

NAŠE DELO

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE CELULOZE IN PAPIRJA VEVČE-MEDVODE



Praznovanje 1. maja na Jančah leta 1932. Med udeleženci so člani kolektiva ali naši upokojenici: Srečko Smrekar, Franc Intihar, Tonca Trtnik, Ivanka Podobnik, Anton Sosič; v zadnji vrsti stoji Jože Mazovec, edini izmed prvih organizatorjev delavskega gibanja v prejšnji Jugoslaviji, ki je padel med NOB

Ob prvem maju

Spet slavimo, veseli in zadovoljni, polni ponosa — naš Prvi maj — devetnajsti praznik dela v svobodni socialistični Jugoslaviji, v deželi miru in napredka.

Krvavi majski dnevi leta 1886 v Chicagu, ustanovni kongres druge internacionale v Parizu leta 1889 in še vrsta drugih svetovnih dogodkov vezanih s trpljenjem in žrtvami, so dali delavstvu celega sveta njegov — PRVI MAJ.

Niti zapor, prisilne delavnice in taborišča na našem ozemlju v času avstro-ogrske monarhije in predvojne Jugoslavije niso mogli zavezati naprednega delavskega razreda, ki je terjal svoje pravice, manifestiral svojo solidarnost z delavskim razredom drugih dežel, se boril za osemurni delavnik, za pravice mladine, žena. Boril se je za osvoboditev od revščine in ponižanja, saj so delavci pri svojem delu komaj zaslužili za svoj in svoje družine vsakdanji kruh.

Tudi delavci naše tovarne in delavci njene okolice niso stali ob strani borbe za napredne ideje. Združevali so se in ustanovljali razna društva: »Vesna«, »Svoboda«, »Vzajemnost«. Proga maja so prirejali skupne izlete, na katerih so propagirali napredno misel. Starejši politični borci se še spominjajo izletov na Janče, na Pecarje, na Golico, pod Smarno goro, na Veliko planino, Rožnik itd., med 1928. in 1938. letom.

Pod zunanjim videzom zabavnega programa, so prirejali manifestacije, ki so jih vodili ljudje, še danes znani, ne samo v tovarni in okolici, ampak po vsej Sloveniji in Jugoslaviji. Napredna misel se je širila. Delavci so zahtevali priznanje 1. maja.

Rdeča zastava s srpom in kladivom je bila simbol borbe proletarcev. V tej borbi so se kalili borci. Sile organiziranih delavcev so naraščale tudi v naši tovarni. Organizirali so stavke. Še danes nam je v spominu največja stavka v tovarni leta 1936, ki se je razširila še na sosednje tovarne. Vsa ta leta so bila težka, zahtevala so pravih moč. Jeklena volja se je izkazala v letih preizkušnje, ko je fašistični zmaj stegnil svoje kremplje preko naših meja. Tudi to smo prestali. Težka pot obnove in izgradnje je tudi uspešno prehojena. Prvi maj praznujemo kot samoupravljalci, svobodnega duha. Letos bo 1. maj posebno slovesen. Nova ustava nam je prinesla vse to, kar so si želeli rodovi pred nami, kar je naš cilj. Kakor vsi Jugoslovani, tako je tudi delavstvo tovarne celuloze in papirja Vevče-Medvode ponosno na vse dosežke.

Sami uprabljamo, sami odločamo o prvomajskem prazniku. To je pravi dan pomladi, dan cvetja, dan rdečih zastav in nasmejanih lic. Stisnimo drug drugemu roko:

ZIVEL 1. MAJ! VSO SREČO TEBI, TOVARIS!

ZASEDANJE DELAVSKEGA SVETA

Na dnevnem redu: Ocene delovnih mest

Delavski svet podjetja zaseda običajno na Vevčah, 10. redna seja pa je bila v Medvodah, da so si člani po končani seji lahko ogledali nove naprave za proizvodnjo celuloze v medvoškem obratu. Udeležba na seji je bila polnoštevna, kar priča, da se ljudje zavedajo dolžnosti pri sodelovanju v najvišjem samoupravnem organu. Tudi živahno poseganje v razpravo dokazuje, da se samoupravljanje vse bolj razvija in so le redki, ki sejam prisostvujejo samo s fizično navzočnostjo.

Razpravljali so o poročilih upravnega odbora in njegovih sklepih, o pravilniku o oddajanju stanovanj, o formiranju stanovanjskega sklada po obratnih enotah, o predlogu ocen vrednosti delovnih mest in še o drugih tekočih vprašanjih s področja gospodarjenja podjetja.

Potrdili so sklepe upravnega odbora, med drugim tudi to, da naj se III. skupini stanovanjske zadruge »Dom« odobri posojilo v višini 6 milijonov dinarjev, kar znaša 400.000 din na enoto oziroma enega graditelja.

Tov. Juriju Pretnarju, ki je zaradi slabega zdravstvenega stanja nujno potreben pomoči, je delavski svet odobril enkratni prispevek za klimatsko zdravljenje v višini 43.000 din.

Potrjen je bil tudi sklep, da se lastna udeležba pri investicijski izgradnji zviša od sedanjih 28,7 % na 35 %, prav tako pa se obrestna mera za posojilo zviša od sedanjih 6 % na 7 %.

Eden od zelo važnih sklepov je odločitev, po kateri naj podjetje čimprej začne z blokovno gradnjo stanovanj, kar je nujno,

če hočemo, da bo v doglednem času rešen problem stanovanj in s tem problem kadrovskega vprašanja št. 1. Pri finansiranju te gradnje naj bi sodeloval občinski ljudski odbor s 50 % udeležbo, podjetje s 40 %, vsak posameznik, ki je za gradnjo zainteresiran, pa z 10 %.

Pravilnik o oddajanju stanovanj

Ko je DS potrdil sklepe UO, je dal predsednik stanovanjske komisije Anton Čimprič v razpravo pravilnik o oddajanju stanovanj. Potrdili so nekatere manjše spremembe teksta tega pravilnika, potem pa se je razvila živahna razprava okoli kriterijev za dodeljevanje stanovanj.

Tov. Stane Meljo: Pravilno je, da se dodeljevanje stanovanj rešuje s pravilnikom, ki bo zago-

Dogodek, ki se je nedavno pripetil v našem podjetju, me je spodbudil, da napišem nekaj besed o delovnih odnosih. Seveda o takih delovnih odnosih, kakršni bi morali biti, kadar moramo izpolniti enake in skupne naloge ali doseči isti cilj. V tovarni, kakršna je naša, so si naloge dokaj podobne na večini delovnih mest, pa tudi cilj je enostaven in enoten: kako doseči boljše rezultate dela ter sebi in družbi omogočiti boljše življenje. Torej zato naši medsebojni odnosi morajo biti tovariški, zgledni in na vse načine si moramo pomagati, da lažje premagujemo vsakodnevne težave pri delu in tudi druge, ki jih nikdar ne zmanjka.

Pripetljaj je vsem bralcem »Našega dela« znan, zato ga ne bom v celoti opisoval, naj ga omenim mimogrede. Izmenski delovodja je sušilca opozoril, da teče na papirnem stroju napakan papir. Sušilec ni ničesar ukrenil. Malo kasneje je delovodja opozoril strojevodjo na napako, ta je opozorilo upošteval in začel napako popravljati. Sušilca je to očitno razjezilo in je dejal, naj se briga za mokro skupino, sušilno pa pusti pri miru. Razumljivo, da strojevodja ni mogel dopustiti svojeglavosti sušilca. Sušilec je nato začel s fizičnim obračunavanjem. Šele intervencija delovodje je vročkrvneža spravila vsaksebi in ju pomirila.

Rezultat tega dejanja je bil: podjetje je napravilo prijavo prekrška postaji Ljudske milice; sušilec je moral takoj zapustiti podjetje in izgubil je pravico do pokojninske nagrade, ki jo podjetje daje pri odhodu delavca v pokoj.

Na nedavnem strokovnem posvetu vsega vodstvenega kadra je direktor podjetja posebno poudaril pomen dobrih delovnih odnosov med delavci, kjer imajo vodstveni kadri posebne odgovornosti. Poglejmo samo nekatere odgovornosti vodstvene osebnosti: je vsestranski inštruktor dela, nosilec reda in discipline, je nosilec dobrih in pravih medsebojnih odnosov ter še mnogo drugih obveznosti. Torej široke in zahtevne so naloge delavcev, ki imajo nazive npr. nadmlinar, strojevodja, delovodja, mojster, predelavec, šef službe ali od-

delka itd. Pri nas v podjetju pa je stanje tako, da se pretežna večina ne zaveda obveznosti in dolžnosti zaupnega delovnega mesta, temveč mislijo, da je z višjo plačo in nekaterimi drugimi pravicami že vse opravljeno. In še nekaj moti večino vodstvenih delavcev: zglednike iščejo v klasičnem predelavcu in mojstru, to je v tistem, v katerega je imel kapitalist zaupanje in je bil njegov zaupnik in priganjač delavcev z vsemi posebnostmi samovoljneže. Toda od tedaj do danes je minilo že več kot 20 let, družbenih sprememb pa še za več.

Ali smo v opisanem dogodku storili prav, da smo kaznovali le sušilca? Je strojevodja nedolžen? Prepričan sem, da smo ukrepali pravilno, četudi nismo zadovoljni. Dogodek je namreč drastično razgalil razmere delovnih odnosov v naši tovarni. Pokazal je izredno nizko stopnjo izobrazbe o medsebojnih delovnih odnosih pretežne večine vodstvenega kadra. Pokazal je, da bodo naši naporji morali biti v bodoče prvenstveno usmerjeni v vzgojo vodstvenega kadra, ker prav ta bo moral prevzeti težavno nalogo razvoja odnosov med ljudmi, ki so vsak dan zahtevnejši, posebej od tedaj dalje, ko smo v podjetju začeli uvajati ekonomske enote. Zanesljivo vem, da do prepira in obračuna pri papirnem stroju ne bi prišlo, ko bi v podjetju imeli zadovoljiv vodstveni kader, ki zna razrešiti vse strokovne probleme svojega delovnega področja, ki nesebično pomaga svojim sodelavcem pri njihovem delu in ki ve, kaj pomeni samoupravljanje v podjetju, ekonomski enoti ali delovni skupini. Prav tako ne bi bilo medsebojnega obračunavanja, ko bi imeli neposredni proizvajalci v nadrejenih strokovnih in moralnih vzglednike, ko bi neposredni proizvajalci nekoliko bolj in hitreje opuščali mezdno miselnost in ko bi mi vsi vedeli, da je le v vzajemnem in discipliniranem delu uspeh podjetja.

V zadnjem času so samoupravni organi začeli hitreje prepuščati večino disciplinskih obveznosti in odgovornosti neposredno nadrejenim in ekonomskim enotam. Ta ukrep bo vsekakor pomagal, da bodo vodstveni kadri dobili svojo vlogo in mesto. Strokovne službe so priredile več težav s tega področja in tudi v bodoče bo vse več vzgoje, namenjene širjenju obzorja vodstvenih kadrov kot tudi vsem upravljavcem našega podjetja. Pri iskanju prave vloge vodstvenega kadra in neposrednih proizvajalcev je pač treba nekaj poguma, poskušanj in učenja ter nenehnega iskanja boljšega in kvalitetnejšega. Vse kar je slabo, naj se umakne dobru in kar je dobro, naj se umakne boljšemu, ker le tako bomo razumeli sedanji čas in sebe.

A. V.

Vsem bralcem čestitamo

OB PRAZNIKU DELA

Organi delavskega upravljanja,
družbene organizacije,
in uredniški odbor

Na dnevnem redu: OCENE DELOVNIH MEST

(Nadalj. s 1. strani)
50 zaposlenih, ki imajo vložene prošnje za stanovanje. Po strukturi zaposlenosti zajemajo ti primeri vse zaposlene, od najvišjega do najnižjega delovnega mesta. Rezultati poskusa nam tabelarno prikazujejo, da ni najbolj važna strokovnost za doseg čim večjega števila točk, ampak vpliva na to oddaljenost do tovarne, delovni staž, število oseb na m² stanovanja in podobno. To pomeni, da je pravilnik v redu sestavljen in vsebuje vse elemente v pravilnem sorazmerju.

Formiranje stanovanjskega sklada

Da bi zagotovili stalen pritok finančnih sredstev za gradnjo stanovanj, bi bilo nujno potrebno formirati po obratih stanovanjski sklad. Jasnega predloga o tem še ni, priporočali pa so, da bi do prihodnje seje tak predlog izdelali in ga predložili delavskemu svetu.

