

STROJNICA  
KRAJČNICA  
V BEZU

## Odlikovanja ob obletnici potresa v Skopju

PREDSEDNIK TITO ODLIKOVAL VEČ KOLEKTIVOV IN  
POSAMEZNIKOV

Pred obletnico katastrofalnega reševalna ekipa TAM, ki je prepotresa v Skopju je predsednik republike Josip Broz Tito odlikoval več organizacij, ekip in posameznikov za trud in uspehe pri reševanju življenj in premoženja po potresu ter za požrtvovalno delo pri gradnji predmestnih naselij za stanovanja in nastanitev prebivalcev Skopja.

Med kolektivi iz vseh republik, ki so prejeli odlikovanja, je tudi

jela Red bratstva in enotnosti s srebrnim vencem. Red DELA Z ZLATIM VENCEM JE PREJEL KOLEKTIV CELJSKEGA »INGRADA«, red dela s srebrnim vencem pa ljubljanski Geodetski zavod, Marles iz Maribora, Slovenija-projekt iz Ljubljane, Tehnogradnje iz Maribora in Toplovod-Elektrosignal iz Ljubljane.

## Zmanjšanje in preusmeritev investicij

Ko zasledujemo gibanje gospodarstva in gradbeništva v SRS vidimo, da letos močno presega obseg in vrednost gradenj v primerjavi s plansko dinamiko republike.

Ta številka je v juliju tl. že preseгла za 60% realizacijo v primerjavi z letom 1963. Obracun letošnje proizvodnje do konca avgusta kaže, da je naše podjetje izpolnilo že 80% predvidene letnega plana po vrednosti, dinamika plana za ta čas pa predvideva le 63% izpolnitev. Ob takem uspehu lahko pričakujemo do konca leta skupno 5,340 milijarde din realizacije, kar bo za 16% več od planskih predvidevanj. Pri tem pa je treba opozoriti, da smo že v letu 1963 namesto planiranega bruto produkta v višini 3,350 milijarde din prekoračili realizacijo, ki je po 7-letnem planu predvideva za leto 1970, to je 5 milijard din. Pri doseženem rezultatu pa je treba upoštevati letošnje prekomerno zvišanje cen gradbenih storitev.

Za letošnje leto smo zaradi zgoraj navedene podražitve planirali letno realizacijo v višini 4,630 milijarde dinarjev in ne 4,030 milijarde, kot je predvideno po 7-letnem planu. To predstavlja razliko 600 milijonov ali 15% več. Letošnja predvidena realizacija (5,340 milijarde) bo torej za 33% večja kot jo predvideva 7-letni plan za leto 1964.

Tako pri nas, še v večji meri pa je šla drugod v republiko investicijska potrošnja v pretirano širino in znašli smo se pred težkimi problemi, ki jih morajo sedaj reševati najvišji zvezni in republiški organi.

Pomanjkanje vseh vrst kapacitet, plačilnih sredstev, reprodukcijskega materiala, tehnične dokumentacije, strokovnih kadrov, pomanjkljiva in neurejena finančna dokumentacija — to so bile posledice pretiranega obsega investicij, ki jih je predvsem gradbeništvo krepko občutilo na lastni koži. Razpisi za dela (licitacije) so bili objavljeni ne da bi imeli investitorji dovoljenje za gradnjo in urejeno financiranje; po sklenitvi pogodbe večkrat nismo mogli iz istega vzroka pričeti z deli, čeprav smo zanje oskrbeli kapacitete. Nastajali so nedoločljivi stroški, padala je storilnost, material je obležal v skladišču. Kljub neurejenosti dokumentacije so gradbena podjetja nenehno živela pod najhujšim pritiskom investitorjev in so morala poslušati celo take zahteve in želje investitorjev, ki se prav nič ne skladajo z zakonitimi predpisi, ki urejajo odnose investitor — izvajalec; nadalje spadajo med posledice preširoke investicijske fronte pomanjkljivo izdelani projekti, ki povzročajo pri izvedbi dodatna dela, spremembe in celo v posameznih primerih začasno neuporabnost objekta, prekoračevanje stroškov in podobno. Iz istega vzroka smo se celo leto

1964 borili s pomanjkanjem materiala, zlasti cementa, lesa, opeke in betonskega železa; pomanjkanje zadnje navedenega materiala grozi, da bomo zaradi tega morali ustaviti objekte v Cinkarni, Storah, študijski knjižnici in v Laškem ter ne bomo mogli nadaljevati z montažo stanovanjskih stavb na Jugomontovem gradbišču Otok III. Prav tako ne bomo mogli nadaljevati s proizvodnjo elementov za nadaljne objekte po montažnem načinu, za stanovanjske objekte in garaže. Posledica preširoke fronte investicij in spreminjene strukture je tudi pomanjkanje kadrov in mehanizacije. Gradbišča morajo pod nadzorom starejših voditi mladi, nezkušeni tehniki brez strokovnih izpitov. Premalo je tesarjev, železokrivcev, že itak veliko pomanjkanje obrtniških kapacitet postaja vse večje. Zaradi tega ne izpolnjujemo rokov, zapadamo v penale, kvaliteta del ni zadovoljiva itd.

Iz vsega navedenega vidimo, da je velika preobremenjenost podjetju prej v škodo kot v korist. Namesto, da bi storilnost rastla, da bi se izboljševala kvaliteta del, da bi se dvigala rentabilnost in s tem dohodki podjetja ter standard delavcev, je učinek ravno nasproten — storilnost pada in z njo tudi realni OD, delovni čas se podaljšuje, namesto, da bi ga skrajševali. Ob takem gospodarjenju morajo cene življenskim stroškom naraščati.

Zato smo kot člani kolektiva in državljani upravičeni in dolžni zahtevati, da se stvari iz temelja uredijo in da se gradbeništvo omogoči načrtno, socialistično gospodarjenje, v katerem ne bo v 3—4 letnih periodah prihajalo do že ustaljenega pojave — nepričakovanih skrčenj investicij, odpovedi pogodb in kreditov ter vsega ostalega, kar vpliva na pretirano nihanje v obsegu letne realizacije.

Napovedani in delno že izvedeni ukrepi poslovnih bank nam grozijo, da bomo izgubili za več kot 1 milijardo realizacije, kar predstavlja 25% našega celotnega plana. To je težka operacija, ki naj ozdravi naše bolno telo in izguba krvi bo velika.

Ostane nam po vsem tem še vprašanje, kaj storiti, da do sličnih pojavov ne bo več prišlo, kaj naj storimo mi sami in kaj naj zahtevamo od drugih.

Predvsem je tukaj potrebna disciplina vseh gradbenih podjetij, ki naj bi solidarno odklanjala prevzemanja vseh del, ki presega njihove kapacitete, vseh investicij, ki nimajo popolnoma urejene tehnične dokumentacije in resnično zagotovljenih finančnih sredstev. Nujno je, da sami takoj ustavimo vsa dela, ki nimajo urejene dokumentacije in jih nadaljujemo šele tedaj, ko bodo pomanjkljivosti odstranjene. Prav tako je nujno, da se v odnosih s poslovnim partnerjem dosledno držimo pogodbenih obvez in da od njih izterjamo isto pa čeprav s pomočjo justice. Z dobrimi gospodarskimi in operativnimi plani gradbenih podjetij

ter z dolgoročnimi pogodbami ter ukrepi si moramo pravočasno zagotoviti potrebne pa ne prevelike kapacitete za izvedbo naših nalog.

Upravičeno pričakujemo od investitorjev, gospodarskih zbornic, občinskih in okrajnih skupščin ter od SDK in poslovnih denarnih zavodov, da nam bodo vsaj za eno poslovno leto naprej podali obseg in strukturo naših nalog. Pričakujemo, da nam bodo isti faktorji omogočili pridobitev tiste dokumentacije, brez katere je vsako nadaljnje planiranje nemogoče — kot npr.

Kakor vsako leto, tako tudi letošnji oktober poteka v znamenju varstva pri delu. Tehnično zdravstveno varstvo je dokaj pozno in počasi pričelo dobivati konkretnije oblike v vsakdanji praksi. Napredek že kaže prve uspehe, vendar je ta veja tako malo obdelana, da jo je potrebno vedno znova proučevati in uvajati. Morda ne bo odveč, če tudi mi obnovimo glavno osnovo službe tehnično zdravstvenega varstva pri delu.

Naša ustava nam z določili jamči osnovno pravico: zaščito pri delu. Zakon o delovnem razmerju nam v členih 21. do 58. že natančneje pove pravice in dolžnosti v pogledu tehnične zaščite pri delu. V tesni povezavi s tem je tudi zakon o inspekciji dela, ki po svojih organih skrbi za izvajanje dolo-

regionalne urbanistične načrte, trdne smernice za razvoj gospodarstva, urbanistične načrte za mestna naselja, programe za izgradnjo in financiranje stanovanj ter osnovnih komunalnih investicij, sistematično urejevanje in prodajo urejenih zemljišč, sprotno in sistematično ter kvalitetno reševanje osnovnih

tehničnih dokumentov, jasne odgovore in odločitve glede uresničenja po republiških in zveznih skupščinah sprejetih planov o razvoju posameznih panog gospodarstva, pri čemer mislimo seveda predvsem na to, da naj se v te konkretne odločitve vključijo tudi razvoj gradbeništva. ing. Vital Mlejnik

## Mesec varnosti

delu. Vsa ta interna dokumentacija je bila dostavljena vsem gradbiščem in obratom. Na podlagi teh predpisov, zakonskih določil in pravilnikov, podjetje v zimskem času na seminarjih v programe izobrazbe vključuje tudi pouk o tehničnem varstvu pri delu. Podjetje je v letu 1963 za nakup zaščitnih sredstev ter za izvajanje zaščite pri delu dalo iz svojih skladov 8,979.708 dinarjev, kar predstavlja sorazmerno veliko naložbo za varstvo pri delu. Kako izvajamo službo varnosti pri delu? Glavna komisija HTV centralnega DS podjetja preko komisij HTV, svetov EE in preko posebnega referata HTV. Obseg tega dela na področju varstva v podjetju ni majhen.

Za obdobje od 1. I. do 30. VI.,

jih, 35 srednjih in 15 težkih delovnih nezd. Samo zaradi teh je bilo izgubljenih 1388 delovnih dni ali 5,54%. Odstotek nezd. je letos v primerjavi z istim obdobjem lani, višji.

Zaradi boleznih je bilo v navedenem času izgubljenih 11.135 delovnih dni ali 4,43% od povprečja zaposlenih. Boleznine so za 0,8% v porastu v primerjavi z lanskim razdobjem.

Ce k podatkom za prvo polletje prištejemo še one za mesec julij in avgust, ugotovimo, da je bilo izgubljenih zaradi nesreč in boleznih 14.959 delovnih dni ali 4,60%. Od navedenega smo imeli v 8 mesecih: 56 primerov lažjih, 57 primerov srednjih in 21 primerov težjih delovnih nezd.

Skupen podatek za obdobje 8 mesecev kaže, da se je izguba delovnih dni dvignila za 1,2% v primerjavi z istim obdobjem lani.

Število izgubljenih delovnih dni zaradi nesreč in boleznih kaže, da prekoračujemo običajno povprečje, s tem pa tudi stroške in izdatke.

Zbrani podatki za leto 1963 za področje SR Slovenije prikazujejo izgubo 28 milijard din narodnega dohodka, od tega 18 milijard pri delu, 5 milijard v prometu in 5 milijard doma.

Ce v ilustracijo ob trenutnem pomanjkanju električne energije primerjamo izgubo 28 milijard din, vidimo, da bi lahko zgradili za ta izgubljeni narodni dohodek 5 močnih električnih central. Verjetno so vse ostale primerjave odveč. Analiza vzrokov boleznih kaže, da izstopajo v zimskih in spomladanskih mesecih, kar bi bilo logično, neosnovano pa je, da krivulja boleznih v letnih mesecih le malo pada.

Viri boleznih: zimski prehladi, gripa, revmatska obolenja, katarji, obolenja dihal in prebavil. Opaziti je bilo tudi znake poklicnih obolenj: naglušnost zaposlenih pri robotajočih strojih (mizarstvo) ter boleznih zaposlenih v proizvodnji gradbenega materiala. Ugotovitvam so sledili takojšnji ukrepi: premestitve na druga delovna mesta.

Vzroki nezd. pri delu so naslednji: padci na neurejenih gradbiščih, vbodi na ostrih predmetih (žeblih), poškodbe gornjih in spodnjih okončin pri prenašanju bremen, padci z lestev, poškodbe na strojih, udarci električnega toka in podobno.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Dopusti so že mimo in weekend hišice v Biogradu prazne čakajo na drugo sezono. Kako pa je bilo letos v naših počitniških domovih Piranu in Crikvenici pa preberite na zadnji strani.

čil in predpisov, pri čemer so leta poleg že prej navedenih opira še na splošni Pravilnik o delovnih pogojih in varstveni zaščiti zaposlenih.

Naše podjetje je po svojih samoupravnih organih sprejelo in potrdilo Pravilnik o hig. tehničnem varstvu, ki bazira v glavnem na že obstoječih predpisih, dopolnjenih še s Pravilnikom gradbeništva in ki je prilagojen pogojem dela v našem podjetju. V letošnji zimski dobi je podjetje na osnovi sklepa lanskega meseca varnosti dalo ponatisniti »Priročnik za hig. tehnično varstvo pri

oziroma do 31. VIII. 1964 nekaj podatkov: V času od 1. I. do 30. VI. 1964 je bilo pri povprečnem številu 1710 zaposlenih izgubljenih zaradi nesreč in boleznih 12.523 delovnih dni. Za te izgubljene dneve je bilo izplačano denarno nadomestilo osebnih dohodkov v višini 7.323.682 dinarjev. Zavod za soc. zavarovanje nam je refundiral 6.310.573 dinarjev, kar predstavlja 1.053.000 din izgube. K temu znesku je prišteti še 1.382.230 dinarjev, izplačanih za stroške zdravljenja bolnikov in poškodovancev. Število delovnih nezd. je bilo v tem razdobju naslednje: 47 laž-

## SPOŠTUJ IN IZVAJAJ DOSLEDNO NAVODILA ZA ZAŠČITO PRI DELU — S TEM KORISTIŠ SEBI IN DRUŽBI!

Nadaljevanje s 1. strani

Vzrokom nezgod botruje neurejenost delovišč, neustrezna in pomanjkljiva, včasih opuščena ustrezna zaščita, neuporabljanje zaščitnih sredstev: očal, rokavic, čelad, neprevidne vožnje itd.

