljati. Največ napak je bilo pri ocenjevanju delovnih mest ali neobjektivnega vrednotenja dela. Namesto delovno mesto smo ocenjevali človeka, ki je delal na delovnem mestu. V posameznih fazah razvoja so se skušale uveljaviti kot bolj važne in vredne posamezne službe in so smatrale, da spadajo v neko privilegirano skupino. Tudi to je povzročilo neskladje pri vrednotenju delovnih mest in seveda tudi nezadovoljstvo, ki je bilo izraženo v številnih pritožbah, naslovljenih na organe upravljanja.

Po smernicah, ki jih je dal za letošnje leto centralni delavski svet, se pripravlja novo vrednotenje dela na delovnih mestih. To pripravlja posebna

strokovna grupa, ki jo je postavil upravni odbor. Ta grupa ima veliko in odgovorno delo. Tovariši, ki so to odgovorno delo sprejeli, se tudi zavedajo svoje odgovornosti.

Ceprav je v smernicah jasno nakazana pot, po kateri moramo iti, se včasih pri nekaterih članih kolektiva porajajo neki nerazumljivi dvomi, češ, kako bo kolektiv sprejel vrednotenje delovnih mest, boje se, da bo zaradi tega padla proizvodnja in podobno. Od kod neki taki dvomi v času, ko je naše samoupravljanje doseglo res dostoj-

no višino? Od kod tako nezaupanje v kolektiv, ko vemo, da je v vseh fazah razvoja našega plačnega sistema dosegel ta svojo popolnost samo takrat, če ga je celoten kolektiv sprejel z zavestjo in prepričanjem, da je sprejemljiv in dober.

Tako kot v preteklosti, bo treba tudi sedaj jasno predočiti vsem članom kolektiva nov sistem nagrajevanja, jim raztolmačiti preprosto in jasno njegovo vsebino ter z njihovim sodelovanjem doseči čim popolnejšo obliko, ki bo sprejemljiva za določen čas.

ZAUPAJMO SI

RAZMIŠLJANJE OB IZDELAVI NOVIH PRAVILNIKOV O DELITVI DOHODKA

POVRNITEV POTNIH STROŠKOV

Na deveti redni seji upravnega odbora je bilo sklenjeno naj se pripravi pregled, koliko članov kolektiva se vozi na delo iz česar bodo razvidni nekateri pokazatelji, ki zanimajo organe upravljanja glede na smotno gospodarjenje podjetja. Tak pregled je pripravila kadrovska služba in ga predložila upravnemu odboru na seji 25. novembra 1965. Po teh podatkih se vozi na delo in z dela bodisi z vlakom ali avtobusi nad šeststo članov kolektiva v različne smeri. Med temi je največ kvalificiranih (303) in polkvalificiranih (157) delavcev. Od skupnega števila delavcev, ki se vozijo na delo je 75,7 % takih, ki so zaposleni v podjetju manj kot pet let, ostalih 42,3 % pa je zaposlenih v podjetju nad pet let. Delavci, ki se vozijo na delo, plačajo za stroške prevoza 600 din do 5.600 din, tako, da je najvišji možni regresni znesek do 5.000 din, ki ga krije podjetje. Po podatkih je razvidno, da se povrne vsakemu članu kolektiva, ki se vozi na delo povprečno mesečno 3.506 din ali povprečno 42.072 din letno.

Na podlagi razprave, ki se je razvila na seji upravnega odbora v zvezi s predloženim pregledom, je bilo sklenjeno, da se delavcem, ki se vozijo na delo, do nadaljnjega povračajo potni stroški po dosedanjih določilih, ki jih je sprejel centralni delavski svet. Obenem s tem je

upravni odbor sklenil, da naj imajo pri sprejemu v službo prioriteto delavci iz ožjega celjskega območja tako, da odpade povračilo prevoznih stroškov.

ej

Soustanoviteljstvo pri bankah

Po zakonu o bankah in kreditnih poslih je izvršena celotna reorganizacija našega bančnega sistema, zaradi česar je bilo nujno, da tudi naše podjetje, ki ima neposreden poslovni interes, pristopi kot soustanovitelj pri bankah.

O predlogu za pristop k soustanoviteljstvu pri bankah je razpravljal in sklepal centralni delavski svet na izrednem zasedanju, ki je bilo 26. novembra 1965.

Centralni delavski svet je sklenil, da se naše podjetje prijavi kot soustanovitelj pri bankah in to pri Komunalni investicijski banki v Celju in Investicijski banki SR Slovenije v Ljubljani. Določil je tudi zneske deležev pri soustanoviteljstvu, ki so plačljivi v treh obrokih (v treh letih) in si s tem zagotovili pravico do določene števila glasov.

ej

ZA USKLADITEV PRAVILNIKOV LE ŠE MALO ČASA

(Nadaljevanje s 1. strani)

liko odgovornost. V skladu s tem zakonom moramo sprejeti nov notranji pravilnik o varstvu pri delu do 6. aprila 1966.

Nekatere strokovne službe delajo s polno paro, da bi bilo pravočasno vse pripravljeno za razpravo na seji upravnega odbora in pozneje v celotnem kolektivu. Tako je že pripravljen osnutek pravilnika o varstvu pri delu, osnutek pravilnika o delitvi dohodka, v pripravi pa je tudi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. V najkrajšem času bo potrebno pristopiti še k pripravi osnutka pravilnika o delovnih razmerjih ter uskladiti vse druge predpise z zakoni. Močno pogrešamo tudi pravilnik o disciplinskem postopku, ki smo ga sicer pred več leti sprejeli, vendar ga danes ne moremo več uporabljati.