Tov. Anton Novak: Obstajajo določila o udeležbi pri financiranju izgradnje stanovanj. Za zagotovitev stalnega pritoka finančnih sredstev pa je treba najti način, ki bo omogočal dotok sredstev skozi daljše razdobje. Najprimerneje je, da ustanovimo stanovanjski sklad, v katerega naj bi se stekal del sklada skupne uporabe, del najemnin, razni prespevki in krediti. Če bi imeli takšen sklad, bi jasno vedeli s kakšnimi sredstvi razpolagamo za ta namen, kar doslej ni bilo tako razvidno. Na ta način bi bilo vsaki poslovni enoti omogočeno samostojno razpolaganje s sredstvi in načrtna gradnja stanovanj.

Tov. Albin Vengust: Seveda ni nikjer predpisa, ki bi zahteval naj se tak sklad osnuje, gre nam

za to, da rešimo vprašanje stanovanjskega problema pri nas in končno uredimo stanovanjsko izgradnjo. Sklad, ki ga nameravamo ustanoviti, bi iz leta v leto rasel, ker bi se vsa posojila iz tega naslova spet vračala vanj. Koristniki stanovanj bodo morali v bodoče prispevati nekaj svojih sredstev.

Tako je DS sprejel predlog, da se stanovanjski sklad formira po obratih, strokovna služba pa naj do prihodnje seje pripravi tozadevni predlog.

Točkovni sistem pri nagrajevanju

Bistvo sprememb v gospodarskem sistemu in s tem v zvezi v sistemu nagrajevanja je težnja po razvijanju takih ekonomskih odnosov, ki naj bi večali delovno storilnost. Tudi točkovni sistem nagrajevanja, ki ga je delavski svet potrdil, skuša na temelju načela dohodka ustvariti take pogoje, kjer naj bi posamični interes proizvajalca prihajal čimbolj v sklad z interesi kolektiva in s tem celotne skupnosti. Povečanje osebnih dohodkov mora biti v skladu z rezultati delovnih mest, oziroma rezultati podjetja.

Zato in po tem načelu je delavski svet sprejel novi predlog ocen vrednosti delovnih mest, ki se od dosedanjih razlikuje v tem, da vrednost delovnega mesta ni izražena več v dinarjih ampak v točkah. K oceni vrednosti delovnih mest pa je še dodana ocena, ki se nanaša na strokovno izobrazbo človeka, ki delovno mesto zaseda. Po tej tabeli ne more doseči polne vrednosti delovnega mesta tisti, ki mu manjka strokovna izobrazba, predpisana za določeno delovno mesto. Ti kriteriji so nekaj strožji pri umskih delavcih, kot pa pri fizičnih. Namen te tabele je, da se ljudje pričnejo še intenzivneje izobraževati. Osebo prizadevanje za izobraževanje je eden pogojev rasti podjetja. Politika izobraževanja naj bo taka, da se bo v prvi vrsti izobraževal tisti, ki je že v delovnem razmerju. Z nepravilnim nagrajevanjem ne smemo porušiti razmerja med skladi in osebnimi dohodki. Za start je vzeti vrednost točke 0,96 din, 0,04 din pa naj predstavlja rezervni sklad za kritje eventualnih večjih izgub v ekonomskih enotah. V primeru, da bomo s povečano proizvodnjo krili fond osebnih dohodkov, bo ta rezerva izplačana ob zaključku leta.

Tov. Albin Vengust: Točkovni sistem pri nagrajevanju so uvedli namenoma, da bo sleherni

mesec vsakdo videl iz števila točk in njihove vrednosti, kako smo gospodarili. Če bomo dobro delali, bo vrednost točke višja, v nasprotnem primeru pa bo njena vrednost padla. Drugi namen spremembe je bil v tem, da ponovno kritično ovrednotimo delovna mesta v proizvodnji, kjer se mora spremeniti kadrovska politika in da ustvarimo sorazmerje med obema obratoma. Koliko naj bo točka vredna, je treba najprej preizkusiti. Z osnovno vrednostjo gremo tudi v cenik. Če bi šli previsoko, nam bo sredstev zmanjkalo, zato je boljše, da startamo malo nižje, dobro pa bo, če bomo z večjo proizvodnjo dosegli večjo vrednost točke.

Ko so bili po daljši razpravi razčiščeni pojmi okoli ocene vrednosti delovnih mest, so člani razpravljali še o drugih elementih nagrajevanja in merjenja delovne storilnosti. Tako je bilo glede delovnih norm ugotovljeno, da so te še potrebne tam, kjer se proizvodnost meri posamično, sicer pa je vrednost in količina dela že izražena v cenikih po enoti proizvoda. Urediti pa bo še treba v obratu Medvode nagrajevanje za znižanje materialnih stroškov po ekonomskih enotah, ker je ta vrsta stimulacije v ozki zvezi s proizvodnimi uspehi.

Končno je delavski svet po predlogu komisije za nabavo osnovnih sredstev odobril nabavo osnovnih sredstev v vrednosti 39 milijonov dinarjev za obrat Vevče in 35 milijonov dinarjev za obrat Medvode.

Pred volitvami

Pred nami so volitve v zbor proizvajalcev. Pri tem bo ponovno treba pregledati volilne imenike, oziroma jih na novo sestaviti. Da bo stvar v redu potekala, je že imenovana komisija, ki jo sestavljajo: Jože Polanec — predsednik, Ciril Jeriha in Ida Cerk — kot člana.

SPREMEMBA 85. ČLENA PRAVILNIKA O DOD

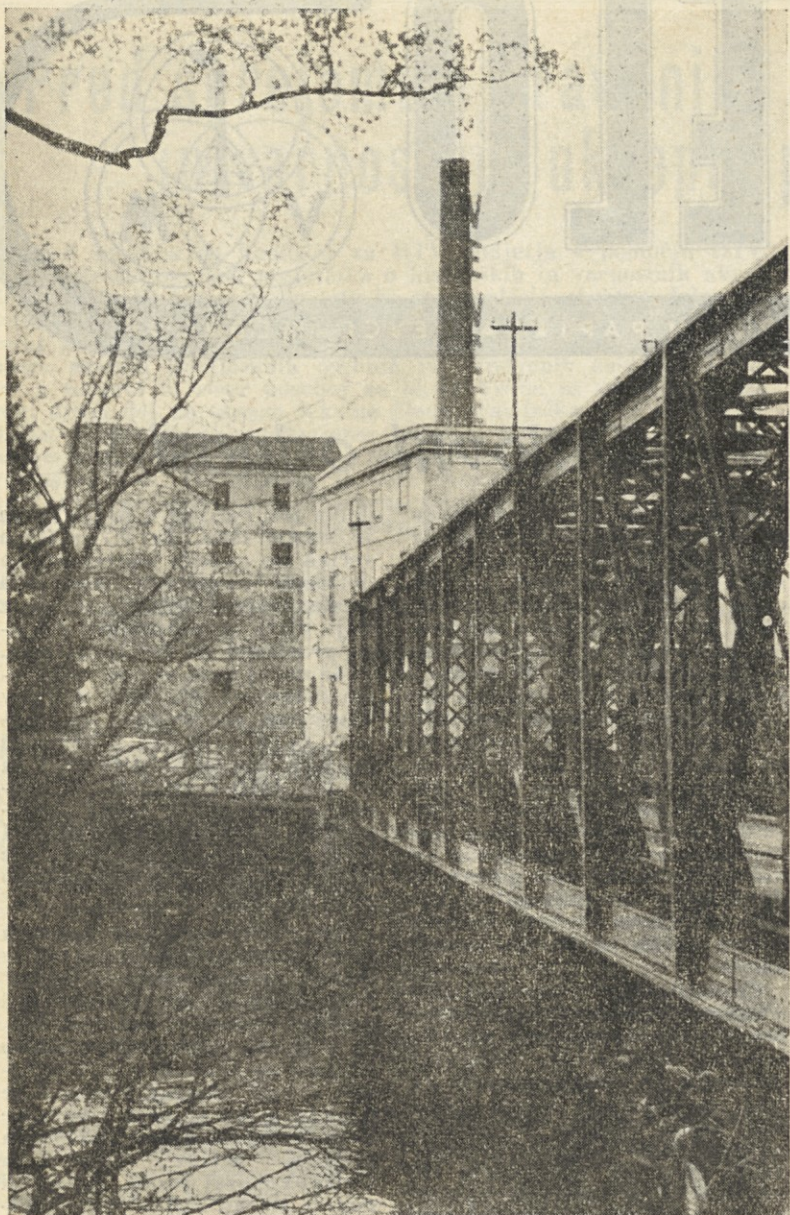
Delavski svet je na svoji 10. redni seji med drugim sprejel tudi sklep o spremembi in dopolnitvi 85. člena pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Sprememba tega člena, ki vsebuje določbe, da delavcu ni mogoče vzeti, zadržati ali zmanjšati osebnega dohodka, je v tem, da se te določbe nanašajo na tisti osebni dohodek, ki izvira iz učinka njegovega osebnega dela. To spremembo je treba razumeti zaradi omejitve izplačila posebnega dodatka za četrto izmeno, ki se ne smatra za osebni dohodek, ki izvira iz učinka osebnega dela in se zaradi enkratnega neopravičenege izostanka zmanjša za 50 % zaradi dveh neopravičenih izostankov pa se ta dodatek ukinje v celoti.

K. S.

K PRAVILNIKU O HIGIENSKIH IN VARNOSTNIH UKREPIH PRI DELU

Na zadnji seji delavskega sveta so razpravljali o pravilniku o higienskih in varnostnih ukrepih pri delu. DS se je s tekstnim delom pravilnika v celoti strinjal.

Sestavni del pravilnika je tudi seznam osebnih zaščitnih sredstev. Ker ne gredo vsi izdatki za nabavo zaščitne obleke, obutve in drugih varstvenih sredstev iz materialnih sredstev, smo poslali seznam teh sredstev Zavodu za zdravstveno in tehnično zaščito pri delu, da bi omenjeni zavod ugotovil, katera sredstva lahko bremenijo materialne stroške, katera pa gredo iz osebnih dohodkov.



Tudi železniški most bomo rekonstruirali

Obratni delavski svet v Medvodah je zasedal

Na VI. redni seji je obratni delavski svet razpravljal o proizvodnji v preteklem letu in tekoči problematiki, planu proizvodnje in planu kadrov za leto 1963, o nagrajevanju in pa o poročilu, o inventuri ter zaključnem računu.

V preteklem letu je bila osnovna naloga doseči skladno obratovanje starih in novih oddelkov, da bi dajali kar največ od sebe. Proizvodni plan, ki je bil med letom nekoliko zvišan, smo izpolnili. Proizvedli smo 15864 ton celuloze, kar predstavlja povečanje za 22 % v primerjavi z letom 1961. To je dosegel naš kolektiv s skupnimi močmi od prvega do zadnjega zaposlenega. Če upoštevamo, da imamo večino starih naprav, ki komaj dohajajo postavljeni plan, je to dokaj lep uspeh. Bistveno pa je dejstvo, da se je produktivnost od leta 1961 dvignila za 7 %. Tudi kvaliteto celuloze smo izboljšali. V preteklem letu smo pričeli predelovati žamanje, kar ugodno vpliva na znižanje proizvodnih stroškov. Povečali smo izplene v kuharji; nimamo pa naprav za boljše polnjenje kuharjnikov, s čimer bi še povečali izkoristek. Najbolj pomembno pa je, da smo cikluse kuhanja skrajšali pri istih proizvodnih napravah.

Prav tako smo dosegli ugodne rezultate pri proizvodnji pinotana, kljub obupnim napravam v tem oddelku. Kompletne nevtralizacije smo izvršili namesto z annom s sodo. Tako se je proizvodnja povečala za 12 %. Ko pa so bomo lotili dvostopenjske nevtralizacije, bodo uspehi še vidnejši. V preteklem letu so čisti proizvodni stroški porastli za 5 %. Na to je v glavnem vplivalo zvišanje cen surovinam. Lastna cena se je dvignila za 3 %.