Analiza časa dogajanj delovnih nesreč kaže, da število raste v ponedeljkih in torkih, v sredo in četrtek pada, ponovno pa naraste v petek in soboto, iz česar je možno

bo uro kasneje razširil v skupen plenem še s predsedniki HTV komisij svetov ekonomskih enot. Na sestanku bo podrobneje obdelan program in zadolžitve za izvedbo dela v mesecu varnosti.

2. Vsak sektor določi čas, kraj in način sestankov vseh članov kolektiva, ki naj bodo ločeno po gradbiščih in obratih, pač glede na ustrezne najboljše možnosti.

V ta namen bodo sektorji poleg

na področju občine Celje bodo organizirali skupinske ogled razstave. Sektorja Slovenske Konjice in Zalec bosta ogled izvršila v Žalcu oziroma v Slov. Konjicah, če pa bi razstava odpadla, organizirata skupinski ogled v Celju. Sektor Ljubljana si bo ogledal HTV razstave v Ljubljani oziroma v Trbovljah.

Sektorji za ogled razstave v Celju javijo do 10. 10. 1964 upravi podjetja dan, čas in število obiskovalcev zaradi posredovanja skupinskega strokovnega vodstva. Vsi sektorji pa v svojem končnem poročilu (toč. 3. odst. 4) sporočijo dneve izvršenih ogledov in število obiskovalcev.

Podjetje samo pa bo organizatorju razstave v Celju nudilo potrebno pomoč, če bo prireditelju potrebna.

5. V mesecu varnosti bo preizkus znanja iz področja HTV v obliki testiranja tehničnega kadra v podjetju. Način, čas in kadre bo določilo vodstvo podjetja.

6. Izobraževalni center podjetja bo v mesecu varnosti izvedel naslednje:

a) organiziral študij in tolmačenje HTV mer ob uporabi priročnika HTV za vse vajence v podjetju, instruktorjem pa omogočil obisk takega sestanka na gradbišču skupaj z ostalimi, kasneje pa izvedel testiranje;

b) za zimsko izobraževanje pa bo I. C. pripravil gradivo in program za:

HTV tečaj I. stopnje — začetni, HTV tečaj II. stopnje — nadaljevalni,

tečaj požarne varnosti s sodelovanjem Zavoda za požarno varnost v Celju,

tečaj prve zdravniške pomoči tečaj prve pomoči ob sodelovanju obratne ambulante podjetja.

7. Člani glavne HTV komisije centralnega DS podjetja bodo v mesecu varnosti po določenem programu obiskali vsa gradbišča in obrate, prav tako pa tudi HTV služba podjetja, z nalogo, da s posvetovalnimi razgovori in praktičnimi ukrepi pomagajo na terenu izvajati preventivne ukrepe in izvajanje programa meseca varnosti, odnosno nudijo pomoč HTV komisijam svetov EE.

Glavna HTV komisija bo 15. XI. 1964 na svojem ponovnem sestanku sumirala rezultate in pripravila poročilo o poteku.

8. Na vseh sestankih, predvidenih pod točko 2 programa, naj se obvezno zajame snov preventivnega izvajanja požarne varnostnih ukrepov. Istočasno pa naj se obdela tematika prometne varnosti.

9. Vse družbene organizacije v podjetju: komite ZKJ, sindikalna podružnica s pododbori, samoupravni organi podjetja in vodilni tehnični kader naj v dnevni red svojih zasedanj in sestankov vneso in obravnavajo mesec varnosti kot posebno točko. Člani in funkcionarji le-teh pa naj pomagajo in nudijo vso pomoč in podporo pri praktičnem izvajanju preventivnih higiensko tehničnih ukrepov.

10. Dani program je potrebno izvršiti dosledno, efektno in povsod ter akcijo preventive obdržati kot stalno obliko zaščite našega delovnega človeka. Ta program je treba publicirati in ga razširiti med vse člane kolektiva.

Zastavljeni program zajema jedro na področju zaščite delovnega človeka: PREVENTIVNE UKREPE, ki naj preprečijo poškodbe in nesreče pri delu, ki naj preprečijo izgubo narodnega dohodka in ustvarijo najboljše pogoje za varno delo.

S sodelovanjem nas vseh pri izvajanju preventivnih varnostnih ukrepov bomo in moramo program izvršiti v celoti ter tako doseči smoter akcije: ohraniti našega delovnega človeka zdravega in sposobnega za izvrševanje delovnih nalog podjetja in naše skupnosti.

Komisija za HTV pri GIP »Ingrad« Celje

## PREBERIMO IN PREMISLIMO!

Teme in čtivo o higijenski in tehnični zaščiti se zde dolgovazne, včasih celo utrujajoče in dolgočasne. Krivda leži mnogokrat v samem načinu pisanja, največkrat pa zaradi nezainteresiranosti neposredno v produkciji zaposlenih operativcev.

Zal se o problemih te službe prične temeljiteje razpravljati običajno prepozno, ko pride že do nesreče pri delu. Take razprave so potem tem bolj živahne, včasih grenke, če so poškodbe ponesrečenca težjega karakterja, ali se končajo celo s smrtnim izidom. Potreba po zaščiti pri delu le počasi prodira med ljudi. Pri »Ingradu« je služba higiensko tehnične zaščite urejena. S pravilniki, poslovnikom in internimi določili, s teoretičnim in praktičnim poukom na raznih seminarjih je ta služba točno precizirana tako za novodošle, kakor za ostale člane kolektiva, predvsem pa za odgovorne ljudi v operativi. Finančna sredstva, ki jih podjetje vsako leto vlaga v te namene so sorazmerno velika in izdatna, izdana z namenom ohraniti človeka na delovnem mestu zdravega in sposobnega za delo.

Kako pa se ta sredstva, poučevanje in preventivni ukrepi izvajajo v praksi v podjetju?

Posamezna gradilišča ali obrate v pogledu zaščite, varnosti in izvajanja preventivnih varnostnih ukrepov imamo zadovoljivo urejena, nekatera celo dobro urejena. Ustvarjeni so osnovni pogoji za varno delo. Na takih deloviščih le poredko prihaja do nesreč pri delu, običajno se pojavljajo le lažja obolenja. Ugotovljeno je, da vodijo taka delovišča operativci, ki skupno s svojim celotnim kolektivom skrbijo za varnost pri delu. Takim bi morali dati javno pohvalo in priznanje. Zal pa je odstotek takih delovišč pri podjetju v manjšini.

Statistika nesreč in bolezni v lanskem letu daje sliko, ki sicer kaže tendenco določenega izboljšanja, je pa za podjetje kot celoto vse prej kot razveseljiva.

Pri povprečnem staležu 1.728 zaposlenih v letu 1963, ki so opravili 417.376 delovnih dni, smo imeli 222 nesreč. Razčlenitev nesreč prikazuje: 101 lažja nezgoda, 98 srednje težkih in 22 težkih delovnih nesreč ter 1 nesrečo s smrtnim izidom. Posledica teh nesreč je izpad 2.217 delovnih dni, oziroma 17.736 ur v letu 1963.

Če k temu prištejemo še izpad 31.765 delovnih dni ali 254.120 ur, zaradi bolezni, znaša skupna izguba 33.982 delovnih dni ali pa 271.856 delovnih ur. Preračunajte sami višino vrednosti izpadlih ur,

oziroma škodo, ki jo je utrpela družba, podjetje in vsak posamezni član kolektiva. Nad temi številkami se moramo zamisliti in iz takega rezultata izveleči zaključke za takojšnje saniranje takega stanja. Milijoni, ki nam tako polzijo iz rok govore v prid izboljšanju službe higiensko tehnične zaščite predvsem na onih deloviščih, kjer HTV služba ni dosegla svojega namena in cilja. Zgrešeno je pojmovanje, da naj ter zaščite človeka pri delu je dosledno ustvarjanje delovnih pogojev, nenehno kontroliranje, lastno osebno prepričanje, vztrajno preprečevanje delavcev in dosledno zasledovanje in preprečevanje nevarnosti pravilno pojmovanje HTV službe.

Vse to izključuje nepravilnosti, bojazen pred pregledi in eventualnim kaznovanjem in kar je bistvenega pomena, izključuje in preprečuje v največji meri ogromno škodo, ki nastaja zaradi izpada pri nezgodah in boleznih.

Se nekaj je izredno važno ravno v tem času. HTV služba posredno, delovne nezgode in bolezni pa bodo neposredno odigrale občutno vlogo in imele velik vpliv pri uvajanju 42-urnega tednika, za katerega v podjetju že tečejo priprave.

Že nrvna tipanja v tej smeri dokazujejo, da so ravno tukaj, poleg ostalih, skrite dokajšnje notranje rezerve, ki omogočajo uvajanje skrajšanega delovnega časa. Resno in s premislekom je treba računati na dejstvo, da je to važna postavka vseh komponent, ki nam bodo omogočila nemoten prehod na 42-urni delavnik.

Zaradi vseh navedenih dejstev morajo biti sredstva, ki jih podjetje daje za namene higienske tehnične zaščite preiščljeno, skrbno in načrtno uporabljena, ob doslednejšem izvajanju praktičnih preventivnih ukrepov varstvene zaščite v naši celotni operativi.

Naj sestavek ne ostane samo mrtva črka na papirju ali osamljen prispevek v glasilu, temveč naj bo nasvet in napotilo pri vsakdanjem delu in kot odraz aktivne dejavnosti v vsakdanji skrbi za delovnega človeka.



V letošnjem letu je naše podjetje obiskalo mnogo delegacij gradbenih in ostalih kolektivov. Največ interesa je bilo za ogled stanovanjske izgradnje v montažnem sistemu. Mnenja o kvaliteti, ki so bila pred ogledom deljena, so se največkrat strnila v presenetljivo odobravanje. Na sliki: obisk zastopnikov gradbenih podjetij v organizaciji Biroja gradbeništva, dne 5. 8. 1964

izveleči določene zaključke.

Značilen je čas nesreč: po številu je največ nesreč med 12. in 14. uro, pogoste so nezgode v prvih jutranjih urah, najmanj nesreč je v času od 9. do 12. ure.

Viri nesreč: nepravilne kableske in električne napeljave, nepravilno uporabljanje krožnih žag, neočiščeni dostopi v stavbah, neograne in nezaščitene okenske, balkonske in stopniščne odprtine. Izredno slabo se montirajo in zaščitijo cevni fasadni odri.

Če sumiramo vse navedbe, lahko zaključimo, da je nujno potrebno tako stanje popraviti, čeprav pri tem ugotavljamo, da imamo tudi delovišča, ki so zgledno urejena.

Na osnovi teh ugotovitev in smernic, dobljenih na pobudo pristojnih forumov in naših samoupravnih organov, HTV komisije itd., je bil sestavljen program akcije v mesecu varnosti. Ta program je v celoti objavljen tudi v našem glasilu.

Naša dolžnost je, da skupaj podpremo in uresničimo akcijo letošnjega meseca varnosti.

S tem bomo dosegli cilj: ohraniti našega delovnega človeka zdravega in sposobnega v prid podjetja in družbe.

Ivan Sever

## PROGRAM DELA V MESECU VARNOSTI PRI GIP »INGRAD« CELJE

V času od 1. do 31. 10. 1964 je mesec varnosti. Letošnji mesec varnosti se bo odvijal pod geslom: PREVENTIVA HTV ZAŠČITE. V oktobru se prične izvajanje dolgoročnega in neprekinjenega dela, posvečenega prvenstveno izvajanjem preventivnih varnostnih ukrepov in zaščite pri delu.

Vsebinsko letošnji program ni obširen. Ima cilj, izvesti ga v celoti učinkovito in dosledno.

Akcija ne sme biti kampanjska, temveč perspektivna, zajame naj v sodelovanje slehernega člana kolektiva. Rezultati izvajanja preventive so določeni vnaprej: delati varno je indentično, delati ekonomično-rentabilno.

Na tej osnovi bazira tudi program meseca varnosti v našem podjetju, ki obsega:

1. Dne 1. 10. 1964 bo ob 8. uri v sindikalni dvorani podjetja v Celju, na Ljubljanski cesti, obvezen sestanek HTV komisije centralnega delavskega sveta podjetja, ki se

HTV komisij imenovali odgovorne osebe, ki bodo organizirale in vodile sestanke. Na sestankih kolektiva se bo v poljudni obliki tolmačil »Priročnik za higijensko in tehnično varstvo pri delu«, ki ga je podjetje v žepni obliki založilo in izdalo za uporabo letos spomladi. Ta priročnik zajema splošne, za vsa delovišča obvezne in trajne ukrepe higiensko tehnične varstva pri delu, ki naj kot stalni preide v podjetju v obvezno prakso. Priporoča se, da gradbeni sektorji v ta namen izkoristijo morebitne deževne dneve za predelavo snovi, razdeljeno vsaj na dva sestanka.

Sektorji naj do 6. 10. 1964 sporočijo imena določenih odgovornih oseb, dan, čas in kraj sestankov.

3. Na podlagi predelane snovi priročnika bodo sektorji do 15. oktobra letos dosledno po vseh gradbiščih, obratih in delavnicah pregledali dejansko stanje, zapisniško registrirali neskladja in ugotovljene pomanjkljivosti pri izvajanju splošnih minimalnih HTV ukrepov.

Ugotovljena neskladja in pomanjkljivosti bodo sektorji po deloviščih odpravljali sproti glede na nujnost ukrepanja, ali pa postopno glede na dane prilike in možnosti. Vse ugotovitve pa morajo biti izvršene do 31. 10. 1964. Tak način izvajanja splošnih minimalnih HTV ukrepov je treba obdržati v bodoče kot obvezno in stalno obliko preventivnih ukrepov zaščite pri delu.

V ta namen bodo vodstva sektorjev poleg sektorske komisije imenovala vsakokratnega vodjo gradbišča ali tehničnega vodjo obratov, katerega je treba zadolžiti za dosledno izvajanje ukrepov.

Sektorji bodo upravi podjetja dostavili: zapisnike ugotovitev, imena določenih odgovornih oseb in po preteku meseca poročilo o izvedenih ukrepih. Imena oseb pošljejo do 10. 10. 1964, zapisnike do 18. 10. 1964 in končna poročila do 5. 11. 1964. V končnih poročilih je treba javiti tudi dneve sestankov in število udeležencev.

Pri ugotavljanju specifičnih primerov izvajanja HTV ukrepov, kjer nastopajo izjemne okoliščine glede na težjo stopnjo izvajanja gradbenih del, je treba takoj klicati HTV službo podjetja.