Proizvodnja v mesecu januarju je bila v znamenju splošnih vremenskih neprilik. Proizvodni plan zato ni bil izpolnjen 100 %, temveč le 90 %. Pinotana pa smo

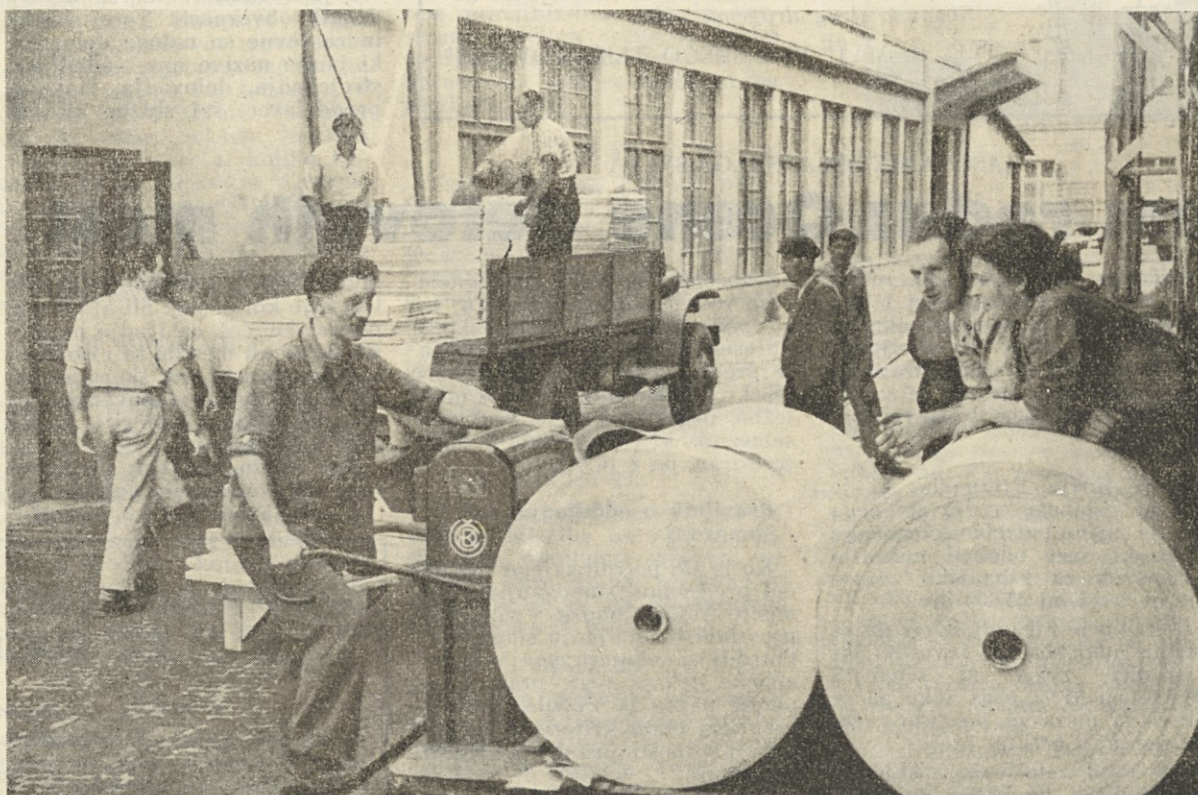
proizvedli za 12 % več od planirane količine.

Proizvodni plan za tekoče leto predvideva 15.888 ton celuloze, ali za 6 % več od lanskoletnega plana. Plan proizvodnje pinotana je zvišan za 7 %, delovna sila pa bi se po planu povečala za 6 %.

Obratni delavski svet je potrdil vse predloge obratne komisije za nagrajevanje o korekturi notranje delitve.

V mesecu februarju so se po predlogu ekonomske enote »celuloza« ukinile v tej ekonomski enoti vse dosedaj veljavne norme.

Ob zaključku seje je povedal nekaj misli direktor podjetja tov. Vengust. Poudaril je, da bi morali za naše investicije dobiti mnogo več družbenih sredstev, kot smo jih doslej dobili, saj je razmerje med lastno udeležbo in družbenimi sredstvi 72 : 28 %. Tudi delitev dohodka med obratoma mora biti v bodoče ustreznejša, osebni dohodki pa naj bi se uskladili. Zavedati se moramo, da je rekonstrukcija nujna, da se s tem izboljšajo delovni pogoji in zato moramo imeti tudi pri delitvi osebnih dohodkov pravilno mero. Treba pa jih je povečati vsaj za toliko, kolikor se je povečala produktivnost.



Za spomin: ročno nakladanje papirja pred satinažo.

Prvi del statuta že v razpravi

V dveh zaporednih številkah »Našega dela« smo v člankih »S statutom urediti dobre in zdrave notranje odnose« in »Delo na izdelavi statuta napreduje« seznanili naše bralce z osnovnimi vprašanji, ki jih mora statut zajeti oziroma rešiti, da bodo notranji odnosi resnično dobri in zdravi ter nakazati smernice oziroma teze, ki so že pripravljene za objavo. Obljubili smo, da bomo bralce seznanjali o nadaljnjem delu na izdelavi statuta in jih opozarjali na težave, ki se pri tem porajajo.

Nedavno je komisija za izdelavo dokončala prvi del, ga dala razmožiti in ga izročila že v široko razpravo vsem članom delavskega samoupravljanja ter predstavnikom političnih in množičnih organizacij z namenom, da dajo nanj ustrezne pripombe, predvsem pa, da ga pregledajo skupno s svojimi volivci oziroma volilno enoto.

Omenjeni prvi del zajema poleg že opisanih uvodnih določb poglavje o delovnem kolektivu in referendum in poglavje o organih upravljanja podjetja (delavski svet podjetja, upravni odbor in ekonomske, oziroma delovne enote).

Delovni kolektiv ima kot celota in tudi kot vsak posameznik te celote določene pravice in dolžnosti. Nujno je, da se te takoj v začetku opredelijo in s tem dajo smer celotni notranji strukturni ureditvi. Posebno pravico daje ustava delovnemu kolektivu, da soddloča v obliki referenduma o najvažnejših zadevah,

ki se tičejo podjetja kot celote. Ta pravica bo uzakonjena v našem bodočem statutu. Nekaj primerov, ko je referendum obvezen, določi že ustava, druge pa bo določil statut sam. Kadar hočejo organi upravljanja, predvsem delavski svet podjetja, odločiti o takih zadevah, za katere je referendum obvezen, se bo moral obrniti z določenimi vprašanji na vse člane kolektiva, ki bodo odgovorili z »za« ali »proti«. Z referendumom izražena volja kolektiva bo za organe upravljanja kot za vse druge organe podjetja zakon, ki ga bo treba izpolnjevati, kajti izid glasovanja bo za vse obvezen. Referendum je novost v naši interni zakonodaji, zato je prav, da smo se, kot z najbolj neposredno obliko demokratskega odločanja, z njim nekoliko približevali.

V naslednjem poglavju so natančneje precizirane pravice in dolžnosti organov upravljanja podjetja. Pripomniti moramo takoj, da bomo v bodoče ločevali

organe upravljanja podjetja. To so: delavski svet poslovne enote in direktor poslovne enote. Po potrebi pa ustanovi poslovna enota, kar sama določi v lastnem pravilniku, tudi svoj upravni odbor, ekonomske enote pa bodo imele zbornice proizvajalcev s posebej voljenim predsednikom in posebnega strokovnega vodjo.

Doslej je, kot rečeno, komisija za izdelavo statuta dala v obliko poglavje o organih upravljanja podjetja. Medtem bosta pripravljena tudi drugi poglavji. Tudi organizacije skupnih služb podjetja, komisij in družbenega standarda bodo v najkrajšem času zrele za objavo.

Ko bodo gornja vprašanja dokončno izdelana oziroma rešena, bomo lahko naše bralce natančneje seznanili z razmerji med posameznimi organi, to je o njihovih pravicah in dolžnostih (pristojnostih).

Komisija predlaga, kot gotovo vsi naši člani kolektiva že, da so te medsebojne pristojnosti točno razmejene, da ne bodo vsi organi o isti stvari razpravljali, temveč vsak na svojem področju dela. Namen raznolikosti organov ni samo v sestavljanju, temveč v čimbolj poglobljenem delu, šolanju kadra samoupravljanja ter v dvigu proizvodnosti ter splošnega standarda sploh. Če bomo to izpolnili, potem bo naša notranja zakonodajna ureditev dosegla svoj smoter.

J. P.

Gibanje proizvodnje v mesecu februarju 1963

Skupina	Plan	Doseženo
Celuloza	100	94
Beljena celuloza	100	116
Lesovina	100	87
Papir	100	96
Pinotan	100	111

V februarjski proizvodnji je opaziti negativne odklone od plana pri proizvodnji celuloze, lesovine in papirja.

Proizvodnja celuloze je bila pod planirano količino zaradi pomanjkanja celuloznega lesa. V primerjavi s proizvodnjo v mesecu januarju je proizvodnja v februarju narasla za 4% in zato lahko pričakujemo v prihodnjih mesecih, da bo proizvedena količina celuloze dosegla plan.

Zelo velika odstopanja od plana so pri proizvodnji lesovine. Vzrok za ta odstopanja so v zastoju zaradi pomanjkanja električne energije in zaradi izdelave kvalitetnejše lesovine.

Plan ni bil dosežen tudi pri proizvodnji papirja zaradi uvajanja novih kadrov v proizvodnji in kvalitetnejše izdelave papirja.

Plan proizvodnje beljene celuloze in pinotana smo presegli zaradi potreb proizvodnje in kupev.

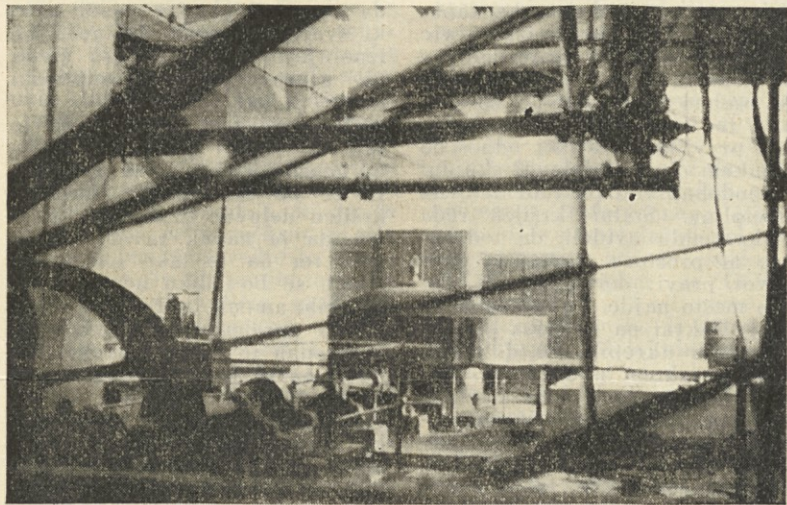
Gibanje proizvodnje v mesecu marcu 1963

Skupina	Plan	Doseženo
Celuloza	100	145
Beljena celuloza	100	129
Lesovina	100	90
Papir	100	104
Pinotan	100	208

Proizvodnja v mesecu marcu zelo odstopa od plana.

Proizvodnja lesovine je pod planom zaradi kvalitetnejše izdelave lesovine. Proizvodnja papirja je v mesecu marcu presegla planirano količino. Zastojev na papirnih strojih je bilo v tem mesecu manj, kar je pozitivno vplivalo na proizvedeno količino papirja.

V obratu Medvode so s proizvodnjo celuloze in pinotana prekoračili operativni plan. V mesecu marcu so planirali remont, katerega niso izvršili. Z izboljšavo tehnološkega procesa pri proizvodnji so močno povečali proizvodnjo pinotana.



Pogonske naprave I. holandskih mlinov so daleč od sodobnih naprav

Delovna disciplina in mladina

Delovna disciplina je na splošno v tovarni na zelo nizki ravni. Po uvedbi četrte izmene je, posebno v zadnjem času, izrazito slaba v proizvodnih oddelkih, predvsem na holandskih in pri papirnih strojih. Opažamo, da imajo slab odnos do dela in da so nedisciplinirani predvsem nekateri mlajši ljudje. Dogaja se, da včasih brez vzroka ne pridejo na delo ali pa delo opravljajo z velikim nezadovoljstvom in negotovanjem. Če vprašamo mladega fanta (potem ko neopravičeno ni prišel na delo), zakaj je ostal doma, bo odgovoril najrazličnejše, ne bo pa redke tudi tale odgovor: »Nisem bil sposoben za delo, ker sem ga imel preveč pod kapo« in podobno. Moramo se vprašati, kje so vzroki za tako malomaren odnos do dela in discipline.

V Rdečem koticu mladina lahko gleda televizijski program, igra šah, bere dnevne časopise, revije itd. Znano mi je, da večji del mladincev ne izkoristi vseh možnosti. Najraje pridejo v Rdeči kotic zaradi televizijskega programa; v tem primeru morajo plačati vstopnino. Mislim, da je deset dinarjev zelo nizko odmerjen prispevek, vendar so še posamezniki, ki se temu prispevku upirajo. Sicer pogosteje ne prihajajo v Rdeči kotic. Verjetno so za posameznike bolj zabavne gostilne, kjer se pošteno »naukajo«, v samskih domovih pa potem razgrajajo, tako da še drugim sostanovalcem kratijo potrebni počitek po napornem delu.

Dogaja se, da prihajajo vinjeni v tovarno. To povzroča prepire pri vходу v tovarno, to je nepotrebna obremenitev vodje oddelkov, ki se morajo s takšnimi ljudmi boriti, da jih na lep ali grd način odslovijo z dela. Ne bom trdil, da takšna dejanja počenjajo samo mladi ljudje. So med njimi tudi starejši možakarji, ki prav tako delajo preglavice odgovornim osebam.

Dobro bi bilo, če bi prizadeti tovariši premislili o tem. Morajo spoznati, da takšni odnosi niso na pravem mestu.

V tovarni se zaposlujejo tudi taki, ki jim podjetje ni nič mar: prišli so, da si pridobijo potrebne kvalifikacije z najrazličnejših področij, potem pa tovarno zapustijo brez odpovednega roka. Takšni ljudje nimajo interesa za dobro in pravilno gospodarjenje v podjetju. Njim je prav vseeno, ali stroji obratujejo ali stojijo...

Ker so pogosti neopravičeni izostanki z dela predvsem na holandskih in pri papirnih strojih, je potrebno ta delovna mesta izpolniti z delavci, ki niso bili predvideni tisti dan za to delo. Često se dogaja, da posamezniki nočejo pristati na premestitev, temveč ugovarjajo nadrejenim, v večini primerov pa gredo samovoljno domov s pripombo: »Ne bom se pustil komandirati, delal bom tam, kjer bom jaz hotel, ali pa grem domov.« Takšen odnos do nadrejenih je popolnoma zgrešen, ker

(Nadaljevanje na 5. strani)

Kaj pišejo o nas drugi...

V 8. številki Delavske enotnosti smo brali članek, v katerem novinarka tovarišica M. Kobalova piše pod naslovom »Donosna tovarna ali tehnični muzej?« med drugim tudi tole:

V tej naši najstarejši tovarni sulfite celuloze datira večina strojev in naprav iz začetka sedanjega stoletja. Menda edina v Evropi še uporablja vrtiljive kuhaličke za proizvodnjo celuloze. Posledica: veliki vzdrževalni stroški, draga proizvodnja in kljub velikemu trudu delavcev, slabša kakovost celuloze, kakor si jo želijo.

Delovni kolektiv se je še pred združitvijo z vevsko papirnico trudil, da bi dobil posojilo za rekonstrukcijo celotne tovarne, toda Jugoslovanska investicijska banka mu je odobrila okoli 287 milijonov dinarjev, to je 28% sredstev, ki so jih potrebovali samo za prvo fazo rekonstrukcije!

Po združitvi z vevsko papirnico pa so prvotni rekonstrukcijski načrti izpopolnili, tako da bi dajala tovarna letno okoli 30.000 ton celuloze, kar je spodnja meja rentabilnosti in zadostna količina za vevsko in količevsko papirnico. Rekonstrukcija bi sta-

la predvidoma 6 milijard 412 milijonov dinarjev, ki naj bi jih deloma posodila Jugoslovanska investicijska banka.

Prošnjo za posojilo in vse potrebne listine in predračune je delovni kolektiv odposlal že marca 1962. leta, toda od Jugoslovanske investicijske banke do zdaj še ni dobil odgovora...

Počasno reševanje prošnje za posojilo vzbuja nejevoljo v papirničarjih. Te dni so se pritožili sekretariatu za industrijo FLRJ in sekretariatu za zunanjo trgovino FLRJ:

»... Iz prednjih podatkov je razvidno, da smo pri rekonstrukciji do sedaj sodelovali 72% z lastnimi sredstvi, medtem ko druge tovarne naše stroke ponavadi prispevajo do 50%, za XXXII. konkurs Jugoslovanske investicijske banke, ko smo zaprosili za posojilo, pa je zadoščala 50% lastna participacija.

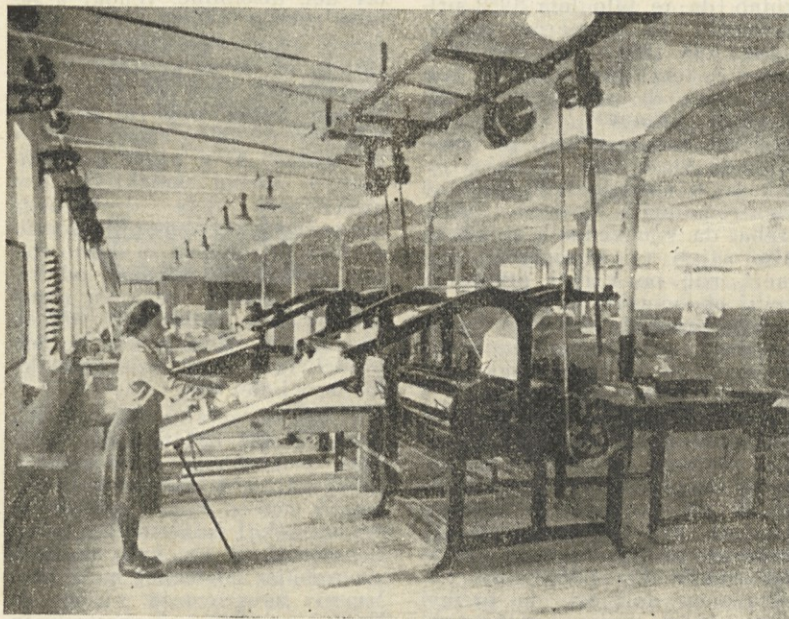
Posebej poudarjamo, da je v panogi 123 dobila Tovarna celu-

loze Medvode najmanj posojila, kar je v popolnem nasprotju s stanjem strojnega parka in z veliko in nujno potrebo po rekonstrukciji. Od okoli 70 milijard dinarjev, ki jih je Jugoslovanska investicijska banka odobrila na XXXII. in na kasnejših natečajih za razširitev, rekonstrukcije in modernizacijo tovarne celuloze in papirja, je bilo Medvodam odobreno komaj 0,41% od skupne vsote. Še zdaj, ko je prva faza rekonstrukcije končana, ne vemo, ali lahko nadaljujemo z delom. Nadaljnja sredstva niso odobrena, niti še nimamo dovoljenja za nadaljevanje rekonstrukcije. Menimo, da pristransko in počasno reševanje tega vprašanja škoduje razvoju našega gospodarstva, kajti upamo si trditi, da sredstva, ki niso bila odobrena Medvodam, drugod niso najbolj smotrno izkoristili...

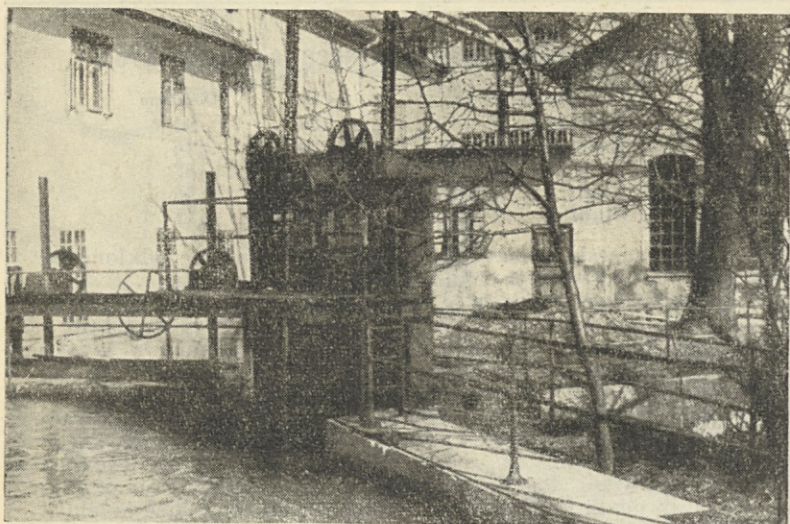
Ostri protest opravičuje delovni kolektiv s svojimi izvoznimi rezultati in načrti. Samo papirnica Vevče je lani izvozila 2.547.147 kg papirja v vrednosti 522.850 dolarjev, in sicer skoraj izključno v države s čvrsto valuto. Letos namerava povečati izvoz v države, kamor je že prodrla in osvojiti nova tržišča. Samo v januarju je izvozila za 71.000 dolarjev papirja.

Glavni pogoj za povečani izvoz pa je dobra kakovost, ki je seveda ni mogoče doseči brez dobrih surovin — dobre celuloze. Ker drugi proizvajalci ne razpolagajo niti z ustreznim asortimentom niti z ustrezno kakovostjo ter količinami, preostane samo dvoje: modernizacija lastnega celuloznega obrata v Medvodah ali pa uvoz celuloze. S slednjim pa bi se zmanjšal devizni efekt ne samo za Tovarno celuloze in papirja Vevče-Medvode, ampak tudi za skupnost.

Ker drugi odjemalec medvoške celuloze — papirnica Količev — prav tako povečuje izvoz, pomenijo stari stroji in naprave dvojni in dvakrat večji problem. Sicer pa ne gre samo za izvoz — razvoj obeh papirnic je odvisen od medvoškega obrata za proizvodnjo celuloze.



Nekoliko priletna črtalnica (r. leto 1872)



V kratkem bo tu odprto novo gradbišče — za podaljšek papirja

Ekonomsko zavarovanje sredstev podjetja in ekonomske enote

Po določbah zakona o sredstvih gospodarskih organizacij (Uradni list FLRJ, št. 17-299/61) in na tem zakonu temelječih natančnejših predpisih odredbe o nevarnostih (rizikih), za katere je gospodarska organizacija dolžna zavarovati osnovna in obratna sredstva ter sredstva skupne porabe (Ur. l. FLRJ, št. 14-227/58, dopol. v Ur. l. FLRJ, št. 14-237/61) ima naše podjetje vsa ta sredstva zavarovana pri Zavarovalnici Ljubljana v Ljubljani. Gre za ekonomsko zavarovanje, sklenjeno na temelju zakonite obveznosti, ki se ji ni moči izogniti (obvezno zavarovanje). Zavarovanje je sklenjeno za kritje škoda, ki bi nastala zaradi 1. požara (stavbe in dograjeni gradbeni objekti v gradnji; stroji, strojne priprave, instalacije, aparati; poslovni inventar; surovine, polizdelki in gotovi izdelki); 2. strojeloma (stroji, strojne priprave, instalacije, aparati; kovinske konstrukcije, stroji, aparati, strojna in montažna oprema za časa montažnih del in poskusne proizvodnje; premični delovni in obratovalni stroji); 3. pogina in zakola v sili (živali); 4. razbitja pri karambolu (kasko), (kopenska motorna vozila; tovornjaki, osebni avtomobili, avtobusi, osebno-dostavni avtomobili, traktorji, avtomobilski priklopniki, elektrokari, vilniški nakladalniki, mopedi); 5. vloma in ropu (surovine, polizdelki in gotovi izdelki po tovarniških skladiščih; poslovni inventar po obratnih in pisarniških oddelkih, gotovina in vrednostni papirji v blagajni, gotovina in vrednostni papirji, ki jo dostavljavci renašajo na relaciji podjetje — banka in obratno); 6. odškodninskih zahtevkov tretjih oseb do podjetja (civilna odgovornost), (vsa kopenska motorna vozila; vsi stroji in naprave za izdelavo lesovine, celuloze in papirja, hidroelektrična centrala na Fužinah, električni daljnovodi, podzemeljski in nadzemeljski, parni vodi, vodovodi, žaga, vsa tovarna dvigala, 1 par konj, žičnica, industrijski tir, zimsko in letno kopališče, vsi stroji za strojno in ročno dodelavo papirja). Pri tej vrsti zavarovanja zavarovalnica varuje podjetje (nosilca zavarovanja) zoper neupravičene in pretirane odškodninske zahteve, ki jih tretje osebe postavijo zoper njega zaradi dogodka, ki je imel za posledico smrt ali poškodbo oseb oziroma uničenje ali poškodbo stvari, npr. obratne nesreče delavcev, pogin živali zaradi učinkov električnega toka itd., vse pod pogojem, da je podjetju dokazana krivda za nastanek škodnega primera zaradi opustitve dolžnih varnostnih ukrepov; 7. uničenja in poškodovanja blaga med prevozom znotraj državne meje in v mednarodnem prometu (kargo), vrednost nabavljenege in prodanega blaga, 8. toče (posevki in plodovi na tovarniškem zelenjadnem vrtu, dokler niso pospravljeni).