4. V Celju bo v mesecu oktobru v dvorani DIT na Titovem trgu centralna HTV razstava. Sektorji



Trem stanovanjskim stolpnicam v Kajuhovi ulici naj bi se pridružila še četrta. Toda od želje do uresničitve je zelo dolga pot, saj vemo, kako težko je dobiti vso potrebno dokumentacijo

# Poročilo o delu upravnega odbora

Za obdobje od 15. 5. 1963 do 2. 7. 1964.

V navedenem času je imel UO 12 rednih in 7 izrednih sej.

Obdobje, za katero podajam kratko poročilo o delu samoupravnega organa, je bilo zelo burno. Problematika, s katero se je srečal UO v svojem delu je bila izredno zahtevna. Večji del razprav in zaključkov se je nanašal na »pogajanje« proizvodnje, ker brez proizvodnje ni ničesar, niti standarda, niti demokracije.

Pri tem se je upravni odbor kot kolektivni organ trudil, da se ni opiral samo na moč discipline in direktiv od zgoraj, temveč tudi na notranji proces v kolektivu; s svojo iniciativo pravične delitve po delu je skušal razgibati vse sile, tako tiste na vrhu kolektiva,

Priznavam, da je včasih posegel po pravicah, ki so v kompetenci ODS, kar je v nasprotju z našimi internimi zakoni in pravili. Ta poseg opravičujemo z nedelavnostjo teh organov. Bilo bi nam ljubo, ko bi se ta organ oglasil in povedal, da ne smemo posegati v domene njihovih pravic, v tem primeru bi sektorski delavski sveti morali poživeti svojo aktivnost pri razpravljanju in odločanju o problematiki, ki je vezana na njihovo področje dela. Novi statut jim podaja za to materialno osnovo in je čutiti, posebno v zadnjem času, da se ti organi osveščajo, zavedajoč se svoje vloge. Mi imamo izdelan statut podjetja, pravilnike o delitvi OD, ki so izdelani pred enim letom in vsebujejo elemente stimulacije skoraj za cel kolektiv od glavnega

vilnik sprejme na samoupravnem organu v eri uri, za uslužbenca pa se porabi tudi 5 ur za razpravljanje. Če to analiziramo pride mo do zaključka, o katerem bodo morali še v bodoče razpravljati naši samoupravni organi, dokler ne bo oblikovan tak konkretni mehanizem in regulative v ekonomskih in političnih odnosih v kolektivu, ki bodo kot avtomatično in pravno sredstvo preprečevali takšne pojave. Danes še nismo dosegli te stopnje, da bi se utrdilo spoznanje, da se usoda začenja krojiti z lastnim delom.

Upravni odbor je poskušal vse pojave in problematiko, s katero se je srečeval, analizirati, ugotoviti vzroke in ukrepati v interesu kolektiva, posameznika in družbe kot celote. Nismo pozabili na to, da smo sestavni del komune, okraja, republike in celotne naše jugoslovanske skupnosti.

Katastrofo v Skopju smo čutili kot dolg vseh jugoslovanskih narodov in je naš upravni odbor kot predstavnik kolektiva ukrepal v cilju ublažitve teh posledic potresa. V ta namen je upravni odbor podal predlog delavskemu svetu za odobritev vsote za pomoč Skopju. Upravni odbor je redno nadziral delo naše delovne ekipe in sprejemal ukrepe za čim uspešnejše delo na tem sektorju, kar je kronano z uspehom. O denarni pomoči Skopju in ljudskemu posoju, katerega smo uspešno izvršili, ste več ali manj seznanjeni.

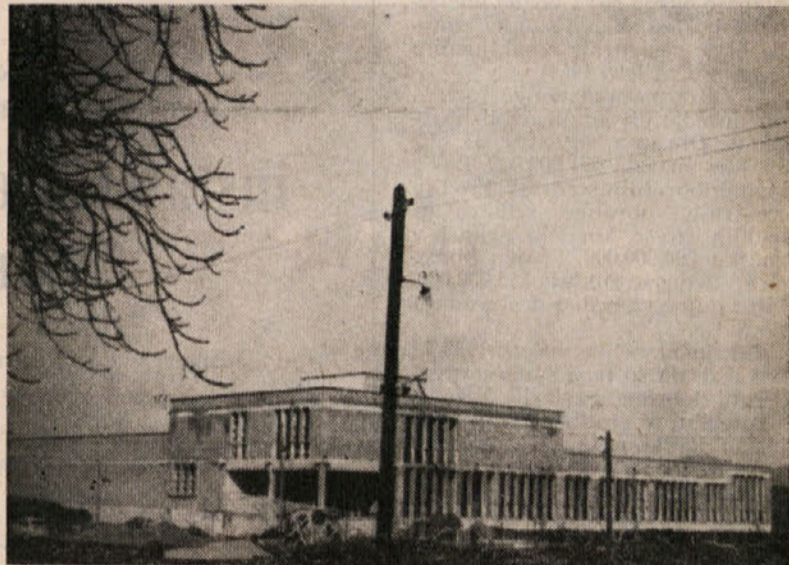
Najvažnejša obdelana vprašanja upravnega odbora v preteklem obdobju:

- Politika osebnih dohodkov.
- Racionalno koriščenje mehanizacije.
- Obračun gibljivega dela OD po usnehih EE.
- Postavljanje rokov za obračun dohodka za posamezne mesece.
- Formiranje rezervnega sklada iz katerega so se krili pri manjklihi EE, ki so nastali zaradi zimske prekinitve dela.
- Odkum družinskih stanovanj v bloku Jugomont za kritje najnujnejših potreb po stanovanjih.
- Predlogi za odobritev posojil za dokončanje družinskih stanovanj v sklopu stanovanjske zadruge DOM.
- Sistem financiranja — procent, ki ga odvajamo zavodu za socialno zavarovanje, bonifikacije, ki jih dobivamo in vpliv povečanih stroškov na prodajno ceno naših storitev.
- Sklep, da se vsa dela oddajo izključno v akordu in po skupinah.
- Gradnja stanovanj po montažnem sistemu tipa »Jugomont« Zagreb.
- Plan kadrovanja za leto 1963/64.
- Organizacija prevoznega parka po izidu zakona o organizaciji prevoza z motornimi vozili.
- Osnutek pravilnika o čuvajski službi.
- Proizvodno finančni plan za maj 1963, kakor ostale mesece.
- Izvršitev plana lastnih investicij.
- Komisijske ugotovitve osnov za delitev gibljivega dela po uspehu EE za mesece, ko je proizvodni rezultat in obračun proizvodnje to dopuščal.
- Poročila HTV komisije (redne obravnave) in ukrepi za izboljšanje stanja na tem zelo občutljivem področju.
- Predlogi in pripombe o spremembah oziroma dopolnitvah pravilnika o delitvi OD, kar se je nanašalo predvsem na 18. člen, ki obravnava stimulatívno nagajevanje delavcev, ki so odgovorni za proizvodnjo. Ta člen pravilnika ni realiziran zaradi zmanjšane obsega proizvodnje in čistega dohodka pod vplivom restrikcije sredstev namenjenih za gradbeništvo. Ko se je situacija izboljšala in izgledi za doseganje bili jasni, je upravni odbor dal

predlog delavskemu svetu, da reaktivira ta sestavni člen pravilnika.

— Redne obravnave poročil šefa obratne ambulante dr. Novaka o preventivnih ukrepih in predlogih za podvzemanje mer za izboljšanje higienskih in zdravstvenih pogojev naših delavcev. V ta namen mu je tudi povišal honorar za opravljanje te službe na 30.000 din mesečno.

tih, posebno pa na objektih, ki jih gradimo za trg in to so predvsem: stolpnice v Kajuhovi in montažni bloki na Otoku II. Upravni odbor je ugotovil vzroke zakasnitve, ki so bili v glavnem objektivnega značaja, vendar se ne moremo izogniti delu subjektivne odgovornosti, ki pada na odgovorno vodstvo. UO je zahteval izračun nastale izgube, ki je nastala zaradi prekoračitve pla-



Posnetek je sicer že precej star, toda izgradnja klavnice še vedno ni končana. Investitor ima vedno nove zahteve, spreminja tehnologijo in namen, mi pa vedno znova »zi damo in podiramo«

— O stanju dolžnikov in ukrepi za izterjavo neplačanih računov oziroma situacij. Tožb je občutno manj. Dobro zasnovani pogodbeni odnosi so pripomogli, da se je stanje izboljšalo z ozirom na prejšnja leta.

— Predlog pravilnika o oddajanju stanovanj s katerimi podjetje razpolaga. Ta pravilnik je dejansko izpolnil praznino na tem področju.

— Predlog o zvišanju akordnih osnov zaradi zvišanja življenjskih stroškov je predložen delavskemu svetu v potrditev in to od 1. 10. 1963 dalje v višini 6%.

— Upravni odbor je na svoji 3. redni seji dne 12. 9. 1963 ukinil nadurne pavšale vsem vodilnim uslužbencem in sklenil, da se nadure delajo po izrecnem nalogu glavnega direktorja, regulirane s posebno odločbo.

— Upravni odbor je imenoval začasne strokovne komisije, ki bi pregledale obračun proizvodnje pred zasedanjem UO.

— UO je predložil delavskemu svetu predlog za skrajšanje delovnega časa materam z otroci do 14 leta starosti in sicer 2 uri tedensko. Predlog je DS osvojil na zasedanju dne 30. 9. 1963.

— Upravni odbor je obravnaval osnutek 7-letnega perspektivnega plana podjetja izdelanega po komisiji, ki jo je imenoval delavski svet, prav tako je obravnaval predloge komisije za nabavo nujno potrebne mehanizacije itd.

— Gospodarska problematika podjetja je bila obravnavana redno in vsakem zasedanju UO, kakor tudi podvzeti ukrepi za odpravo pomanjkljivosti pri tej obravnavi.

— Upravni odbor je razpravljalo o finančnih rezultatih sektorjev za vsak sektor posebej. Posebna skrb je bila posvečena analizi negativnih rezultatov proizvodnje na sektorju Celje. O problemu sektorja Celje — objektivnih vzrokih je bil seznanjen celoten kolektiv. Razprava o razliki med planiranimi in izplačanimi osebnimi dohodki, kakor tudi razlika med plačami v situacijah in dejansko izplačanimi OD je bila pereč problem razprav na večini naših sej.

— 7. redna seja je bila posvečena centralnemu problemu in stari bolezni podjetja, tj. zamudi pogodbenih rokov na vseh objek-

nirane režijske, kurjenja v zimskem času in ostalih stroškov, ki so nujna posledica prekoračitve rokov.

Za izdelavo finančne analize za nastalo škodo je UO zadolžil odgovorne činitelje, kar do danes ni urejeno. Problemu montažne gradnje je posvečena zelo velika skrb. Zahvaljujoč vztrajnosti našega vodilnega kadra, kljub oviram in nerazumevanju določene števila strokovnjakov na celjskem področju — smo uspeli ter prodrli na tržišče. Ostanejo težave glede rokov, ker nezadostne obrtne kapacitete zavirajo roke.

— Upravni odbor je detajlno razpravljalo o zaključnem računu podjetja in ga predložil delavskemu svetu v obravnavo in potrditev. CDS je zaključni račun v predloženi obliki v celoti potrdil. Čisti dohodek po zaključnem računu je bil razdeljen po pravilniku o delitvi čistega dohodka in sicer 93% za OD in 7% za sklade. Na podlagi take delitve je ostalo za gibljivi del osebnega dohodka 25.597.952 din. V sklad skupne porabe je dano 47.922.870 din. Sredstva namenjena za gibljivi del OD v znesku 25.597.952 din so bila izplačana po zaključnem računu in to na dosežene rezultate EE v mesecu oktobru in novembru 1963 po osvojenem kriteriju, ki je veljal za leto 1963.

— Plan za leto 1963 je znašal 3.400.000.000, realizacija pa je bila dosežena v znesku 4.502.968.562 celotni dohodek za razdelitev pa 4.158.147.054 — ki je rezultat fakturirane in plačane realizacije. V letu 1963 je bil dosežen za 36% večji celotni dohodek v primerjavi z letom 1962, vendar se čisti dohodek ni povečal v istem procentu, kar je posledica zastojev zaradi hude zime in ostalih momentov, katere je UO analiziral in podvzel ukrepe, da se to ne ponovi v naslednjem letu.

Na finančni rezultat so vplivali razni vzroki, kateri so zelo dobro znani našim organom upravljanja in celotnemu kolektivu, med njimi so predvsem objekti, ki so ostali nedovršeni iz prejšnjih let, pogojeni po zelo nizkih cenah.

Tudi delovna sila je predstavljala problem — negativen odraz fluktuacije, neplanska gradnja itd.

(Nadaljevanje na 4. strani)



»Brez vaje ni mojstra« je staro pravilo, ki pa še vedno velja. Potrebno je poznati vsa orodja in njih namen, da z njimi lažje in boljše delamo. Je tukaj »kriva« svinčnica ali pa zid, se sprašuje naš vajenec na poizkusnem objektu

od katerih je v veliki meri odvisna organizacija proizvodnje, kakor ljudi v neposredni proizvodnji. Trdim, da smo v tem dosegli določen napredek.

Sklepi upravnega odbora so bili v veliki večini plod izčrpnih analiz in razprav pred osvajanjem določenih sklepov. Zelo redek primer je bil, da so se nekateri sklepi prinašali z veliko naglico in brez izčrpnih analiz. Temu je botrovala momentalna situacija in čas, ki ni dopuščal, da se pripravijo bolj izčrpane analize. Vse sklepe, ki niso bili plod izčrpnih analiz in preverjeni v praksi, jih je praksa kmalu ovrgla.

Moram ugotoviti, da je upravni odbor kot operativni organ CDS razvijal svojo dejavnost v duhu demokratičnih principov in načel, ki so začrtana v naših zakonih.

direktorja navzdol. To je v bistvu zelo napreden pravilnik in preverjen v praksi.

Delavci v neposredni proizvodnji so zadovoljivo seznanjeni in vidno napredujejo v tej smeri z delom in upravljanjem podjetja, saj dajejo konstruktivne pripombe in predloge. Na drugi strani pa opažamo, da del kolektiva, ki ni neposredno v proizvodnji, ki bi moral biti tolmač in nosilec napredne politike sam, ne pozna v zadostni meri naših pravil in demokratičnih načel delavskega samoupravljanja. To se je izkazalo pri sprejetju pravilnika o delitvi OD, ko ga je moral CDS sprejeti še enkrat popravljati v korist teh kategorij. Ta stvar je malce čudna, ali, žal resnična. Zato ni čudno, da smo v preteklosti slišali pripombe s strani delavcev na ta račun — za delavce se pra-

## DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV — DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV — DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV — DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV — DELO S.

(Nadaljevanje s 3. strani)

Upravni odbor je vse te probleme budno spremljal in sproti razčiščeval.

— Problemu standarda naših delavcev je UO posvetil veliko pozornost, vendar bo znesek sklada skupne porabe 47.292.780 služil le za kritje najnujnejših potreb.

Obraunavan je bil predlog komisije, ki je pripravila seznam interesentov za stanovanja, ki so pripravljene prispevati 10% lastne udeležbe, kar je zelo ugoden procent, če računamo, da so mesta in podjetja v Sloveniji, ki zahtevajo okrog 30% lastne udeležbe. Sredstva sklada skupne porabe bi se zagotovila z zaključnim računom za leto 1964.

— Obratna sredstva za razliko od dosedanjih let niso bila problem. Obratna sredstva 31. 12. 1963 so znašala 591.000.000. Poleg lastnih obratnih sredstev, kredita za trajna obratna sredstva in ostalih so se koristili avansi v znesku 209.000.000. Lastna obratna sredstva so znašala 153.000.000, ki so nujna za redno proizvodnjo podjetja.

Zaključni račun za leto 1963 je pokazal, da so naši samoupravni organi dobro gospodarili. Težave, s katerimi se gradbeništvo srečuje, so kalile naše samoupravne organe in jih prisilile, da so iskali najboljše rešitve.

— Sklep upravnega odbora in predlog DS, da zvišamo startne osnove in omogočimo minimalni zaslužek 25.000 din, kakor tudi sprememba tarifnega pravilnika v duhu smernic V. kongresa ZSJ, je naš kolektiv sprejel z navdušenjem. Za zvišanje OD od 1. marca 1964, kolektiv ni imel predvidenega kritja v predračunih. UO je v cilju zagotovila teh manjkajočih sredstev podvzel vrsto že znanih ukrepov na področju naše dejavnosti:

— Boljše koriščenje delovnega časa, zaostritev discipline, točno prihajanje in odhajanje z dela.

— Boljša organizacija dela, stimuliranje kadra odgovornega za organizacijo v povprečju doseganja norm.

— Dosleden obračun po učinku, kakor tudi dosledna kontrola v izvajanju tega ukrepa.

— Dosledna borba proti preplačevanju in nategovanju količin, kontrola »B« elementa.

— Koriščenje strojnih kapacitet — borba za večjo storilnost itd.

Vsi ti ukrepi in enotnost akcije večine kolektiva, kakor tudi strah, da ne bi pokrili plač je pripeljal do tega, da danes lahko ugotovljamo uspeh. To očitno pomeni, da so obstojale še skrite rezerve, da jih je bilo treba s pametno akcijo in voljo kolektiva odkriti. Za mesec april smo plod naše akcije občutili v svojih žepih, saj smo na račun uspeha EE, dosedanjega plana in na račun stimulacije kadra sprejeli sklep, da se razdeli ca. 19.000.000 din. To potrjuje, da je naše delo in začetna pot bila pravilna.

Prosim, da tudi vi to ocenite in daste svoje pripombe v cilju čim bolj uspešnega dela tega operativnega organa CDS.

Zelet bi, da bi člani novega UO, katerega boste danes izbrali, obstoječe probleme obravnavali na podlagi pripravljenih izčrpnih analiz, bili gospodarsko in politično dorasli nastalim problemom in se dosledno borili za načelo kolektivnega dela, kar je starem upravnemu odboru uspelo.

Predsednik UO  
Jerko Bandič

## ČLANI UPRAVNEGA ODBORA

- Člani UO:
1. Bandič Jerko, Medlog
  2. Borinc Alojz, uprava
  3. Čonč Anica, Celje
  4. Gajšek Maks, CO
  5. Košenina Maks, Zalec
  6. Ing. Maligoj Darko, uprava
  7. Ratajč Drago, Konjice
  8. Vrtnjak Franc, CO
  9. Žagar Tilčka, uprava
  10. Funkl Rafko, ZD
  11. Ing. Mlejnik Vital

## Namestniki UO:

1. Bratina Franc, Medlog
2. Novak Krista, uprava
3. Klenovšek Stefan, Celje
4. Beilhar Franc, CO
5. Fifer Egidij, Zalec
6. Lestrič Rudi, Ljubljana
7. Mirnik Karl, Cinkarna
8. Pavlin ing. Peter, Cinkarna
9. Knez Anica, uprava
10. Suster Vili, Celje

Predsednik novo-izvoljenega upravnega odbora je ing. Maligoj Darko.

— obravnava osnutek perspektivnega in poslovnega programa, letnega poslovnega plana ter pravilnika o razdeljevanju čistega dohodka;

— spremlja izpolnjevanje perspektivnega poslovnega programa in letnega poslovnega plana ter predlaga proizvodnim enotam in drugim samoupravnim in strokovnim službam ustrezne ukrepe;

— spremlja politiko cen v podjetju in predlaga DS podjetja ustrezne ukrepe;

Komisija za zdravstveno in tehnično varstvo obravnava delovne pogoje v podjetju, probleme zdravstva in tehničnega varstva. Poleg splošnih ima še naslednje pristojnosti:

— obravnava osnutek pravilnika o zdravstvenem in tehničnem varstvu;

— obravnava poročila in analize o poklicnih boleznih in nezgodah pri delu in z njimi vezane posledice v podjetju;

— stavlja delavskemu svetu podjetja predlog koliko sredstev porabi za izboljšanje delovnih pogojev, za zdravstveno in tehnično varstvo pri delu;

— usmerja in nadzira porabo sredstev, ki so v podjetju namenjena za izboljšanje delovnih pogojev ter za zdravstveno in tehnično varstvo.

Disciplinska komisija obravnava vse primere hujšega kršenja delovne discipline in izreka disciplinske kazni. Postopek po katerem disciplinska komisija vodi obravnavo in izreka kazni je posebej predpisan v pravilniku o delovnih razmerjih oziroma v pravilniku o disciplinski in materialni odgovornosti.

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij obravnava in odloča o vseh sprejemih v delovno razmerje kakor tudi o odpovedi delovnega razmerja. Podrobneje so pristojnosti te komisije določene v pravilniku o delovnih razmerjih podjetja.

## KOMISIJE DELAVSKEGA SVETA

Komisija za poslovni program, plan in ekonomska vprašanja:

Pograjc Ciril, gradb. tehnik — predsednik

Čmak Henrik, gradb. inž. — tajnik  
Arnuš Ludvik, analitik — član  
Kulovec Stane, ekonomist — član  
Cijan Ivan, gradb. inž. — član  
Pinter Jože, gradb. tehnik — član  
Šterbenc Ivo, gradb. inž. — član  
Pagode Stane, gradb. inž. — član

## Kadrovska komisija:

Novak Karlo, mojster — predsednik

Vitanc Franc, vodja sektorja — tajnik

Jug Emil, vodja IC — član  
Maligoj Darko, inž. arch. — član  
Žagar Tilčka, knjigovodja — član  
Vrtnjak Franc, avtomehaničar — član

Čevnik Franjo, pravnik — član

## Komisija za družbeni standard:

Čmak Ivan, gradbeni tehnik — predsednik

Grabner Rafko, šef komunale — tajnik

Furlan Rudi, pers. referent — član

Skubic Drago, gradb. tehnik — član

Sadar Jure, inž. arch. — član  
Knez Anica, knjigovodja — član

## Komisija HTV:

Klenovšek Stefan, delov. — predsednik

Sever Ivan, referent HTV — tajnik

Colarič Milan, strojni tehnik — član

Pavlin Peter, gradb. inž. — član  
Jošt Jože, mojster — član

## Disciplinska komisija:

Lakovič Alojz, referent — predsednik

Ratajč Drago, delovodja — nam. predsednika

Žagar Tilčka, knjigovodja — član

Kuzman Vinko, gradb. inž. — nam. člana

Mikša Mirko, knjigovodja — član  
Perovič Zvonka, saldakontist — nam. člana

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij:

Borinc Alojz, referent — predsednik

Kos Zvonč, kadrovik — tajnik

Suster Vili, gradb. tehnik — član

Kramžar Vinko, strojnik — član  
Gorjup Stane, zidar — član

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij pri GIP »INGRAD« razpisuje prosta delovna mesta

## instalaterjev centralne kurjave

Pogoj: strokovna usposobljenost za razpisana delovna mesta.

Samsko stanovanje zagotovljeno.

Osebnih dohodkov so regulirani v pravilniku o delitvi OD.

Razpis velja do zasedbe delovnih mest.

## ČLANI DELAVSKEGA SVETA

## 2-letna mandatna doba:

1. Ajster Roman, Celje
2. Čonč Anica, Celje
3. Klenovšek Stefan, Celje
4. Vrtnjak Vinko, Celje
5. Rihteršič ing. L., Cinkarna
6. Zupanc Stefan, Cinkarna
7. Bratina Franc, Medlog
8. Šošarič Stefan, Medlog
9. Blažič Pavel, CO
10. Lakovič Alojz, CO
11. Hindel Vinko, ZD
12. Novak Karlo, ZD
13. Gomboc Franc, Ljubljana
14. Čmak Ivan, Konjice
15. Košenina Maks, Zalec
16. Borinc Alojz, uprava
17. Pograjc Ciril, uprava

## 1-letna mandatna doba:

1. Berčnik Franc, Celje
2. Hribernik Frido, Celje
3. Rotar Mihael, Celje
4. Suster Vili, Celje
5. Mirnik Karl, Cinkarna
6. Trupi Jože, Cinkarna
7. Gaberšek Rudi, Medlog
8. Nerat Alojz, Medlog
9. Jamnišek Franc, CO
10. Suster Danilo, CO
11. Slemenšek Alojz, ZD
12. Gluhak Ivan, Ljubljana
13. Meštrič Mato, Ljubljana
14. Ratajč Drago, Konjice
15. Fifer Egidij, Zalec
16. Javeršek Silvo, uprava
17. Novak Kristina, uprava
18. Žagar Tilčka, uprava

Za predsednika delavskega sveta je bil izvoljen tov. Ajster Roman.

## SAMOUPRAVNI ORGANI

Pravice, dolžnosti in pristojnosti DS so določene s poslovníkom in statutom podjetja, za reševanje važnejših vprašanj pa ima DS še svoje stalne in občasne komisije.

Stalne komisije se ustanavljajo za tista področja poslovne politike, ki zahtevajo kontinuirano delo in so za podjetje posebnega pomena.

Občasne komisije se ustanavljajo za reševanje posameznih problemov, ki zahtevajo poglob-

ljena obravnavanja s strani organov upravljanja.

Pristojnosti stalnih komisij: Komisija za poslovni program, plan in ekonomska vprašanja ima razen splošnih še naslednje pristojnosti:

— utrjuje poročila o nabavi, prodaji in odpisu osnovnih sredstev.

Kadrovska komisija spremlja in obravnava vprašanje kadrovske politike v podjetju. Poleg splošnih ima še naslednje pristojnosti:

— obravnava osnutek pravilnika o kadrovanju in napredovanju, osnutek pravilnika o delovnih razmerjih ter osnutek formulacije kadrovske politike podjetja;

— spremlja in obravnava sistem delitve OD v podjetju ter vse predloge, ki se nanašajo na materialno stimulacijo članov delovnega kolektiva;

— spremlja in obravnava smoter za poslovanje, razmeščanje in napredovanje delavcev;

— spremlja in obravnava fluktuacijo delavcev v podjetju in to posebej po proizvodnih enotah;

— vodi brigo in nadzor o smotri razmestitvi mladoletnikov, žená, invalidov ter starejših in bolehnih oseb na ustrezna delovna mesta;

— spremlja in obravnava politiko in oblike strokovnega izpolnjevanja članov kolektiva;

— sklepa o dodeljevanju štipendij članom kolektiva in drugim štipendistom, o čemer daje predloge upravnemu odboru;

— obravnava socialno delo in socialne probleme v podjetju ter s tem v zvezi predlaga pristojnim organom potrebne ukrepe.

Komisija za družbeni standard ima poleg splošnih še naslednje pristojnosti:

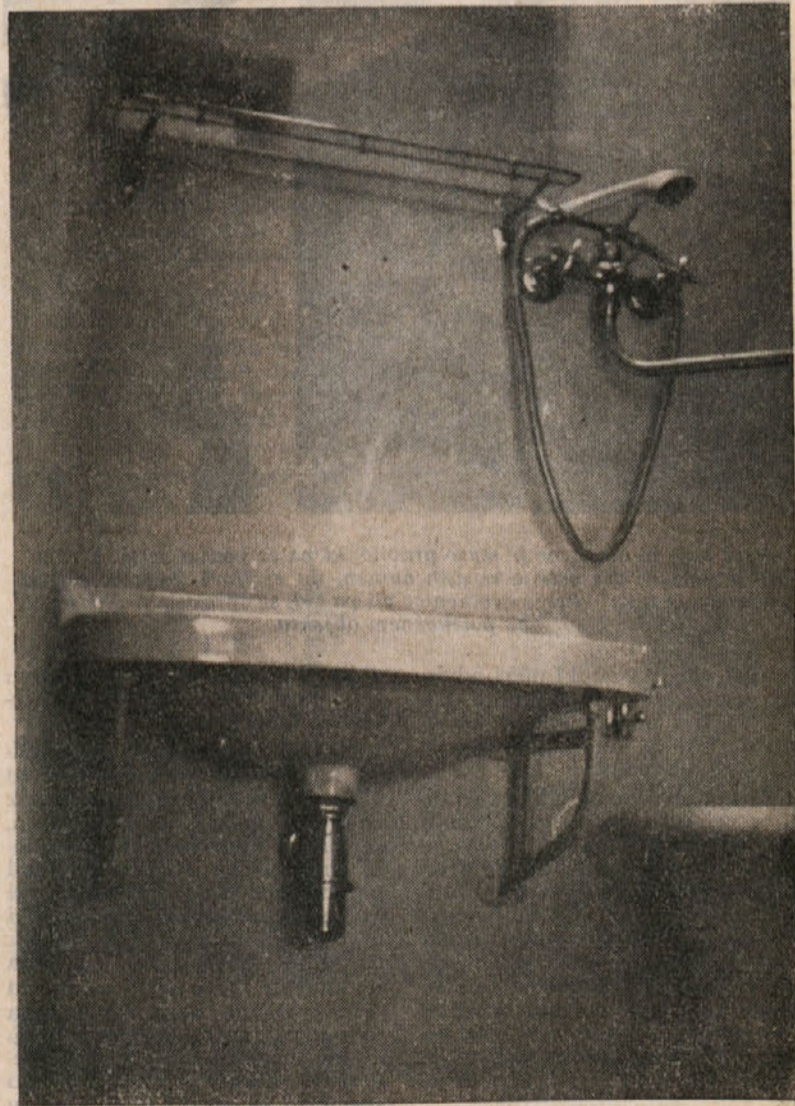
— obravnava osnutek pravilnika o razdeljevanju stanovanj;

— v okviru splošnih smernic DS podjetja in sprejete namenske razporeditve sredstev odloča o neposredni uporabi sredstev sklada skupne porabe;

— obravnava predlog politike gradnje in dodeljevanja stanovanj članom kolektiva;

— obravnava, usmerja in nadzira poslovanje obratov družbene prehrane, počitniških domov, športnih objektov in podobno;

— v okviru določb samoupravnih aktov in splošnih smernic delavskega sveta dodeljuje stanovanja in posojila za gradnjo stanovanj članov kolektiva.