Za vse našete predmete, ki sestavljajo osnovna in obratna sredstva in sredstva skupne porabe, smo sklenili z zavarovalnico posebne zavarovalne pogodbe (police), ki jih hrani pravni oddelek. Le-ta ima na skrbi sklepanje novih pogodb, prijavljanje sprememb, prijavljanje zavarovalnih primerov (škod), likvidiranje teh.

Spričo dejstva, da so vsa našeta sredstva družbena lastnina, zaupana v upravo gospodarski organizaciji (kolektivni neposredni proizvajalci), je leta družbi odgovorna za upravljanje z njimi, da se ne poškodujejo, ali uničijo, da se ne zmanjša njih vrednost, skratka, da z njimi ravna kakor skrben in vesten gospodar. Ravnanje po tem tolikokrat poudarjenem načelu pa mora postati za vsakega člana kolektiva dolžnost in dnevna praksa. K zavarovanju sredstev nas res obvezujejo izrecni predpisi gospodarske zakonodaje, vendar se moramo zavestati, da nas k temu nagiba tudi očitna ekonomska korist, da si s sklenitvijo ustreznih zavarovalnih pogodb zagotovimo povrnitev škode iz zavarovalnega sklada za primer škodnih primerov in si s tem povečamo svojo gospodarsko varnost, brez katere je vsako gospodarjenje nemogoče. Med škodnimi primeri, ki se na splošno povsod in posebej v našem podjetju najpogostejše pojavljajo, so strojelomi kot posledica učinkovanja električnega toka, kratkega stika in atmosferske elektrike. Z najvišjim odstotkom so zastopane poškodbe pogonskih elektromotorjev, generatorjev, avtomatskih stikal, dušilk, transformatorjev, katodnih odvodnikov, merilnih instrumentov. Zelo redki so primeri loma delov proizvodnih strojev in naprav: pogonskih osi, litoželeznih ogrodij, stoja, jarmov itd. Iz podatkov, ki so dostopni za 5 let, je razvidno, da je bilo leta 1958 prijavljenih 16 primerov strojeloma, leta 1959 — 29, leta 1960 samo 7, leta 1961 — 40 in leta 1962 spet 40 primerov. Porast škodnih primerov, ki so prijavljeni zavarovalnici, je opazljiv: do 31. I. 1963 je prijavljenih že 6 strojelomnih škod na elektromotorjih. Opozoriti pa je treba, da v navedenih številkah niso zajeti vsi strojelomni primeri, pač po krivdi pristojnih vodij ekonomskih enot, ki malomarno opuščajo prijave. Kljub nalogu proizvodno-tehničnega vodstva, da je treba vsako poškodbo strojev najkasneje v 5 dneh javiti pravnemu oddelku na posebnem obrazcu za notranjo uporabo, se stanje ni kaj prida izboljšalo. Veljavni pravilnik za zavarovanje strojev, strojnih priprav, instalacij ter aparatov proti nevarnosti poškodovanja iz leta 1955 nalaga zavarovancu dolžnost, da prijavi zavarovalni primer najkasneje v 3 dneh, potem ko zve zanj, sicer ima zavarovalnica pravico

Razširitev disciplinske pristojnosti

Delavski svet podjetja je na svoji seji 13. 11. 1962 sklenil, da se disciplinske pristojnosti, ki jih ima direktor podjetja, prenesejo na čim bolj neposredno nadrejene vodje, z namenom, da ti urejujejo disciplinske zadeve, in če potrebno, izreka tudi zoper kršilce delovne discipline ustrezne disciplinske kazni. Pooblašene disciplinske organe je delavski svet razdelil v tri ränge: v prvem rangu so pooblašenci, ki smejo izreka disciplinske kazni iz 254. člena zakona o delovnih razmerjih, in sicer od 1. do 5. točke, iz 4. točke pa do 2% osebnega dohodka za dobo enega meseca; pooblašenci drugega ranga smejo izreka

iste disciplinske kazni kot direktor podjetja; pooblašenci tretjega ranga pa morajo poleg disciplinske kazni ugotavljati še materialno odgovornost za škodo, ki jo stori delavec podjetju po svoji krivdi v zvezi z opravljenim delom.

Podjetje je za vse pooblašence priredilo ustrezen seminar iz področja delovne discipline, ki je trajal vsakokrat po dve uri. Vsi pooblašenci so bili osebno pisмено povabljeni, vendar se jih je prvemu vabilu odzvala komaj polovica (31 od 64). Kljub ponovni prireditvi tečaja in strogi obveznosti se ni udeležilo seminarja 8 pooblašencev. Udeležba je bila omogočena obakrat, saj je bilo predavanje dopolne in popoldne.

Ob tako važni pooblastitvi in družbeni dejavnosti, kot jo opravljajo disciplinski organi, je potrebno nekoliko razmisliti. Delavski svet je s svojim sklepom prenesel pooblastila, ki jih ima direktor podjetja po zakonu, tudi na druge vodje podjetja in jim s tem dal vso podporo, da skrbijo čim bolj neposredno za izvajanje delovne discipline. Dejstvo je, da je delovna disciplina odvisna v prvi vrsti od nadrejenih oseb. Če je odgovorna oseba sama disciplinirana pri svojem delu, tj. točno prihaja na delo, po nepotrebnem ne zapuša delovnega mesta, izpolnjuje točno in natančno svoje delovne obveznosti, vlaga v delo vso svojo osebno in strokovno sposobnost ter ima do svojih podrejenih pravičen tovariški odnos, bo v takem obratu, delovni skupini in podobno vladala tudi delovna disciplina. Stalni kršilci reda bodo kmalu uvideli, da to dejanje ni prostora. Slovenski pregovor pravi: dobra beseda, dobro mesto najde. Vedno pa le ni tako. Takrat pa je treba seči po ustreznih ukrepih. Po določbah našega zakona o delovnih razmerjih (267. člen) mora direktor oziroma druga pooblašena oseba, ki sama ugotovi kršitev delovne discipline ali kakorkoli drugače zanje zve, takoj začeti disciplinski postopek. Tako ni disciplinskemu organu prepuščena prosta izbira (diskrecijska pravica) ali bo uvedel disciplinski postopek ali ne. Zakon ga k temu obvezuje, sicer bi sam s tem kršil delovno disciplino, ker ne bi izpolnjeval svojih delovnih dolžnosti in obveznosti. Šele po opravljenem postopku, to je na podlagi zbranega gradiva, lahko disciplinski starešina odloča, da se postopek ustavi, če spozna, da ni krivde; ali pa kršilca kaznuje oziroma odstopi zadevo disciplinski komisiji, če uvidi, da bo treba uporabiti takšno kazeno, za katero je ta pristojna.

Pooblašeni disciplinski organi opravljajo svoje funkcije v imenu kolektiva, pravzaprav v imenu družbe in je to tedaj družbena funkcija. Zato mora disciplinski organ odstraniti vse subjektivne ovire v zvezi do kršilca delovne discipline: preveliko prijateljstvo kot tudi sovraštvo, sorodnost itd. Bolje je, da se izloči iz postopka, kot bi kršil ta osnovna načela oziroma družbene norme, ki so tudi v našem pravnem sistemu posebej zakonjene. Postopek mora biti resen in human, zavedajoč se, da je kršilec delovne discipline oseba, ki ima vse pravice obrambe ter da ni objekt (predmet), s katerim se lahko ravna po mili volji. Kršilec mora začutiti, da ga je polomil in da je postopek le posledica njegovega »reha«, prevzeti ga mora ob izreku kazni po disciplinskem organu misel, da je pravično kaznovan in da v bodoče ne bo ravnal tako.

Postavlja se seveda takoj vprašanje, kako to doseči? Res je, da je to posebna umetnost, kako ravnati z ljudmi? To umetnost pa si je treba pridobiti oziroma privzgojiti. Če sami nimamo trdnih tal, bomo tudi druge nanje težko postavljali. Nujno pa je, da se zato potrudimo. To spada k vodilni, oziroma vodstveni funkciji — delovnemu mestu, ki

jo je delovni kolektiv zaupal z imenovanjem.

Takšen čut si moramo privzgojiti, sicer bomo res zašli v škrinice ali dilemo, kot smo jih imeli priliko slišati na seminarju o delovni disciplini. Npr.: »Oprostite, te naloge ne bom opravljal, saj nisem zato plačan!« ali »Dovolj mi je na teden 54 ur, ne bom jih opravljal 56!« oziroma: »Če bom izrekal disciplinske kazni, ne bom več, vsaj ob večerih, varno hodil po Vevčah.« ali pa še najslabše: »Jaz ne bom nikoli izrekel nobene disciplinske kazni« in podobno. Tisti tovariši, ki tako mislijo, naj vedo, da je to hudo napak. Vsakdo bi lahko dobil na svoj ugovor o pooblastilu, kot se je zoper njega izrazil, ustrezen odgovor. Pa naj velja neko splošno načelo za vse: »Kdor se je potegoval za tako ali podobno vodstveno delovno mesto, se mora sprijazniti, da s tem ni pridobil samo boljšega osebnega dohodka in časti, temveč tudi obveznosti, ki pa so med drugim tudi v tem, da skrbi za delovno disciplino in da v primeru kršitve ustrezno ukrepa.«

Vsak discipliniran, prizadeven in reden delavec, ki pravočasno ter v redu izpolnjuje svoje delovne dolžnosti, ima pravico, da zahteva od nadrejenega vodje, da ustrezno ukrepa zoper tiste, ki svojih delovnih dolžnosti ne izpolnjujejo in ki hočejo živeti na njegov račun. Disciplinski starešina naj ve, da kršilci žive tudi na njegov račun in da je tudi on »manj ali več plačan«, od neuspeha ali uspeha podjetja. In če bo disciplinski starešina kršilecu delovne discipline dokazal, da je napak ravnal, da je kriv ter da je tako kazeno zaslužil, se bo lahko ne samo ob večerih, ampak tudi pozno v noč mirno sprehajal po Vevčah oz. Medvodah in njihovi okolici. Zadovoljen pa bo lahko seveda tudi disciplinski starešina, ki mu disciplinski ukrepi ne bo treba uporabljati. To pa le v primeru, da je v svojem ožjem kolektivu ustvaril zavestno disciplino.

Tak cilj oziroma zavest, ko disciplinski ukrepi ne bo več treba nikjer uporabljati in ko bo postalo produktivno delo za vsakogar »prva življenjska potreba«, bi morali v našem družbenem sistemu čimprej doseči.

Kako bo letos s počitniško prakso študentov

Sodelovanje gospodarskih organizacij z učnimi zavodi postaja z letom v leto tesnejše.

Oboji se zavedajo, da je važen sestavni del študija različnih strokovnih počitniška praksa študentov v podjetjih. Ta poveže dijaka z operativno njegove stroke in mu omogoči utrditi v šoli pridobljeno znanje.

Naše podjetje sprejema vsako leto v počitniških mesecih večje število dijakov na prakso. Do sedaj smo prejeli večje število prošenj za srejem na prakso od različnih šol, od nižjih strokovnih do fakultet in iz cele države. Ponudbe iz oddaljenih krajev smo morali zavrniti, ker ne razpolagamo s stanovanji. Prednost dajemo našim štipendistom, katerim moramo nuditi vso možnost strokovnega napredka, če hočemo, da bodo po končanem študiju že dobro seznanjeni z načinom našega dela. Gledamo pa tudi na otroke članov kolektiva z željo, da bi papirničarska tradicija ostala v družinah današnjih papirničarjev. Zato sprejemamo na počitniško prakso največ dijakov papirniške stroke, manj pa kovinarjev in ekonomistov.