Končno je tudi naša industrija začela proizvajati vodovodne armature, kombinirane za umivalnik in kopalno banjo. V mnogih državah z visokim standardom jo uporabljajo, pri nas pa se kar ne moremo odločiti za enostavnejše, praktičnejše in cenejše

DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOŸ — DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOŸ — DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOŸ — DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOŸ — DELO S.

OBCASNI KOMISIJI

Komisija za racionalizacije: Cmak Henrik, gradb. inženir Colarič Milan, strojni tehnik Pinter Jože, gradbeni tehnik Kukovec Slavko, gradbeni tehnik Kulovec Stane, ekonomist Sadar Jure, inženir arch.

Komisija za 42-urni delovni teden: Vitanc Franc, dir. splošne službe Arnuš Ludvik, analitik Cijan Ivan, gradbeni inženir Bratina Franc, delovodja Bandič Jerko, gradbeni tehnik Sever Ivan, referent za HTV Vrbnjak Franc, avtomehanik Zbiljski Ludvik, instruktor

Predsedniki delavskih svetov sektorjev: Meštrič Rudi, kval. zidar — Ljubljana Pfifer Egidij, tehnik — Zalec Klenovšek Stefan, delovodja — Celje Lakovič Alojz, referent — Centralni obrati Petelinšek Ivan, kval. zidar — Medlog Andoljšek Bogo, referent — Zaključna dela Mirnik Karl, delovodja — Cinkarna Brusl Karl, kval. zidar — Konjice

DELAŸSKI SVETI SEKTORJEV Sektor Cinkarna 2 leti Bečirevič Sali — delavec PK Cehok Viktor — delavec NK Golner Hubert — obrač. tehnik Hudoletnjak Josip — zidar K Kresnik Anton — tesar VK Lampret Leopold — tesar K Novak Ivan — delovodja 1 leto Božič Josip — delavec NK Draganovič Ismet — delavec NK Harinski Jože — zidar K

Horvat Branko — tesar VK Koščak Stefan — zidar K Mirnik Karl — delovodja Petecin Vili — delovodja Trupi Jože — zidar VK

Sektor Ljubljana

2 leti Dodlek Stefan — tesar K Gluhak Ivan — železokrivec Jevšinek Marija — obrat. knjig. Klopota Anton — železokrivec Meštrič Rudi — železokrivec Mustafa Selim — zidar VK Pelcar Karl — skladiščnik Škulj Jože — gr. tehnik

2 leti

Pilič Ivan — zidar K Velenšek Alojz — zidar K Mastnak Martin — zidar VK Petrovič Anton — zidar K Drofenik Alojz — cementinar Baloh Branko — strojnik K Gomboc Franc — delovodja

1 leto

Humski Anton — strojnik K Kitner Dragotin — zidar K Lustek Terezija — servirka Meštrič Mató — zidar Njegovec Mato — zidar K Šinkovec Janez — gr. tehnik

Sektor Medlog

Karneža Franc — tesar VK

1 leto

Turnšek Ivan — zidar K Mihajlovič Milorad — delavec NK Draškovič Ignac — zidar K Svab Martin — tesar VK Kukovič Ivan — tesar K Jazbec Franc — delavec PK Kresnik Martin — strojnik PK Petelinšek Ivan — zidar K

Sektor Celje

2 leti

Cander Vinko — zidar K Rotar Miha — zidar VK Gmajnič Stefan — tesar VK Smarčan Jože — tesar K

Klenovšek Stefan — delovodja Zbiljski Ludvik — inštruktor Ajster Roman — gr. tehnik Podčedenšek Jakob — zidar K

1 leto

Gajšek Rudi — zidar VK Medved Miroslav — zidar K Maček Rok — strojnik K Jutriša Ivan — zidar VK Rojc Alojz — tesar VK Latinovič Milan — zidar K Krajnc Alojz — gr. tehnik Koren Stane — tesar K Videnšek Franc — tesar K

Sektor Slovenske Konjice

2 leti

Brusl Karl — zidar K Brumec Anton — tesar VK Bornšek Ivan — tesar K Karner Franc — gr. tehnik Posilovič Stefan — zidar K Rošer Anton — tesar K Voh Anton — skladiščnik Žlavs Martin — delovodja

1 leto

Brešak Anton — tesar K Golubič Josip — zidar K Jalšovec Ivan — železokrivec VK Leskovar Ivan — Pokelšek Anton — strojnik PK Rupnik Alojz — zidar VK Salija Faradin — zidar K

Sektor Zalec

2 leti

Drolc Stanko — zidar K Fale Alojz — skladiščnik Fifer Egidij — gr. tehnik Golubič Milan — tesar K Košenina Maks — delovodja Kronovšek Jože — zidar K Krulc Franc — zidar K Težački Đuro — strojnik K

1 leto

Skok Franc — zidar K Ginter Karl — tesar K Koprivec Jože — zidar K Kutnjak Franjo — delavec PK

Kovač Tomo — strojnik K Mlakar Bruno — zidar K Petecin Alojz — referent

Sektor Centralni obrati

2 leti

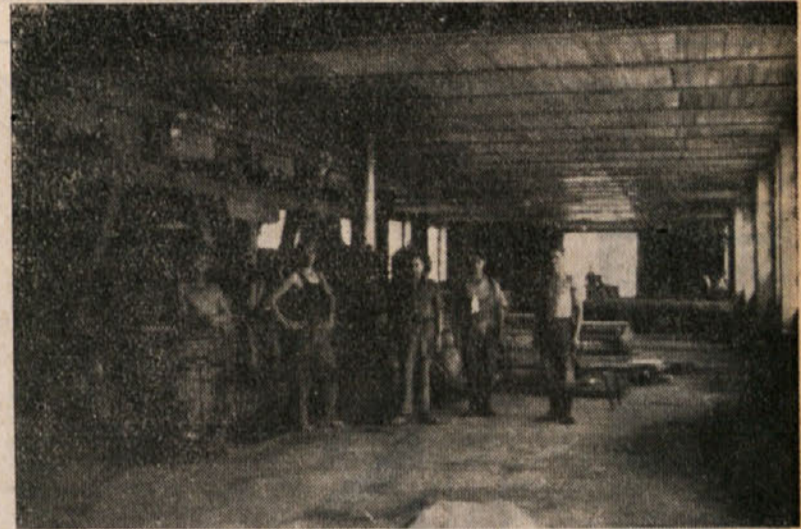
Blažič Pavel — klepar VK Colarič Milan — stroj. tehnik Gajšek Maks — mojster Gnilšek Stanko — žerjavist Kramžar Vinko — bagerist Lakovič Alojz — pom. tehnol. Vrbnjak Franc — avtomehanik

Šuster Danilo — mojster Teržan Vili — šofer

Sektor Zaključna dela

2 leti

Andoljšek Bogo — delovodja Božič Stefan — teracer PK Funkl Rafko — tehnik Hindel Vinko — mizar K Hrovat Branko — skladiščnik Kozmel Anton — mizar K Sorčan Edo — mizar K Sovinc Anton — slikar VK



Naš obrat v Medlogu, ki izdeluje betonske cevi in votlake, se pripravljata na proizvodnjo novega artikla. To bodo betonske cevi profila 70 do 200 cm, za katere imamo že pripravljeno mehanizacijo. Tudi pri tem izdelku mu želimo mnogo uspehov in prizadevnosti

1 leto

Jamnišek Franc — stroj, ključav. Kotnik Vili — rezkar Kleč Tomaž — avtomehanik Polšak Janko — šofer Rajh Vlado — delovodja Salobir Stane — vodov. inštalater

1 leto

Golavšek Milan — tehnolog Gregorič Franjo — teracer K Irman Slavko — mizar K Kranjc Jože — slikar K Marko Ivan — žagar K Slemenšek Alojz — tesar K Sterk Anton — mizar VK

Koriščenje delovnega časa

Ob sedanjih stopnji mehanoopremljenosti našega proizvodnega procesa je v raznih fazah proizvodnje udeleženo strojno delo z 8 do 20 %, ves preostali del pa se opravi z ročnim delom. Zaradi tako visoke udeležbe ročnega dela lahko pričakujemo izpolnitev pogojev, ki so postavljeni ob skrajševanju delovnega časa (isti ali večji dohodek, OD, aku-

vsaj v naših razmerah, ravno v intenzivnejšem in racionalnejšem koriščenju razpoložljivega delovnega časa. Bistvena razlika med industrijo in gradbeništvom je ravno v tem, da v industriji stroj diktira tempo dela, v naši proizvodnji pa je v pretežni meri delavec tisti, ki forsira tempo dela. S tem ni rečeno, da mora biti v bodoče fi-

— podjetju večje materialno osnovo za razširjeno reprodukcijo, tj. večje sklade, — družbi vsaj enak ali večji prispevek za skupne potrebe. V čem so rezerve, za katere smo pripravljeni, da obstajajo in da so še precejšnje? Za analizo celotnega problema je treba poznati sedanje stanje, ki naj pokaže konkretne rezultate za posamezne oblike, oziroma vrste

koriščenja. Predvsem bi ves razpoložljivi fond ur razdelili na: 1. ure, prebite na delu, tj. v rednem delovnem času ter nadurnem in nočnem delu; 2. izostanki, ki so uvedeni z zakonitimi predpisi in na katere ne moremo vplivati, tj. redni letni dopust ter državni in narodni prazniki; 3. izostanki, na katerih obseg lahko vplivamo z organizacijskimi in drugimi ukrepi. Številčna primerjava naj pokaže koriščenje delovnega časa, kot smo ga dosegli do sedaj, tj. podatki za preteklo leto (1963) in za 8 mesecev letošnjega leta (avgust 1964):

2. zmanjšanju izostankov iz dela, na katerih obseg lahko vplivamo. Z organizacijskimi in drugimi ukrepi lahko vplivamo na obseg naslednjih izostankov: — plačani izostanki, — neplačani izostanki, — izredni dopusti, — izostanki zaradi bolezni, — zimska prekinitve, — prekinitve med delom, — odhajanje z delovnega mesta, — sestanki med delovnim časom. Glede plačanih in neplačanih izostankov ter izrednih dopustov treba upoštevati, da ni največja škoda v tem, da je plačano nadomestilo. Negativni vpliv je v tem, da za tak čas izpade realizacija in celoten presežek dela, ki bi bil sicer dosežen. Izostanki zaradi bolezni kažejo tendenco stalnega zmanjševanja (1962 — 5,6; 1963 — 4,3; 1964 — 3,7) kar je nedvomno zaslug izboljšane zdravstvene službe v podjetju, vendar ne moremo trditi, da smo pri tem že dosegli vse. Zimske prekinitve, katerih obseg je pretežno odvisen od vremenskih prilik in od strukture objektov, se iz leta v leto zmanjšujejo. Naš cilj mora biti v tem, da jih postopoma popolnoma odpravimo. Sedaj lahko to dosežemo le deloma z ustrežnejšo pripravo objektov za delo med zimo, več pa bomo storili z večanjem stopnje industrializacije našega proizvodnega procesa. Nadaljevanje na 6. strani



V programu izobraževanja za preteklo leto je bil tudi tečaj za priučitev zidarskih delavcev. To nalogo so zelo dobro opravili inštruktorji. Na sliki: teoretični pouk tečajnikov

Table with 6 columns: Category, v letu 1963 (ure, %), avgust 1964 (ure, %), indeks 64:63. Rows include: redni delovni čas, nadurno, nočno delo, letni dopusti, državni prazniki, plačani izostanki, prekinitve dela, bolezni, Skupaj.

Ta primerjava pokaže, da se je v letošnjem letu v primerjavi z lanskim letom delovna disciplina poslabšala, kar je v ostrem nasprotju s težnjami za skrajševanje delovnega časa. Osnovne ugotovitve iz te primerjave: — nadurno delo se je zmanjšalo za 18 %, saj je na 100 ur dela v rednem delovnem času odpadlo v letu 1963 14,5 nadur, v letu 1964 pa le še 12 nadur; — povečali so se izostanki zaradi bolezni za 43 %, saj je na 100 ur učinkovitega dela odpadlo v letu 1963 4,6 ur, v letu 1964 pa 6,6 ur; — povečalo število ur za plačane izostanke (od 0,05 na 0,2); — povečalo število ur zastojev med delom (od 4,4 na 4,7 ure zastojev na 100 učinkoviteh ur); — primerjava za dopuste in

praznike sedaj še ne bi bila realna, ker koriščenje dopustov za 1964 še ni končano, isto pa velja za praznike. Pri iskanju rezerv moramo izločiti tiste izostanke, ki so uvedeni z zakonitimi predpisi in na katerih koriščenje ne moremo vplivati, to so redni letni dopusti in državni prazniki. Pri rednih dopustih lahko storimo le toliko, da jih razporedimo delno tudi izven sezone (zimski rekreacija), kar bi vplivalo tudi na število ur za zimsko prekinitvev dela. Pozornost pa moramo posvetiti predvsem dvema oblikama koriščenja časa: 1. racionalnejšemu koriščenju ur prebitih na delu in

DOPIŠUJTE v naše glasilo!

mulacija) v toliki meri, v kolikor bomo uspeli racionalizirati izrabo delovnega časa. Jasno je, da bo tudi mehanizacija prispevala svoj delež k večji in ekonomičnejši proizvodnji in da bo ta delež vedno večji, vendar so — realno gledano — največje rezerve, ki jih moramo izkoristiti kot nadomestilo za izpadlo skrajšanje delovnega tedna,

zično naprežanje delavca večje, kar bi dejansko pomenilo korak nazaj, saj je cilj socialistične družbe postopna osvoboditev dela. Ustvariti pa moramo tako organizacijo proizvodnje, da bomo ob normalnem naprežanju dosegli takšne rezultate, ki bodo zagotovili ob skrajšanem delovnem času: — kolektivno večje osebne dohodke,

# KORIŠČENJE DELOVNEGA ČASA

Nadaljevanje s 5. strani

Prekinitev med delom, ki nastopajo zaradi vremenskih nepriklj, so oblika, na katero lahko z boljšim razporejanjem del bistveno vplivamo. Ugotovljeno je, da se je na nekaterih objektih smatralo že najmanjše padavine kot vzrok za prekinitve, čeprav bi se bilo delo lahko nemoteno nadaljevalo. Potrebno je določiti enoten kriterij, zagotoviti zaščitna sredstva (dežne plašče), ob večjih padavinah pa (ob danih možnostih) usmeriti delo na notranje prostore. Odhajanje z delovnega mesta: na vseh delovnih mestih in vseh

osnovnih proizvodnih enotah (objektih, obratih).