Za letošnje počitnice smo planirali 30 praktikantov in to 12 s fakultet, 18 pa iz srednjih strokovnih šol. Od tega naj bi jih delalo 21 na celulozi in papirju, ostali pa v drugih strokah.

Penjenje, neljub pojav pri proizvodnji papirja

Papirna snov, zlasti pa njena vodna suspenzija, vsebuje čisto ob svojem natoku na sito papirnega stroja večje ali manjše količine emulgirane zrak, ki se sprošča na situ papirnega stroja v obliki drobnih pa tudi večjih ali celo v skupke združenih mehurčkov. Ko ti mehurčki počijo, puščajo v papirju sledove, ki so vidni v pregledu kot svetla ostro obrobljena mesta bodisi posamično ali pa je z njimi posejana vsa površina papirja. Pravimo, da je papir penast. Nastopanje teh pen je v proizvodnji papirja zelo neljub pojav, saj kvarijo kakovost papirja, poslabšajo razdelitev papirne snovi na situ papirnega stroja in pregled papirja ter pogosto puščajo v papirju tudi luknjice. Penjenje nastopa vedno in povsod tam, kjer imamo opravka z vodo kot topilom ali nosilcem emulgiranih snovi kot npr. ostankov smolnih mil, organskih barvil itd. kot je to prav v industriji papirja. Večje penjenje povzroča slaba izprana celuloza, močno umiljeni smolni kje, prelabo vezanje smolnega kje na vlakna z dodatkom aluminijevega sulfata, večji dodatek organskih barvil, zlasti pa močni kaskadni pretoki papirne suspenzije, slabo zatesnjene črpalke in močno mešanje papirne snovi, tako da prihajajo v njo velike količine zraka. Čista voda sama kot takšna sicer ne povzroča penjenja, pač pa v njej raztopljene ali emulgirane snovi. Čim bolj je nek krogotok zaprt in uporabljamo za pripravo novih raztopin ali emulzij, ki je že enkrat ali celo večkrat prešla skozi sistem, tem večje je njihovo nagnjenje do penjenja in to zaradi večjih količin zraka in raznih organskih snovi, s katerimi so se vode obogatile.

Seznamimo se z vzroki nastopanja pen. Potrebno je, da se spoznamo z nekaterimi fizikalnimi in kemijskimi pojavi. Predvsem imamo tu opravka z nastopanjem disperznega sistema plin-tekočina oziroma voda. Plinimajo nas predvsem pojavi, ki nastopajo na mejnih ali stičnih ploskvah teh dveh faz. Na vsaki mejni ploskvi dveh faz učinkujejo na posamezne molekule sile, ki ne pridejo do izraza, dokler je molekula snovi potopljena v eni od obeh faz. V proizvodnji papirja imamo opravka s fazama zrak-voda in tvori mejno ploskev obeh teh dveh faz stična ploskev zraka in vode. Dokler je torej molekula vode popolnoma potopljena v vodi, toliko časa delujejo na njo privlačne sile drugih obdajajočih jo molekul. Te sile se medsebojno uničujejo ter je njihova rezultanta enaka ničli.

Če pa je molekula na mejni ploskvi obeh faz, torej na stični ploskvi zrak-voda, tedaj delujejo na njo sile samo enostransko. Njihova rezultanta je usmerjena navpično v notranjost tekočine. Da privedemo molekule iz notranjosti tekočine na površino, torej na mejno ploskev obeh faz, je potrebno neko delo, s katerim premagamo v notranjosti tekočine delujočo silo (kot pri dviganju v vodo potopljena telesa). Tudi na takšno telo deluje neka v notranjost tekočine usmerjena sila, v tem primeru težnost. Ta je torej potrebno, da z nekim delom to silo težnosti premagamo.

Ako se vrnemo nazaj k molekulam, potem lahko ugotovimo, da imajo molekule tekočine, ki so na mejni ploskvi dveh faz, večjo količino potencialne energije kot pa molekule, ki so v notranjosti tekočine. To energijo imenujemo površinsko energijo ali površinsko napetost. Če hočemo torej na površini tekočine nahajajoče se molekule sprostiti iz tekočine, moramo uporabiti silo, ki je večja od rezultante sil, ki delujejo na te molekule in so usmerjene v notranjost tekočine. Različne

raztopine imajo v dvofaznem sistemu snov: zrak različne površinske napetosti. Voda ima npr. površinsko napetost pri 20°C 72,75 din/cm (1 dina je fizikalna enota za silo in je malo večja od 1 mg.)

Zaradi te površinske napetosti, ki jo izkazuje voda, se zrak v obliki mehurčkov nabira v njej in se sprošča iz nje, kar ima za posledico, ker so hkrati prisotni razni koloidi, več ali manj močno penjenje povsod tam, kjer pride do večjih pretokov snovne suspenzije ali povratne vode.

Zrak prihaja v papirno snov prvenstveno povsod tam, kjer pride do močnega turbulentnega gibanja papirne snovi, to je v pulperjih, holandcih, črpalkah, mešalkah, raznih kaskadnih pretokih itd. Močno gibanje papirne snovi povzroča visoko disperzitetito vsrkanega zraka, ki je zaradi tega razdeljen v papirni snovi v obliki zelo drobnih mehurčkov. Višja gostota papirne snovi preprečuje hitrejšo koagulacijo drobnih mehurčkov in zato ostanejo ti dalje časa v fino disperznem stanju. Od disperznega stanja zračnih mehurčkov in njihove stabilnosti pa je odvisna tudi stabilnost nastalih pen.

Mnoge nizkomolekularne kemijske spojine imajo to lastnost, da se njihove molekule v vodni raztopini ne porazdelijo enakomerno, ampak se nakopičijo predvsem na mejni ploskvi obeh faz — torej na stični ploskvi vode in zraka. Takšne spojine imenujemo površinsko aktivne. Njihova molekularna struktura je takšna, da sestoji iz dveh delov: manjšega — hidrofilnega in večjega — hidrofobnega. Hidrofilni ali vodoprilavni del vsebuje skupine kot so: sulfo — HSO₃, karboksilne — COOH, hidroksilne — OH ali amonijeve — NH₃, medtem ko je drugi vodoodbijajoč. Molekule takšnih organskih snovi se naberejo na površini tekočine in sicer razporejene tako, da gledajo njihovi hidrofbni, to je vodoodbijajoči deli iz tekočine. Na ta način nastane na površini tekočine monomolekularna plast, ki v znatni meri zmanjša površinsko napetost tekočine.

Takšne organske spojine so v tehniki zelo važne in spadajo sem razni detergenti ter omakalna sredstva. Te spojine prav tako povzročajo penjenje, vendar je obstojnost nastalih pen le majhna.

Razen navedenih nizkomolekularnih organskih snovi imamo visokomolekularne organske spojine, ki imajo podobne lastnosti. Takšne spojine nastopajo zlasti v naravi, prav tako pa jih tudi sintetiziramo. Sem spadajo razne beljakovine kot so kazein, želatina in albumin, polisaharidi kot npr. hemiceluloze, pektini in škrob, dalje celulozni etri in estri ter nekatere visokomolekularne anorganske spojine. V suspenziji papirne snovi povzročajo zlasti stabilne pene, katerih obstojnost je zaradi drobne disperzitetite zračnih mehurčkov zelo velika. Tvorba teh pen nima svojega vzroka toliko v znižanju površinske napetosti kot v lastnosti, da zaradi svoje površinske aktivnosti tvorijo tanke elastične prevleke na površini tekoče faze.

Težave v proizvodnji papirja, ki so v zvezi s penjenjem, se odražajo predvsem na papirnem stroju. To je posledica nizke gostote in hitrega pretakanja suspenzije papirne snovi. Tako nastopajo pene zlasti v nivojskih posodah, natočnih omarah, zbiralnikih povratne vode, odtočnih kanalih itd.

V borbi proti penam se poslužujemo razpršilnih šob, ki jih namestimo na mestih, kjer pene nastajajo ter cevi za dovajanje pare na sito papirnega stroja. Navedena sredstva pomagajo do določene mere. Za dosego večjega efekta pa je potrebno dodajanje raznih protipenilnih sredstev k papirni snovi. Možnosti za zmanjšanje tvorbe pen so naslednje: povečanje površinske

napetosti, izpodrivanje povzročiteljev pen iz mejne ploskve med obema fazama ter znižanje učinka površinsko aktivnih spojin na sami mejni ploskvi.

Odvisno od sestave protipenilnega sredstva lahko ta učinkujejo v eni ali pa večih zgoraj navedenih smereh.

Često uporabljamo za pobijanje pen razna topila, ki so v vodi popolnoma netopna in sama nimajo nobene površinske aktivnosti. V poštev pridejo samo takšna, ki imajo nižjo specifično težo in višje vrelišče kot voda. Takšno sredstvo je npr. petrolej, ki so ga papirničarji kot prvega uporabljali v navedene namene. Zaradi svoje nizke specifične teže se nabira na vodni površini. Vendar je učinek tega sredstva zaradi neenakomernih porazdelitev po površini dokaj neučinkovit. Razen tega zmanjšujejo pene tudi razne emulzije mineralnih in rastlinskih olj. Uporabljamo tudi alifatske alkohole, ki nosijo različna trgovska imena, vendar je njihova uporaba omejena zaradi neprijetnega duha. Dalje uporabljamo razne raztopine kovinskih mil, estre, etre mastnih kislin itd. Zelo učinkovita protipenilna sredstva na bazi silikonov, vendar ti radi povzročajo madeže v papirju. V splošnem zahtevamo od nekega protipenilnega sredstva, da je kemično indiferentno, brez vonja, nestrujeno in učinkovito že v majhnih količinah in da ni drago.

Količine protipenilnih sredstev, ki jih uporabljamo, so zelo majhne ter se gibljejo med 0,02 do 0,08 %, računano na papirno snov. Dodajamo jih neposredno k papirni snovi ali pa v povratno vodo na mestih, kjer nastajajo pene. Dodana površinska aktivna protipenilna sredstva imajo nalogo kot površinsko bolj aktivne snovi izpodrinuti s površine površinsko manj aktivne, ki povzročajo pene, dalje obdajo zračne mehurčke, ki so emulgirani v peni ter s tem znižajo stabilnost pene, ter pospešijo njen razpad.

Često pomaga dodatek aluminijevega sulfata, ki spremeni kislost papirne snovi in s tem tudi množino elektrolita v vodi. S tem se zmanjša disperzna stopnja organskih snovi ali pa zmanjša njihova topnost.

Ing. I. B.



Pripravljalca CMC celuloze preizkuša koncentracijo luga

Vzgoja na delovnem mestu

Vzgojno delo predelavcev, mojstrov in delovodij v ekonomski ali proizvodni enoti je zelo obširno in raznovrstno. Ti so v najgloblji osnovi svojega delokroga poklicani in dolžni, da usklajujejo medsebojne odnose v svoji delovni sredini, da vzbujaajo pravilno vzdušje in zavest do delovne aktivnosti. Proizvajalci morajo pomagati pri odpravljanju napak, ki izhajajo ali iz nezadostne družbene ali pa pomanjkljive strokovne razgledanosti.

Delovanje vodilnih ne sme biti osredotočeno samo v pravilno delovanje strojev, v kvaliteto izdelkov in podobno, temveč mora biti trdno povezano s spremljanjem vsakega posameznika. Proizvajalci, sodelavci, ki morda nenačrtno izkoriščajo svoj delovni čas, je treba predočiti, da bo zvišanje delovne storilnosti povečalo proizvodnjo in s tem tudi dohodek podjetja, torej tudi njihov osebni dohodek. Tistim, ki ne kažejo zadostnega zanimanja za delo, je treba zanimanje privzgojiti in poiskati vzroke in razloge za nezanimanje.

Delovodja ali mojster se mora pri vzgojnem delu varovati grobosti in groženj. Dosti večji je uspeh, če se sklicuje na sodelavčovo zavest, na njegovo vlogo v proizvodnji, na njegove dolžnosti in odgovornosti. Z obojestranskim dobrim medsebojnim odnosom se krepi prizadev-

nost in ustvarja način sodelovanja in sodelovanja.

Eden izmed elementov vodenja oddelka je stalna spremljava in analiza delovne storilnosti oddelka, zlasti pa delovna storilnost in prizadevnost sposobnejših delavcev. Če delovni elan popušča, je treba najprej ugotoviti vzrok za tako stanje. Velikokrat so temu krive zunanje okolnosti, ki jih je težko odvrniti. Tu lahko nastopa bolezen proizvajalca, morda bolezen v družini, kar cepi osredotočenost pri delu in zmanjšuje delovno sposobnost. Tudi delovni pogoji, delovno okolje, morda celo slabo orodje vplivajo negativno na razpoloženje delavca. S takim delavcem se je treba odkrito pogovoriti, ter s primerno taktiko in nasveti vplivati na potrebo povečanja prizadevnosti za strokovni napredek in prizadevnost pri delu. Delavec, ki potem svoje delo dobro opravi, je deležen nekaterih prednosti, ki ga še nadalje spodbujajo k napredku. Te prednosti so poleg zvišanja osebnih dohodkov po napredovanju, še v večjem ugledu pri sodelavcih in predstojnikih, doseganju večjega notranjega zadovoljstva zaradi dobro opravljene dela in podobnem.

Način skrbi za strokovni napredek je tudi ta, da delovodja ali mojster postavi slabšega delavca poleg vzornega, da ta z zgledom in nasveti spodbuja svojega tovariša in ga navaja k pravilnem delu ter mu vzbudi občutek za delovni red.

Ena najpomembnejših vzgojnih dolžnosti predpostavljenega je vzgajanje smisla za požrtvovalno skupno delo in tovariško sodelovanje med proizvajalci v delovni skupini. Seveda pa bo predpostavljeni najbolj uspeval pri vzgajanju svojih ljudi, če bo sam z delom pokazal in dokazal bistvo in značilnosti socialističnega dela.

er

Seminar za sekretarje OO ZK v gospodarstvu

Občinski komite ZK Moste-Polje je organiziral v začetku meseca marca tridnevni seminar za sekretarje osnovnih organizacij ZK v gospodarskih organizacijah. Iz obrata Vevče so se seminarja udeležili sekretarji osnovne organizacije ZK in to: Rudi Smrekar, Franc Brinšek in Drago Kasagič.

Na seminarju so posredovali udeležencem smernice za nadaljnje delo v osnovnih organizacijah, prikazali pomanjkljivosti pri sedanjem delu ter izmenjali izkušnje med posameznimi organizacijami.

Ker je bil program seminarja izredno pester in zanimiv, je toliko bolj koristen za udeležence. Zato je zelo dobro uspel, sekretarji pa so kljub kratkotrajnosti seminarja dobili obilo koristnih napotkov za delo v družbenopolitičnih organizacijah.

B. F.

F. B.

Delovna disciplina in mladina

(Nadaljevanje s 3. strani)

vsak delovodja ali mojster oddelka mora izpolniti tista delovna mesta, ki so nujno potrebna za nemoteno proizvodnjo, to je pa prav na holandcih in pri papirnih strojih. Vsak član kolektiva bi se moral zavedati, da premestitev ni izvršena zaradi »zafrcankice«, temveč iz potrebe in je zato toliko bolj nerazumljiv odpor proti premestitvam zaradi opisanih razlogov.

Kje naj bi bili razlogi, da delovna disciplina ni na takšnem nivoju, kot bi morala biti? Rekli smo že, da to zadeva predvsem nekaj ljudi. Vzrok je verjetno

Zanimiv seminar

Občinski komite ZKS pri občini Moste-Polje je priredil devetdnevni seminar za tehnične strokovnjake. Na seminarju so obravnavali snov iz ekonomike podjetja in družbenih ved.

Seminar sta obiskovala tovariša Franci Hribar in Franc Brinšek.

Zaradi koristnosti seminarja bi bilo prav, da bi ga obiskovalo še več članov kolektiva, toda delo v tovarni pred remontu strojev ni dopuščalo oprostitve večjega števila članov od strokovnih služb.

Koncerti papirniške godbe in še kaj...

Od 5. maja do 6. oktobra bo Turistično društvo Ljubljana organiziralo 45 tako imenovanih turističnih koncertov, ki bodo na ploščadi pred Figovcem in na Gospodarskem razstavišču. Koncerti bodo osemkrat ali devetkrat na mesec, tj. vsak četrtek ob 18. uri in vsako nedeljo ob 10.30. V času sejmov na Gospodarskem razstavišču bodo turistični koncerti tam, sicer pa pred Figovcem. Poleg godb LM, JLA, Litostroja in Tineta Rožanca je Turistično društvo Ljubljana letos povabila tudi našo papirniško godbo k sodelovanju, kar je za nas lepo priznanje, obenem pa tudi možnost, da se Ljubljana-nom predstavimo ne samo v sprevedih s koračnicami, ampak tudi s koncerti in se tako uvrstimo med priznane godbe ljubljanskega okoliša.

Od teh 45 turističnih koncertov jih bo papirniška godba izvajala 8, kar pa ni lahka naloga, ker se program ne sme ponavljati. Intenzivni študij v zadnjih nekaj letih nam omogoča, da bomo lahko izvajali teh 8 koncertov. Seveda pa bo še dosti trdega dela, ker godba zaradi tolikšnega števila koncertov ne sme izgubiti na kvaliteti.

Za poživitev družabnega življenja v pevškem kolektivu in sploh na Vevčah bo godba izvajala koncerte tudi doma in to v letnem kopališču, ali pa pred združnim domom. Koncerti bi bili vsak mesec, prvi pa v mesecu maju z otvoritvijo letnega kopališča in pa z začetkom plesnih večerov v letnem kopališču. Slednje bi organizirala papirniška godba skupno z mladinskimi aktivom pevskega obrata.

Za prvomajске praznike bo godba organizirala kolektivni izlet na Močilnik pri Vrhniki. Izlet bi bil celodnevni in bi godba dopoldne imela promenadni koncert, popoldne pa s svojim plesnim orkestrom prerediti ples. S pomočjo sindikalne podružnice in pa podjetja bo omogočen prevoz, tako da se bodo tega izleta lahko udeležili tudi tisti člani kolektiva, ki nimajo svojih prevoznih sredstev. Ta izlet bi bil 2. maja.

Iz pripovedovanja

Navada je, da se prazniki proslavljajo. Prazniki pa je za nekoga tudi dan, ko prejme plačo.

Zgodilo se je, da sta tudi sušilca pri II. in III. papirnem stroju hotela nekaj podobnega proslaviti. Dala sta si prinesiti pol litrčka rdečega. Cutaro sta skrbno skrila in ob napornem delu in vročini na skrivaj srčkala požirek za požirkom. Lahko si mislite kako sta bila zadovoljna. Ne samo vročina, tudi vinček jima je razbelil glavi, usta pa so se raztegnila globoko do ušes, dobra volja je vidno naraščala.

Pa škrtar Nagajčev ne počiva, ker se je ravno takrat, ko je kapljica postajala najslajša, na drugem papirnem stroju odrgal papir. Sušilec je imel seveda dosti opraviti pri napelevanju. To njegovo pridnost pa je izkoristil tretji nepridiprav, ki je vse opazoval, se splazil do čutare in jo do dna izpraznil. Med tem časom je bil papir že napeljan in sušilec je pošteno zaslužil, da naredi vsaj en »slug«. Sam sebi ni verjel, zato je nagnil še enkrat toda zamen. Iz čutare je priteklo le še nekaj kapljic.

»V takem primeru je najbolje molčati,« si je mislil in šel nazaj na delovno mesto.

Na vrsti je bil zopet sušilec III. papirnega stroja. Od prvega se je razlikoval le v toliko, da je že po prvem nagibu odnehal, vmes pa nekaj zamrmral, kar je bilo precej podobno mastni kletvici.

Kmalu sta oba mrka, s šobo na ustih, hodila ob sušilni skupini. Tudi pogledala se nista več. Gotovo je vrelo v njih in glavi sta bili polni maščevalnih načrtov.

To je trajalo precej časa, tako da je pri stroju postalo že kar mučno vdusje. Napetost se je stopnjevala in nekateri so se komaj premagovali, da ne bruhnejo v smeh.

Nekdo se je le ojunatil in vprašal enega od prizadetih, kaj se tako jezo drži? Ta pa mu je po daljšem molku zabrusil: »Ah, v španoviji še pes crkne!«

I. B.

Poleg teh nalog pa je papirniška godba sprejela še eno nalogo, udeležiti se tekmovanja pihalnih orkestrrov Slovenije. To tekmovanje, katero bo prvič po osvoboditvi, je razpisala Zveza Svobod in prosvetnih društev Slovenije. Namen tega tekmovanja je pregledati stanje, delovanje in ustvarjanje na področju tovrstne glasbene kulture in dati nove pobude za hitrejšo rast, tako glede kvalitete, kakor tudi številčnosti pihalnih orkestrrov. Pravico do prijave imajo vsi pihalni orkestri, ki delujejo na področju Slovenije. Da pa se omogoči udeležba čimvečjemu številu pihalnih orkestrrov, je dovoljeno sodelovanje profesionalnih godbenikov, vendar ne več kot 20 % od števila stalnih članov prijavljenega orkestra. Tekmovanje bo od 15. maja do 15. junija.

Za to tekmovanje so predpisane skladbe, izmed katerih si vsak orkester izbere tri. Izvajanje orkestrrov bo ocenjevala posebna žirija in to:

- intonacijsko čistost
- zvočnost
- vigranost in ritem
- tehniko
- niansiranje, dinamiko, fraziranje
- izvedbo in tempo

od 1 do 10 točk. Vsak orkester lahko doseže skupno 300 točk. Z doseženimi točkami se uvrsti na naslednja mesta:

- za dosego prvega mesta je potrebno 250 točk,
- za dosego drugega mesta je potrebno 220 točk,
- za dosego tretjega mesta je potrebno 190 točk.

Ker se je prijavo precejšnje število pihalnih orkestrrov, bo to tekmovanje najprej izvedeno po okrajih, 8—10 orkestrrov, ki bodo dosegli največje število točk pa bo dobilo pravico udeležbe na republiškem tekmovanju. V ljubljanskem okraju bo tekmovanje na doh krajih, in sicer za orkestre iz Ljubljane in okolice bo to tekmovanje v Ljubljani.

Za to tekmovanje smo se prijavi tudi mi in sicer brez profesionalnih godbenikov, kasneje pa smo morali prijavo spreminiti, ker so trije godbeniki odšli na odslužitev kadrovskega roka, katere pa bomo morali nadomestiti s poklicnimi godbeniki. Pri prijavi tega tekmovanja smo si izbrali naslednje skladbe:

1. K. Pauschpetze Hela: Uvertura,
2. F. Pappy — F. Sedlaček: Orientalna suita,
3. H. Carmichael — V. Marković: Zvezdni prah.

Vse tri skladbe so za nas popolnoma nove in bomo morali vložiti mnogo truda, da se bomo, kljub temu, da imamo stare instrumente, za kar bomo izgubili točke pri oceni intonacijske čistosti, uvrstili na mesto z dobrim številom točk.

Kljub tako obsežnemu repertoarju pa nismo pozabili na že skoraj tradicionalni promenadni koncert in pa plesni večer v našem počitniškem domu v Pineti. Vabilu sindikalne podružnice se bomo z veseljem odzvali.

Naloge papirniške godbe v tem letu so velike, saj tako obsežnega dela godba v svoji zgodovini še ni imela. Prepričani pa smo, da jih bomo uspešno izpolnili, z razumevanjem in pomočjo mladinskega aktiva sindikalne podružnice in pa vsega kolektiva. N. Z.

Upravni odbor civilne zaštite

V obratu Vevče je ponovno formirana civilna zaštita. Upravni odbor je imenoval v upravni odbor civilne zaštite naslednje člane kolektiva: Tov. Albin Vengust — predsednik, člani komisije pa so: Ivan Mrhar, Stane Meljo, Edo Tomažič, Jože Mihelič, Ivan Suvorov in Zoran Pirc.

Iz strokovnega izobraževanja

Praktičen in teoretičen izpit iz obločnega rezanja in varjenja pri Zavodu za varjenje je z dobrim uspehom opravil Ivan Zver.

Na Tehnični šoli za strojno stroko je po trimesečnem tečaju opravil z odličnim uspehom izpit za visoko kvalificiranega strojnega ključavničarja naš sodelavec Franc Pleško.

Maksa Dimnik, pomožni knjigovodja, je obiskovala tečaj iz osnov knjigovodstva pri delavski univerzi »Boris Kidrič«. Zaključni izpit je opravila z odličnim uspehom.

Vsem trem bo pridobljeno znanje pri delu koristilo, mi pa jim za priznanje strokovnega napredka iskreno čestitamo!