Se več pozornosti in več poudarka kot za izostanke bo potrebno pri ukrepih za izboljšanje racionalne izrabe *efektivnega delovnega časa*. Med delovnim časom namreč nastaja precejšen izpad delovnih ur, vzrok za to pa je večinoma slabost organizacijskega značaja. Nastajajo predvsem naslednje nepravilnosti:

— nepravilno koriščenje kvalificirane delovne sile, tj. kvalificirani in visokokvalificirani delavci opravljajo dela, ki bi jih lahko opravili in tudi morali opraviti

sistemu bo obseg proizvodnje v večji meri odvisen tudi od mehanizacije.

— Delo po učinku. Na naših delovnih enotah se še vse premalo oddajajo dela po učinku, še vedno je mnogo preveč tako imenovanih »režijskih ur«. Res je sicer, da je stanje v letošnjem letu boljše kot v preteklih letih, vendar še zdaleč nismo dosegli tiste stopnje, ki jo bomo morali doseči, če bomo hoteli, da bo naš sistem nagrajevanja res stimulativen.

Z nagrajevanjem »po času« ni podane prav nobene vzpodbude neposrednim proizvajalcem za po-

na služba ni v stanju, da bi danes naročene pošiljke že jutri dobavila. Več o tem problemu bo vsebovala analiza o organizacijskih ukrepih.

— Zastoji zaradi čakanja na stroje: premiki mehanizacije bi se morali vršiti v skladu s terminskimi plani objektov, vemo pa, da tega v praksi največkrat še ne delamo. Posledica je, da cele posadke čakajo na določen stroj, ki pa ga prejšnji objekt kljub roku noče oddati. Ta problem je podrobneje obdelan v analizi koriščenja mehanizacije in v analizi o organizacijskih ukrepih. Pri tem še nekaj: še vedno se dogaja, da nekatera dela, ki bi jih ob že tako perečem pomanjkanju delovne sile lahko in morali opraviti stroji, opravijo delavci ročno, čeprav je ustrezen stroj na razpolago. Največkrat je temu vzrok napačno mišljenje operativnih vodij, da je mehanizacija predraga in da je ročno delo cenejše.

— Okvare strojev: mnogo produktivnih ur gre v izgubo zaradi okvar na strojih. Res je, da je naša mehanizacija stara in izrabljena, vendar se vse prevečkrat ugotavlja, da je ta in ta okvara nastala zaradi pomanjkljivega ravnanja s strojem. Kolektivi enot morajo vedeti, da si s tem dvakrat zmanjšajo svoj dohodek. Z boljšim ravnanjem in vzdrževanjem bi okvara ne nastala, če pa je potrebno popravilo, naj bo to pravočasno, kvalitetno in opravljeno v čim krajšem času. Tako bodo stroški manjši in stroj bo dajal dohodek.

— Orodje: mnogo je bilo že napisanih razprav o vplivu orodja na storilnost dela in tudi v podjetju je bilo že mnogo povedanega o tem. Glede tega se je stanje sicer že precej izboljšalo, vendar ne toliko, kot bi bilo želeli. Posebno na skladiščnikih je odgovornost, da preskrbijo ustrezno ročno orodje. Še več pozornosti pa bo moralo podjetje posvetiti potrebam po sodobnejših delovnih sredstvih. Treba je, da drobna mehanizacija zamenja ročno orodje in delavcu olajša delo, s tem pa prispeva k povečanju storilnosti.

— Pomanjkljiva dokumentacija: vse pre pogosto se dogaja, da se na določenem objektu poruši vsa zasnovana organizacija dela, ker so prevzeti pomanjkljivi načrti, ali jih sploh ni ali pa si investitor med gradnjo izmisli bistvene spremembe prvotnega načrta. Logično je, da ob takem stanju noben terminski plan ne more biti realen in da vodja objekta ne more organizirati dela tako kot bi ga sicer. Posledica so zastoji, ki zmanjšujejo realizacijo, rezultat tega pa so zmanjšani osebni dohodki kolektiva in manjši skladi podjetja.

— Čakanje na nadrejene. Dogaja se, da delavci čakajo na dodelitev dela, ali na navodila za delo. V večini primerov gre za premajhno samoiniciativo delavcev ali za slabo razporeditev del s strani vodje. Pogost pojav je tudi, da delovodje opravljajo funkcije drugih, delavci pa so prepuščeni samim sebi. V skrajnem primeru bi

moral delovodja, če se že oddalji od objekta, določiti svojega namestnika in ga seznaniti s tekočo problematiko.

— Podaljševanje dnevnega odmora: opazovanja na objektih in obratih so pokazala, da se na skoraj nobenem delovišču ne upošteva pravilni, priznani čas dnevnega odmora. Skoraj povsod se 30-minutni odmor podaljša. Opaženi so primeri, da delavci že ob 8. uri začno odhajati v bližnje trgovine ali gostilne, da nabavijo malico. Delo se zapuša že pred pričetkom odmora, po odmoru pa se z delom prične kasneje, kot bi se moralo. Na ta način je izgubljenih dnevno 5—20 minut za vsakega delavca, v podjetju pa znaša to dnevno 360 do 400 efektivnih ur.

— Zamujanje na delo in predčasno odhajanje z dela: opazovanja na objektih, obratih in administrativnih enotah so pokazala, da je disciplina glede točnosti ob začetku in zaključku delovnega dneva slaba. Na delo se prihaja ob 6. uri ali celo kasneje, namesto da bi se ob 6. uri že pričelo efektivno delo na delovnem mestu. Slično stanje je ob zaključku dela. Ob 14. uri, ko bi se moralo efektivno delo šele zaključiti, delavci in uslužbenci že odhajajo s svoje enote in so torej z efektivnim delom prenehali vsaj 10—20 minut prej, kot bi smeli. Tudi zaradi tega izpada v podjetju dnevno zelo visoko število ur (najmanj 500), ki so plačane, pa ne realizirane.

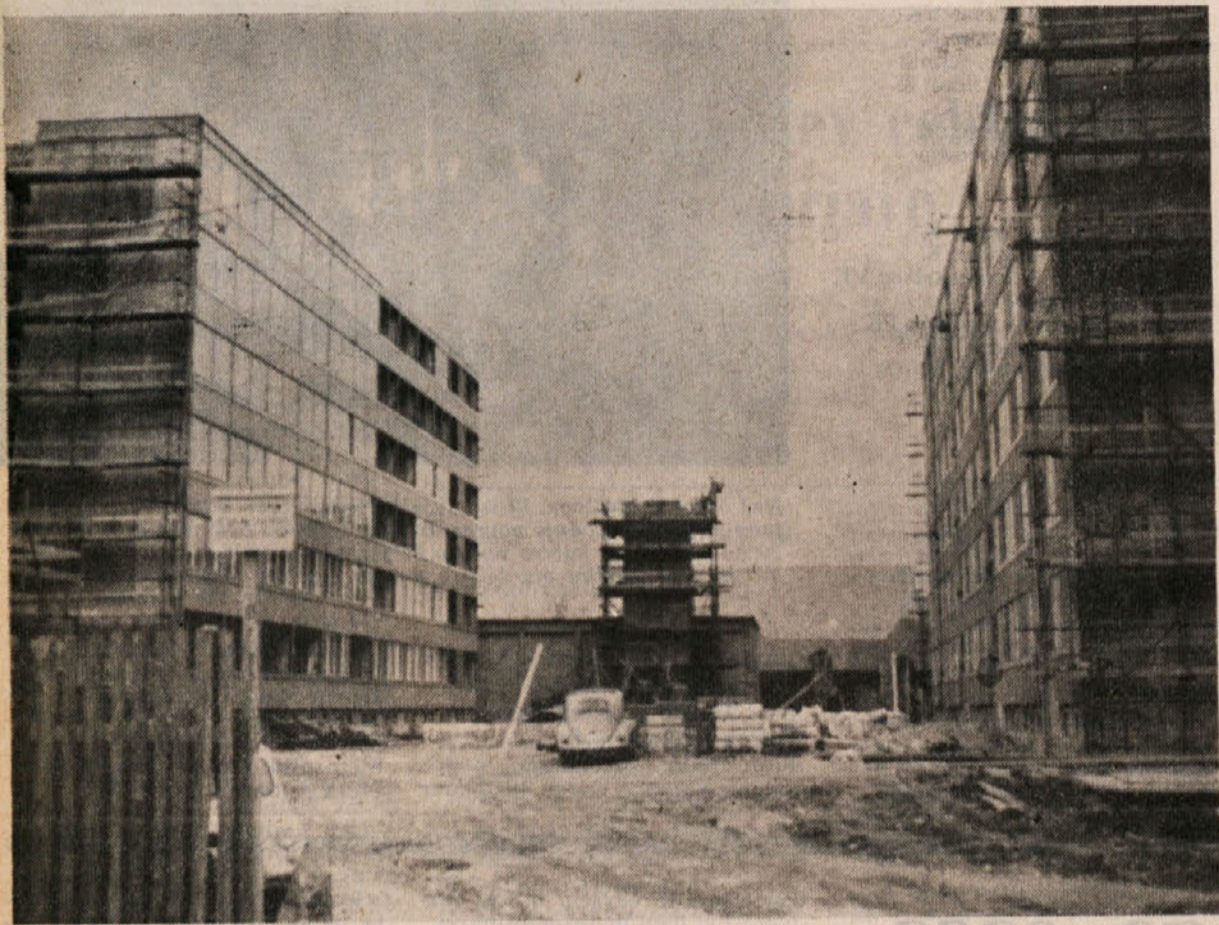
Od kolektiva samega bo odvisno, kako in v kaki meri bomo uspeli ustvariti pogoje, ki jih skupnost postavlja ob skrajševanju delovnega tedna. V tem sestavku so obravnavani le negativni pojavi, ki v podjetju še obstajajo in ki se nanašajo na koriščenje delovnega časa in na storilnost živega dela. Razen teh je v podjetju še mnogo nepravilnosti, ki se nanašajo na organizacijo poslovanja in ki jih bo prav tako treba odpraviti, če hočemo, da bo v skrajšanem delovnem času standard članov kolektiva vsaj enak sedanjemu, če ne še večji.

V tem sestavku ni naveden noben od mnogih že doseženih lepih uspehov, ki so pripomogli k doseženim sedanji stopnji organizacije, poslovanja in rentabilnosti. Navedene so izključno le nepravilnosti. Ne pojavljajo se vse na vseh enotah in kolektivih vsake enote naj presodi, kaj je pri njih še slabega in še potrebno izboljšanja. Dejstvo je namreč, da v podjetju ni enote, katere člani bi lahko rekli: nas se to ne tiče.

V prihodnjih številkah bodo v našem glasilu objavljene še ostale analize oz. izvlečki iz njih, ki bodo lahko podlaga za konstruktivne razprave organom delavskega samoupravljanja, vodstvom enot pa napotek za organizacijske ukrepe.

Dragi sodelavec! Ko si ta sestavek prebral, ne odloži in ne pozabi ga! Premisli, kaj od naštetega se nanaša nate, na tvojo enoto! Oglašiš se k razpravi, podaj predloge, prispevaj k izboljšavam!

Ludvik Arnuš — član komisije



Ze četrti montažni blok na Otoku II. je tik pred vselitvijo, toda okolica je še vedno neurejena, polna najrazličnejših deponij, odpadkov, blata itd. Stanovalci s strahom čakajo, kako bo šele pozimi v snegu in dežju? Apeliramo na sektor Medlog, da čimprej uredi tudi okolico teh objektov, saj nam bo sicer ves uspeh in zadovoljstvo prebivalcev glede stanovanj pokvarilo neurejeno okolje

enotah se redno dogaja, da člani kolektiva izkoriščajo redni delovni čas za urejanje svojih osebnih zadev v podjetju in izven podjetja. Posebno veliko izostankov nastaja zaradi obračuna osebnih dohodkov, kadrovskih vprašanj, ambulantnih pregledov itd. Ze po poslovniku podjetja bi morali reklamacije glede osebnih dohodkov opraviti operativni vodje (tehnik, delovodje) ali drugi uslužbenci, da produktivnim delavcem ne bi bilo potrebno izostajati z dela in da ne bi s tem trpela proizvodnja. Ker se to določilo poslovnika ne izvaja, bo potrebna ostra intervencija uprave podjetja in organov samoupravljanja, saj se na ta način izgubi na tisoče ur, ki so plačane kot efektivne ure, ne dajejo pa proizvodnje in rezultata. Isto velja za urejanje vprašanj iz kadrovske službe. Veliko število ur se izgubi tudi s tem, da člani kolektiva obiskujejo obe ambulanti v rednem delovnem času, namesto, da bi to opravili v prostem času, saj je znano, da v večini primerov ne gre za nujne in neodložljive zdravniške posege. Potrebno bo v sporazumu z zdravstveno službo vskladiti ordinacijski čas v obeh ambulantah, da bo možno večino ambulantnih pregledov opraviti izven rednega delovnega časa.

Sestanki med delovnim časom: delo v organizacijah in v organih samoupravljanja temelji na prostovoljni osnovi in so te funkcije častne, brez plačila za zamudo časa. Ze iz tega razloga, še bolj pa s stališča produktivnosti je treba težiti za tem, da se sestanki vseh vrst vršijo izven rednega delovnega časa. To vprašanje je v podjetju pretežno že rešeno, potrebno pa je to načelo uveljaviti v celoti, tudi za sestanke kolektiva na

delavci nižjih kvalifikacij. Vse preveč je tudi takih enot, ki imajo previsok kvalifikacijski sestav delovne sile, zaradi česar se dogaja, da delavci višjih skupin sicer presegajo časovne norme (večja izkušnost), medtem ko jih finančno ne dosežejo (cena za enoto proizvoda). Takšno nedoseganje finančnega rezultata ima nestimulativen vpliv, zato bo potrebno doseči tak kvalifikacijski sestav, kot ga zahteva določena faza gradnje in da bodo priznane kvalifikacije ustrezale stvarnemu znanju posameznih delavcev in obratno.

— Produktivni delavci vršijo pomožna dela, ki bi jih morale opraviti druge službe, npr.: skladiščna služba, nabava materiala, preskrba malice in podobno. So primeri, ko skladiščnik »organizira« pomočnika iz vrst produktivnih delavcev, da izdaja in sprejema orodje, urejuje skladišče, izdaja material, vrši razne nepredvidene nabave drobnega materiala itd. Takšna ureditev službe je negativna, ker pomeni tako imenovano »skrito režijo« in zmanjšuje proizvodnjo.

— Na pretežni večini naših enot se delo vrši le v eni izmenici, druga ali tretja izmena pa se uvede le izjemoma. V takih pogojih oziroma pri takem načinu proizvodnje niti težka, niti lahka mehanizacija ne moreta biti polno zasedeni. Če hočemo, da bomo industrializirali v čimvečji meri našo proizvodnjo, bo potrebno ravno temu problemu posvetiti mnogo pozornosti. Nujno bo potrebno vskladiti termine posameznih faz in posameznih objektov tako, da bodo stroji čimbolj dinamično premeščani z objekta na objekt in da bodo na določenem objektu v čimkrajšem času opravili čimveč dela. Le ob takem

večanje obsega proizvodnje, kar je v veliko škodo podjetju, kakor tudi samemu kolektivu. Res je tudi, da predstavlja nagrajevanje po enoti proizvoda zaradi mnogovrstnosti del precejšnjo dodatno obremenitev za naš maloštevilni operativni kader, vendar se temu ne smemo in ne moremo več izogibati.

Pri tem je še en problem, ki pa ni nič manj važen, in sicer v tem, da se tudi tam, kjer je delo oddano po učinku, ne postopa pravilno. V mnogih primerih je bilo ugotovljeno, da delavcem ni bilo vnaprej znano, koliko bodo zaslužili pri določenem delu. Delovni nalogi so bili sestavljeni šele, ko je bilo delo že v teku, ali celo šele po končanem delu. Šele takrat je vodja objekta izračunal cene, in še to po subjektivni oceni. Vedeti je treba, da je tak način še bolj škodljiv kot pa nagrajevanje »po času«, ker po takih izkušnjah delavci res ne morejo imeti nobene zaupanja v nagrajevanje po učinku.

Temu problemu bodo morali delavski sveti sektorjev in pa sindikalne podružnice na sektorjih posvetiti mnogo več pozornosti. Nujno je, da je sleherni član kolektiva seznanjen s sistemom nagrajevanja, treba pa je tudi zainteresirati delavce tako, da bodo sami zahtevali obračun po učinku, če jim ga operativno vodstvo samo ne ponudi.

— Zastoji zaradi čakanja na material: često se dogaja, da cele skupine delavcev na objektih počakajo več ur ali celo ves dan ne delajo, ker nimajo na razpolago potrebne materiala. Vzrok temu je največkrat nepozorno naročanje oziroma pomanjkljivo planiranje. Vedeti je namreč treba, da nabav-

## OBVESTILO

Sporočamo vam, da prevzame Zdravstveni dom Celje s 1. 7. 1964 od oddelka za medicino dela sledeče ambulante:

Ambulanto za preglede delavcev živilske stroke;

Ambulanto za preglede pred nastopom službe;

Ambulanto za izdajo zdravniških spričeval voznikom motornih vozil (šoferjem);

Ambulanto za preglede športnikov.

Navedene ambulante bodo imele naslednji delovni čas:

Ambulanta za preglede delavcev živilske stroke:

ponedeljek od 15. do 18. ure,

sreda od 7. do 9. ure,

petek od 7. do 9. ure.

Ambulanta za preglede pred nastopom službe:

ponedeljek od 7. do 12. ure;

sreda od 7. do 12. ure;

petek od 7. do 12. ure.

Ambulanta za izdajo zdravniških spričeval voznikom motornih vozil (šoferjem):

torek od 8. do 11. ure;

petek od 8. do 11. ure.

Ambulanta za preglede športnikov:

sreda od 15. do 18.30.

Omenjene ambulante bodo poslovale v pritličnih prostorih zdravstvenega doma.

# Razpored ČD in stimulativenega dela OD za avgust 1964

Upravni odbor podjetja je obravnaval periodični obračun ter obrazil proizvodnje za mesec avgust in odredil naslednji razpored ostanka čistega dohodka:

INTERNA DELITEV  
B — RAZDELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE (GIBLJIVI DEL) za mesec avgust 1964

1. UDELEŽBA NA DOSEŽENEM REZULTATU EE

Zneski bruto-bruto v 000 din	Giblivi del OD za avgust	Kumulativno	
		giblivi del OD	sklad sk. porabe
sektor Celje	1,570	8,890	—
Cinkarna	2,370	11,440	4,290
Zalec	640	4,650	310
Konjice	1,390	6,710	2,050
Ljubljana	900	7,370	5,450
Medlog	3,230	16,950	5,450
Zaključni	1,820	6,690	1,720
Kovinski	1,140	4,660	840
servisi in mehaniz.	1,650	7,580	1,390
projekt. biro	250	1,230	—
delavsko naselje	130	610	—
uprava podjetja	530	7,580	1,640
izobr. center (tečajniki)	200	1,280	—
skupne potrebe (SSP)	—	—	73,640
<b>Skupaj</b>	<b>16,820</b>	<b>85,640</b>	<b>89,460</b>

Razpoložljiva sredstva (kumul.) Predlog za izplačilo (v mes.)

Enote	Osnova za delitev	skupno	že izplač.	še razpol.	% obrač. OD	rezerva v rezerv. skl. sekt.	posojilo iz rez. skl. podj.	izplačilo v mes.	% OD	
Neposredne	Celje	+ 30,798	8,890	15,090	—	6,200	28	7,770	1,570	7
	Cinkarna	+ 39,621	11,440	5,580	+ 5,860	74	3,490	2,370	30	
	Zalec	+ 16,098	4,650	4,610	+ 40	1	600	640	10	
	Konjice	+ 23,241	6,710	3,920	+ 2,790	60	1,400	1,390	30	
	Ljubljana	+ 25,514	7,370	6,470	+ 900	10	900	900	10	
	Medlog	+ 58,732	16,950	9,810	+ 7,140	66	3,910	3,230	30	
	Zaključni	+ 23,185	6,690	3,930	+ 2,760	45	940	1,820	30	
	Kovinski	+ 16,119	4,660	3,520	+ 1,140	21	—	1,140	21	
<b>Skupaj</b>	<b>233,308</b>	<b>67,360</b>	<b>52,930</b>	<b>14,430</b>	<b>20</b>	<b>9,740</b>	<b>8,370</b>	<b>13,060</b>	<b>18</b>	
Posredne	Servisi	—	2,680	1,970	—	70	—	640	—	
	Mehaniz.	—	4,900	3,780	1,120	—	110	1,010	—	
	Projekt. b.	—	1,230	950	280	—	30	250	—	
	Del. nas.	—	610	470	140	—	10	130	—	
	Uprava	—	7,580	5,890	1,690	—	10	1,530	—	
Izobr. c.	—	1,280	1,060	220	—	20	200	—		
<b>Skupaj</b>	<b>—</b>	<b>18,280</b>	<b>14,120</b>	<b>4,160</b>	<b>20</b>	<b>400</b>	<b>—</b>	<b>3,760</b>	<b>18</b>	
<b>SKUPNO</b>	<b>—</b>	<b>85,640</b>	<b>67,050</b>	<b>18,590</b>	<b>20</b>	<b>10,140</b>	<b>8,370</b>	<b>16,820</b>	<b>18</b>	

## 2. POSREDNI UČINEK SERVISNIH OBRATOV

Del osebnega dohodka produktivnih delavcev v servisnih obratih, in sicer v višini povprečnega odstotka doseganja norm proizvodnje, tj. gradbeni dejavnosti.

## 3. PROIZVODNI PLAN

Del osebnega dohodka neproduktivnih delavcev in uslužbencev za doseganje proizvodnega plana, in sicer v višini za 111 % izvršitve plana.

## 4. NAVODILA, NAPOTKI

a) Kvote za udeležbo na rezultatih EE razporedijo delavski sveti sektorjev po svoji presoji na:

— del OD, ki pripada operativnim vodjem kot posredni učinek za oddajanje del po učinku in za doseganje norm produktivnih delavcev;

— giblivi del osebnega dohodka produktivnim delavcem, neproduktivnim delavcem in uslužbencem na objektih oz. obratih in v upravi sektorja;

— del kvote, ki ga zadrži in nameni za svoje letno skupne porabe.

UO opozarja sektor Celje in sektor Zalec, da v roku 1 meseca pokrijeta prejeta posojila iz rezervnega sklada OD, in sicer:

— sektor Celje din 7,770/m

— sektor Zalec din 600/m

b) Pri razporedu svoje kvote za gornje namene naj delavski sveti sektorje upoštevajo naslednje:

— pri odobrevanju poslednjega učinka operativnim vodjem je dosledno upoštevati določila 18. čle-

na pravilnika. Upoštevati je le tista dela, za katera so bili delovni nalogi izstavljeni res pred pričetkom dela in za katere je bil tudi dejansko izračunan oziroma izmerjen učinek.

— pri razdelitvi kvote med svoje obračunske enote morajo DS sektorjev obvezno upoštevati dosežene rezultate posameznih objektov oz. obratov;

— z delom kvote, ki ga DS sektorja razporedi v svoj sklad skupne porabe, bo ta DS samostojno razpolagala. S temi sredstvi bo kolektiv sektorja pokrival svoje potrebe po stanovanjski in splošni potrebi. Zato UO priporoča, da DS sektorjev pri razdelitvi kvot ta dejstva upoštevajo.

c) Način razdelitve gibljivega dela OD med članke kolektiva znotraj obračunskih enot (objektov, obratov) določi samostojno DS sektorja. Kot osnova za razdelitev služi osebni dohodek posameznega upravičenca, dosežen z učinkovitim delom v mesecu avgustu in nadomestilo za redni letni dopust.

DS sektorja odloči ali se kot osnova upošteva učinkoviti OD po učinku ali po času.

V osnovo naj ne bodo všteti: gibljivi del OD prejšnjega meseca, dodatki za nadurno in nočno delo, draginski dodatek, terenski dodatek, nadomestila. Izjema je nadomestilo za redni letni dopust, ki šteje v osnovo pri obeh vrstah osnov (učinek, ure).

d) Vsi zneski in odstotki v tem nalogu za izplačilo so mišljeni bruto-bruto. Obračun in izplačilo je treba izvršiti s plačilnimi listami dne 25. 10. 1964.

INTERNA DELITEV  
C — RAZDELITEV SREDSTEV SKUPNE PORABE za mesec avgust 1964

Enote	Osnova za delitev	Pripada sorazm. del.	Rez. skl. OD	Vloženo iz OD sekt.	Korigirano za OD	Korigirano na CD podj.	Odobreno		
							din	% OD	
Neposredni	Celje	+ 30,798	1,950	— 7,770	—	91,380	89,460	89,460	1,3
	Cinkarna	+ 39,621	2,510	+ 3,490	—	— 5,820	—	—	—
	Zalec	+ 16,098	1,030	— 600	—	+ 6,000	4,290	4,290	7,4
	Konjice	+ 23,241	1,470	+ 1,400	—	+ 430	310	310	0,7
	Ljubljana	+ 25,514	1,620	—	—	+ 2,870	2,050	2,050	6,2
	Medlog	+ 58,732	3,720	+ 3,910	—	+ 1,620	1,160	1,160	1,9
	Zaključni	+ 23,185	1,470	+ 940	—	+ 7,630	5,450	5,450	6,6
	Kovinski	+ 16,119	1,030	—	—	+ 2,410	1,720	1,720	3,6
<b>Skupaj</b>	<b>233,308</b>	<b>14,800</b>	<b>+ 1,370</b>	<b>+ 150</b>	<b>1,180</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>2,2</b>	
Posredni	Servisi, mehaniz.	(63,411)	1,770	180	+ 150	16,320	15,820	—	—
	Uprava, projekt., del. n.	(75,035)	2,090	200	—	+ 1,950	1,390	1,390	2,2
	Skopaj	(26,264)	730	20	—	+ 2,290	1,640	1,640	2,2
	Vkalkulirani del	—	4,590	400	—	+ 750	540	—	—
<b>SKUPNO</b>	<b>—</b>	<b>89,460</b>	<b>1,770</b>	<b>—</b>	<b>70,070</b>	<b>70,070</b>	<b>73,640</b>	<b>1,0</b>	
Periodični obračun oz. zaključni račun	—	din	—	—	—	—	Obrač. OD (osnova)	%	din
Ostaneč CD podjetja	—	+ 105,220	—	—	—	—	—	—	89,460
Rezervna sredstva	—	7,710	—	—	—	—	—	—	70,390
Obratna sredstva	—	7,710	—	—	—	—	—	—	19,390
Osnovna sredstva	—	—	—	—	—	—	—	—	529,850
Ostane za SSP	—	+ 89,460	—	—	—	—	—	—	76,3
	—	—	—	—	—	—	—	—	14,800
	—	—	—	—	—	—	—	—	164,710
	—	—	—	—	—	—	—	—	23,7
	—	—	—	—	—	—	—	—	4,590

# Skrajšan delovni teden

Z Ustavo SFRJ (37. člen) je zagotovljen delovni čas, ki ne bo daljši kot 42 ur tedensko. Izdan bo še zakon, s katerim bodo predpisani pogoji in način prehoda na nov delovni čas. Skrajšanje delovnega časa je rezultat razvoja našega gospodarstva, ki je že doseglo tisto stopnjo razvoja, ob kateri je možno zmanjšati fond delovnega časa od dosedanjih 2500 na 2200 ur letno.

To pomeni za vsakega delavca letno 300 ur ali 37 dni več prostega časa, ki ga bo lahko porabil za rekreacijo in za strokovno izpopolnjevanje. To pa bo spet omogočilo boljše delo na delovnih mestih in omogočilo razširitev političnega, ekonomskega in splošnega znanja delovnih ljudi.

Ob prehodu na skrajšan delovni čas pa postavlja družba določene pogoje. Osnovni pogoj je, da skrajšanje delovnega časa ne sme negativno vplivati na obseg proizvodnje in akumulacije in da zaradi skrajšanja ne sme trpeti življenjska raven.

Podjetje in kolektiv sta s tem postavljena pred veliko in težavno nalogo. Z lastnimi silami moramo namreč zagotoviti pogoje za prehod. Najti moramo možnosti za povečanje proizvodnje, za povečanje produktivnosti in za izboljšanje ekonomičnosti.

Centralni DS je imenoval komisijo in ji dal nalogo, da prouči možnosti, ugotovi sedanje pomanjkljivosti in da predloži za izboljšanje. Komisija, ki je svoje delo razširila še na podkomisije, sestavlja analize za posamezna področja, na katerih moramo iskati in izkoristiti notranje rezerve. Predvsem so v izdelavi in razpravi analize:

- o koriščenju delovnega časa (iz katere danes podajamo ta stavček oziroma izvleček);
- o koriščenju mehanizacije;
- o organizaciji dela in organizaciji proizvodnje, planiranju, poslovanju;
- o normativih za delo in za stroške;
- o fluktuaciji, izobraževanju, ustalitvi delovne sile;

— o delovni disciplini; — o pomenu interne delitve in stimulativenega nagrajevanja; — o zunanjih kooperantih in vskladitvi našega delovnega časa z njihovim.

Nekatere od teh analiz sta že obravnavala DS in UO, nekatere pa so še v izdelavi. Z vsemi ugotovitvami teh analiz bo moral biti seznanjen celoten kolektiv in vsi organi v podjetju. Vsi bomo morali z mnogo prizadevnosti delati na tem, da odpravimo ugotovljene pomanjkljivosti in da si izboljšamo svoje poslovne rezultate. Z drugimi besedami: od nas samih je odvisno, kakšen bo naš delovni dan, kakšni bodo naši osebni dohodki in kakšna bodo sredstva, s katerimi bomo ustvarjali našo proizvodnjo.

Da bi se s problematiko seznanili res vsi člani našega kolektiva in da bi lahko vsi aktivno sodelovali pri izboljševanju proizvodnje, poslovanja in rezultatov, bomo v našem glasilu objavljali ugotovitve iz vseh navedenih analiz. Pričakujemo, da bodo kolektivi in organi ekonomskih enot podprli prizadevanja in napore komisije s predlogi in pripombami.

Pričakujemo tudi, da bodo vsi kolektivi in organi uporabili te analize in predloge za odpravo pomanjkljivosti in za izboljšanje stanja.

Danes objavljamo izvleček iz analize o koriščenju delovnega

časa in o delovni disciplini. To je področje, na katerem imamo še precej notranjih rezerv, saj vemo, da igra ročno delo v naši proizvodnji za sedaj še odločilno vlogo in da z mehanizacijo opravimo le manjši del naše proizvodnje.



Pri našem podjetju smo prvič uporabili »rafalno miniranje« pri zemeljskih delih v Storah. In uspeh? Tudi nad 10 000 m<sup>3</sup> zrahljane zemlje v nekaj sekundah

# BILI SMO ZADOVOLJNI

čitamo v vpisni knjigi počitniškega doma Ingrada v Piranu in Crikvenici.

Vpisov s tako in slično vsebino je mnogo, iz česar sklepamo, da so bili gostje zelo zadovoljni s prehrano, nastanitvijo, predvsem pa z gostoljubnostjo vsega osebja počitniških domov podjetja.

Prav zaradi uspešnega prizadevanja marljivih delavk in delavcev v počitniških domovih smatra uredništvo za svojo dolžnost, da z objavo v Glasilu seznanimo celotni kolektiv »Ingrada« o uspešnem delu maloštevilnega tima v počitniškem domu Pirana in Crikvenici.

Letošnjo sezono je letovalo v počitniškem domu v Piranu 411 oseb, in je bilo izdanih 3323 obrokov hrane. V počitniškem domu v Crikvenici pa je letovalo 189 oseb ter je bilo izdanih 1709 obrokov hrane. Gostje so se razvrstili v obeh domovih v času od 10. junija do 10. septembra.

V Biogradu na moru in drugih počitniških domovih izven podjetja je letovalo 73 oseb s 733 penzionci.

Skupno je torej letovalo 673 oseb (delavci in njihovi svojci) s 5765 penzionci. K tem statističnim podatkom še zanimiv ekonomski podatek: počitniška domova sta zaključila poslovanje brez izgube, kar je prvič v zgodovini lastnih počitniških domov.

Za prijetno in koristno letovanje ter za smotrno koriščenje planiranih sredstev so skrbeli:

V Piranu:



Ličen Vera, upravnica, vedra in nasmejana, ves dan na delu, je brala iz obrazov želje svojih gostov.

mu. Zelo smo zadovoljni prav z vsem, saj če ne bi bili, si ne bi želeli ponovno priti. Pristrčna hvala za ljubeznivo gostoljubje, kakor tudi vsa pohvala tovarišici upravnici in ostalemu osebju za vso skrb, ki so nam jo posvečali.

Želim, da bi se vsi gostje tako počutili kakor smo se mi, ki bomo od tu odnesli samo lepe spomine.

SKANTAR HELENA, kuharica, od zore do mraka v vroči kuhinji, vendar brez nejevolje, a kvalitetno in okusno pripravljenimi jestvinami.

Citat iz vpisne knjige:

Oddih, ki sva ga preživela v tem domu, nama je bil res zelo prijeten. Osebjema doma — kuhinjsko in strežno, je bilo izredno postrežljivo, vladno, predvsem pa sva bila zadovoljna s hrano, ki je bila odlična.

Sindikalni podružnici »Ingrad« Celje se zahvaljujeva za izkazano gostoljubje.



Skantar Helena

STARE MARIJA, servirka in točilka, vladna in prijazna, je s kulturno postrežbo zadovoljila še tako zahtevne goste. V dokaz služil naslednji vpis v knjigi:

... Sam Piran, morje, sonce in ne nazadnje dobra hrana, ki smo je bili deležni ob dobri postrežbi, nas bo spominjala na kratek dopust.



Stare Marija

## REŠITEV NAGRADNE KRIŽANKE IZ ŠT. 3-4

Grohar, Belfast, lapor, do, Mirko, Ezav, Kelt, sneg, mol, roleta, OLO, Br, teror, ti, e, a, Krma, opereta, Jamaika, Ines, r, n, KZ, marec, PK, SHK, Arabec, pet Lora, stoj, basi, Avala, es, Rakek, Kopitar, baraka.

Izžrebani so bili naslednji reševalci:

1. nagrado 1500 din prejme Gorazd Badiura;
2. nagrado 100 din prejme Angela Krušič;
3. nagrado 800 din prejme Edo Tavželj.

DEBERNARDI ŠTEFKA, kuhinjska pomočnica in čistilka je prav tako pripomogla k zadovoljstvu gostov. To nam zagotavlja naslednji vpis v knjigo gostov:

Lepo smo preživeli dopust v Ingradovem domu, kjer so nam nudili vse, kar smo potrebovali za najboljši in najugodnejši oddih.

Polni vtisov zapuščamo Piran. Vsem se zahvaljujemo za pozornost, prijaznost in skrb.



Debernardi Štefka

## LEZI MOLČE ...

Ne bodi kot betonski prag, ležeč na zemlji sredi trat. Prek njega vlaki v noč drvé, udarce, sunke mu delé.

LEZI že dolgo vrsto let, z vezmi jeklenimi razpet. Ne miče se v nobeno stran, ker v zemljo je napol vkopan.

MOLČE trpi ropot koles, ne čuti nič viharjev ples. Prenaša — lokomotiv težino, brezčuten zre neba modrino.

Ne čuti nič sprememb topline, dež, veter, sneg se ga ne prime. Ni mar mu ne za jok ne stok, ker od betona je otrok.

Na soncu vročem ves razgret, na mrazu ostrem kot skelet. Žal srce mu je samo vzmet, ker hoče živet tisoč let.

013184

V Crikvenici:

GRZIČIČ LUKA, upravnik, je kljub svoji starosti opravljal posle v splošno zadovoljstvo vseh gostov. Kot mladenič je znal poskrbeti za vse potrebno, kot specialist pa je osebno pripravljala jedila na žaru. Takole pravijo gostje:

Naše bivanje v počitniškem domu GIP Ingrad v Crikvenici nam bo ostalo v lepem spominu. Zelo smo bili zadovoljni z okusno in obilno hrano, kot tudi z udobnimi ležišči.

Izrekamo priznanje vodstvu GIP Ingrad in sindikalni podružnici, ki sta skrbela za svoj delovni kolektiv, tako ugoden in prijeten oddih v tem lepem kraju.

Zahvaljujemo se pridni in dobri glavni kuharici Mariji za izbornu postrežbo ter ekonomu tov. Luki za dobro oskrbo doma.

GOSTE MARIJA, kuharica, servirka in vse ostalo, kar je v zvezi s kuhinjo in čiščenjem. Le kdo ne

pozna Marije kot vestne in poštene delavke, ki nikdar ne gleda na uro in je njena edina želja — zadovoljstvo gostov. Da je to res, dokazuje naslednji vpis v knjigi gostov:

Zelo smo bili zadovoljni s postrežbo in naklonjenostjo pridne kuharice Marije.

Uredništvo Glasila se v imenu vseh, ki so koristili dopuste v lastnih počitniških domovih, zahvaljuje osebju obeh počitniških domov za trud, požrtvovalno delo ter vse napore, vložene za zadovoljstvo gostov ter želi sodelovanja tudi v letu 1965.

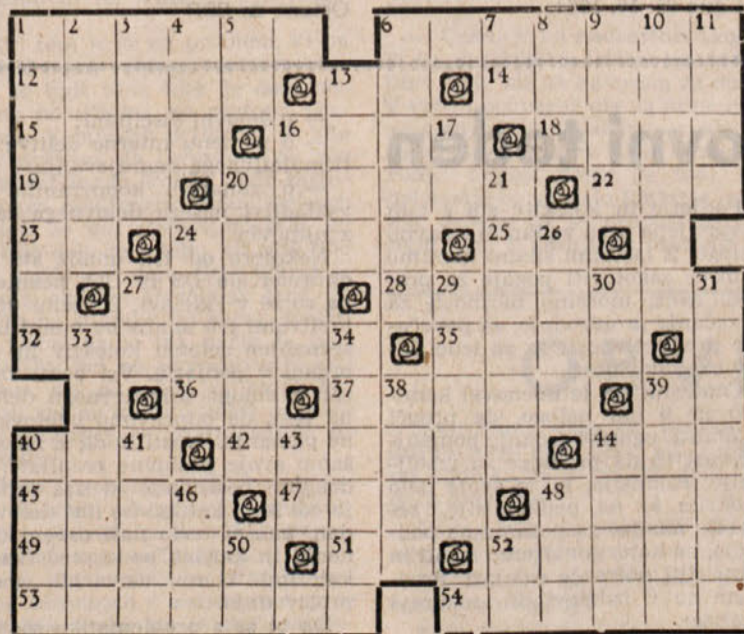
Člane kolektiva obveščamo, da naše glasilo ni moglo iziti tako dolgo zaradi premajhnega števila člankov.

Doživeti, problemov in vprašanj je veliko. Pišite in razpravljajte o njih preko našega skupnega glasila.



Grzičič Luka, upravnik doma v Crikvenici in Goste Marija, kuharica

# NAGRADNA KRIŽANKA



Vodoravno: 1. desni pritok Donave v Srbiji, 6. narodni heroj iz Savinjske doline (1909-1941), 12. pragozdna žival, 13. kazalni zaimek, 14. izumitelj elektromagnetskega telegrafskega aparata, 15. skrb za bolnika, 16. vrsta čolna, 18. srbski naziv za sestro, 19. glas trobente, 20. ... kraj nesrečnega imena (Prešeren), 22.

afriška reka, 23. enaka samoglasnika, 24. oseba iz Prešernovega »Povodnega moža«, 25. kratica za srednji, 27. država v Prednji Aziji, 28. stekl. posoda za gojitev ribic, 32. sovražnik šoferjev, 35. vod. in 34. navp. psevdonim našega slov. humorista (ND), 36. svet. znan angl. dramatik (1856-1950)-fon., 37. izbrana družba, 39.

naša politična organizacija, 40. ime umrlega pesnika Zupanciča, 42. tuje žen. ime, 44. tanko blago, 45. oznaka na izvoznem blagu, 47. evropski delujoči ognjenik, 48. žen. ime, 49. madžarsko žen. ime, 51. različna samoglasnika, 52. vrsta vina, 53. sodobni ruski književnik (Tihi Don), 54. zlitina bakra, cinka, niklja.

Navpično: 1. način gradnje, 2. gledališko delo, 3. bivališče svet. šah. prvaka, 4. okr. srbsko m. ime, 5. začetnici odkritelja Amerike, 6. priimek in zač. imena hrv. književnika, »oče hrv. romana« (1838-1881), 7. primorska rečenica (narobe), 8. del obraza, 9. drevesce, ki ima zelo trd les in cveče v marcu, 10. prebivalci Grönlandije, 11. znan evr. nogometni klub, 13. orožje, 16. kraj v Slov. znan po motornih dirkah, 17. zaporedni črki v abecedi, 20. očesna bolezen, 21. maščevanje, 24. moško ime, 26. poškodba, 27. zač. hrv. pisatelja padlega v NOB (Jama), 29. grupa ljudi, ki delajo le za osebne koristi, 30. račun, 31. sadno drevo, 33. prevozno sredstvo, 34. glej 35. vodoravno, 38. odprtina, 39. gradbeni material, 40. letoviški obmorski kraj v sred. Dalmaciji, 41. znamka zobne paste, 43. tuji dvoglasnik, 44. teža embalaže, 46. števniki, 48. del žival. trupa, 50. vzklik, 52. tega leta.

Glasilo »INGRAD«

Naklada 1500 izvodov

Izdaja gradbeno industrijsko podjetje »Ingrad« v Celju

Odgovorni urednik Franc Vitanc

Tehnični urednik Darko Maligoj

Urejuje uredniški odbor

Tiska CP »Celjski tiske« v Celju

LETNIK XIII, ŠT. 5—9

OKTOBER 1964