Končan je tečaj za mazalce strojev. Večji del udeležencev tečaja je pouk redno obiskovalo. Seznanitev z načinom racionalnega mazanja in mazalnimi sredstvi jim bo pomagala, da bodo delo lažje in smotrnejše opravljali, vodje oddelkov pa se bodo na kvaliteto njihovega dela lažje zanesli. Tečaj je trajal 2 meseca in to vsak drugi dan po 2 uri, enkrat tedensko v popoldanskem, dvakrat pa v dopoldanskem času. Predavatelja tov. ing. Franc Vide — vodja vzdrževanja in Jože Marolt — mazalni tehnik, sta tečajnikoma strokovno in na poljuden način podajala snov.

Na letošnjem drugem seminarju za na novo sprejete delavce je bilo 26 udeležencev. Zanimanje za snov je bilo veliko. Posebno so se udeleženci hoteli podrobno seznaniti z zakonom o delovnih razmerjih in pravilnikom podjetja. Kakor na vsakem seminarju jim je bilo tudi tokrat zelo všeč predavanje obratnega zdravnika dr. Borisa Moškona, ki jim je na poljuden način razložil vse potrebno o delovni higieni, socialnih in poklicnih obolenjih. O varnosti pri delu in ravnanju s stroji pa jim je predaval varnostni tehnik tov. Janko Vidic.

Poslovili smo se pred odhodom v JLA

Marec je mesec slovesov dvajsetletnikov. Veliko nas pričakuje poziv, da odslužimo vojaški rok. Ker je sedanje življenje v JLA precej spremenjeno in nudi več udobnosti, je tradicionalni strah odveč.

Tudi iz našega mladinskega aktiva je odšlo 15 postavnih fantov v JLA. Zapustili so svoje prijatelje in seveda tudi naš komite. Ne smemo pozabiti, da človek lahko povsod pridobi prijatelja, če je vzoren in pripravljen pomagati sotovarišem. Torej ni bojazni, da bi postali samotarji.

Mladinska organizacija se je hotela posloviti in zahvaliti za njihovo prizadevnost v našem aktivu. Priredili smo jim poslovilni večer v prostorih restavracije. Fantje zabavnega orkestra iz Vevče zaigrali precej polk in valčkov in tudi twist je prišel na vrsto, ko je minil oficialni del s programom.

Tako sproščeno razpoloženje je sprožilo resne in koristne razprave o delu naše organizacije. Z dosedanjim delom so zadovoljni, za pozornost, ki jo je naša organizacija posvetila njihovem odhodu na odsluženje vojaškega roka, pa so bili hvaležni.

Upamo, da tega večera ne bodo pozabili. Obljubili pa so, da se čez dve leti vidimo na starih delovnih mestih, ko se bodo vrnili z večjimi izkušnjami. Stika z njimi pa tudi sedaj ne bomo prekinili. Pošiljali jim bomo tovarniški časopis, ki jih bo seznanjal z delom naše organizacije, samoupravljanjem v podjetju in proizvodnimi uspehi in težavami.

Novim upokojujencem - srečno!

Emil Sagmeister — železostugar je ostopil v tovarno že 14. II. 1921. leta. Pred tem pa je kot mlad fant že delal v tovarni lokomotiv na Dunaju in v bivših strojnih tovarnah in liarnah v Ljubljani. Od leta 1921 pa do 31. III. 1963 pa je bil nepretrgoma član našega kolektiva, kar je nekaj dni več kot polnih 42 let.

Kot strokovnjak in delovni tovariš je bil za zgled celotnemu kolektivu. Tih in marljiv pri delu, se je stalno izpopolnjeval v svoji stroki. Podrobno je poznal vse stroje za obdelovanje kovine. Pa ne samo to, vsak kotiček v tovarni mu je bil znan, vsak strojni del in osaka naprava. Saj ni čudno. V tako dolgi dobi je sodeloval pri popravilu slehernega stroja. Njegovi pravični odnos do dela in nad vse korektni odnosi do delovnih tovarišev in vodstva so povečali njegov ugled do take mere, ki naj bi bil cilj vsakega člana kolektiva.

Takšen kot je bil v podjetju, je bil tudi v družini. Vedno je skrbel zanjo, tako kot se spodobi dobremu očetu. Z edinim sred-

enem pa s težkim srcem, saj je prebila med nami dolgo vrsto let. Poslovilni trenutki, topli in pri-



Potem, ko so se sodelavci od Pavle poslovili, jo je šofer zapeljal domov, ker preobložena ni mogla peš

srčni ter udeležba sodelavcev ob slovesu, so bili zgovorna priča, kako radi smo jo imeli.

Njena originalnost in odkritost bosta ostali vsakomur v spominu. Odkrit značaj in stalno stremljenje napraviti človeku dobro, so njene vrline, ki so pečale njeno priljubljenost med kolektivom.

Ze v mladih letih je začela s svojim poklicem kot kuharica na Gorenjskem, v Bohinjski Bistrici. Leta 1947 pa se je zaposlila pri nas, kjer je delala v obratni menzi. Med počitnicami smo jo leto za letom srečavali v naših počitniških domovih, kjer je ropotala s kuhalicami in pokrovkami, pa tudi sicer je včasih malo »zaropotala«, če ji ni bilo kaj prav, vendar vedno dobronamereno. Posebno otrokom je rada ustregla s skodelico mleka ali čaja, z dodatno malico ali pecivom. Zato so se kaj radi zatekali k »teti Pavli«.

Ko smo jo oprášali, če bo šla tudi letos na morje, je dejala, da bo, vendar kot gost, da bodo enkrat drugi njej kuhali in bo vsaj lahko kritizirala, če bo potrebno. No, morda se bo še premislila...

Vsekakor pa si želimo srečanja na morju z našo počitniško mamo.



Emil Sagmeister

stvom — pridnimi rokami — si je zgradil svoj dom, nedaleč od svojega rojstnega kraja, kjer bo užival svoj pokoj.

Ožji delovni kolektiv se je lepo poslovil od njega in mu skupno z nami zaželel vse dobro.

Pavla Strgar — kuharica, naša počitniška mamica, je odhajala iz podjetja z dvojnimi čustvom. Vesela, da se bo odpočila od dolgega marljivega dela, ob-

Vtisi s predavanj v Rdečem kotičku

Poslušali smo zadnje predavanje in na koncu smo se oprášali, kaj smo dosegli s takim načinom dela v mladinski organizaciji.

Predavanj smo imeli 9, kar je lep uspeh, saj so pritegnila 408 mladih. Tako je bilo na vsakem predavanju povprečno 45 poslušalcev. Te številke povedo, da je bila vsebina predavanj pestra in zanimiva. Vsak je lahko poslušal tisto, kar ga je zanimalo. Največ poslušalcev beležimo na potopisnih predavanjih, ki so bila spremljana z barvnimi diapozitivi. Diapozitivi so prikazovali našo Dalmacijo, Ameriko in potovanje preko Italije v Severno Afriko.

Razgovora o aktualnih dogodkih po svetu se je udeležilo več kot 80 članov kolektiva.

Tudi sestav obiskovalcev je bil raznolik. Največ obiskovalcev je bilo iz osnovne proizvodnje (več kot 70 %), ki so tudi številčno najmočnejši. Od vseh mladink v našem aktivu se je predavanj udeležilo slabih 10 %, kar je nedvomno premalo, saj je bila vsebina predavanj primerna in priporočljiva.

Pri vsakem delu naletimo na ovire, tako so se tudi tu vrinile objektivne težave pri izpolnjeva-

nju našega programa. Zaradi objektivnih vzrokov je odpadlo predavanje iz teme »Sola za življenje« in »Kaj je jazz«. Slišali pa smo naslednja predavanja:

Nikolič: Mlad človek sredi življenja in dela;

Nikolič: Odnos med spoloma I. del;

Albin Vengust: Popotovanje po Ameriki;

Sime Letinič: V domovini kornatskih ribičev;

Sime Letinič: Kamen in zemlja, Biokovo in otok Susak;

Nikolič: Odnosi med spoloma; Miroslov Kambič: Skozi Italijo v Severno Afriko;

Drago Košmrlj: Aktualni zunanji dogodki po svetu;

Ivan Bole: 6000 km po Sredozemlju.

Tako je program splošnega izobraževanja za tekočo sezono izpolnjen. Poletje pa bomo izkoristili za nadaljnje strokovno izpopolnjevanje mladih na ekskurzijah.

Obema sodelavcema, izobraževalnemu centru podjetja in delavski univerzi Moste-Polje, se zahvaljujemo za vsebinsko pomoč pri našem delu.

L. Z.

Pravilnik o oddajanju stanovanj

Na podlagi 49. člena zakona o stanovanjskih razmerjih (Ur. l. FLRJ št. 17/62) predpisuje delavski svet Tovarne celuloze in papirja Vevče—Medvode, Vevče, p. Ljubljana-Polje, na svoji 10. redni seji, dne 30. III. 1963

PRAVILNIK

o oddajanju stanovanj podjetja Tovarne celuloze in papirja Vevče—Medvode

I. Splošne določbe

1. člen

Ta pravilnik ureja način, pogoje in prednostni red pri oddajanju stanovanj za poslovne enote v Vevčah in Medvodah v zgradbah, ki jih je podjetje prevzelo, sezidalo ali kupilo, kakor tudi oddajanje tistih stanovanj, do katerih ima podjetje razpolagalno pravico.

2. člen

Pravico do dodelitve stanovanja v stanovanjski zgradbi podjetja in na dodelitev drugih stanovanj, ki jih podjetje oddaja, ima delavec, ki je sklenil s podjetjem redno delovno razmerje in ki izpolnjuje druge pogoje, določene s tem pravilnikom. Za delavca se smatra vsaka oseba, ne glede na delovno mesto ali položaj, ki ga zaseda v podjetju.

3. člen

Podjetje oddaja stanovanja na podlagi razpisa za izpraznjeno oziroma novo dograjeno stanovanje. Stanovanjska komisija sestavi seznam prosilcev in ga predloži v potrditev delavskemu svetu tiste poslovne enote, v kateri prosilci delajo in ki je objavila razpis.

Seznam prosilcev za določeno stanovanje je sestavljen na podlagi meril oziroma ocen vsakega posameznega prosilca.

4. člen

Stanovanja morajo biti glede na število prostorov in površino smotrno izkoriščena. Zato je pri oddajanju upoštevati število družinskih članov kakor tudi druge okoliščine, da bo stanovanje pravilno zasedeno.

Poleg drugih pogojev, ki jih mora delavec izpolnjevati, da se uvrsti v vrstni red prosilcev za stanovanje, je tudi ta, da nima stanovanja oziroma nima ustreznega stanovanja.

Kolikor zaseda prosilec kakršnokoli stanovanje, ga mora ponuditi podjetju na razpolago, sicer se ne točkuje in ne uvrsti v vrstni red prosilcev.

Le v izjemnih primerih, ko je stanovanje neprimerno, lahko delavski svet poslovne enote posebej sklene, da se pogoj iz prejšnjega odstavka ne upošteva.

Samcem, ki nimajo družine, se družinska stanovanja ne oddajajo.

5. člen

Delavec, ki prosi za stanovanje, vloži prošnjo pri delavskem svetu tiste poslovne enote, v kateri dela.

Prosilec mora v prošnji zlasti navesti:

1. Ime in priimek ter naziv delovnega mesta oziroma dela, ki ga opravlja, ali ga bo opravljal, 2. datum sklenitve delovnega razmerja oz. nastopa dela pri podjetju,

3. podatke o članih njegove družine, s katerimi živi v skupnem gospodinjstvu, starost otrok, zaposlitev zakonca (če: kje in na kakšnem delovnem mestu in podobno),

4. podatke o njegovem dosedanjem stanovanju (oddaljenost od kraja zaposlitve, število točk, velikost stanovanja, število sob, zasedba in pod.),

5. razloge, zakaj prosi za stanovanje.

Komisija mora prosilcevo navedbo, predvsem njegove stanovanjske razmere, preveriti. Če je potrebno, mora opraviti tudi ogled na kraju samem oziroma na drug primeren način.

Prosilec mora v svoji prošnji navesti resnične podatke, sicer se njegova prošnja takoj zavrne.

6. člen

Vsak delavec, ki prosi za novo zgrajeno stanovanje oziroma stanovanje, ki se gradi, mora prispevati določen znesek kot svojo soudeležbo.

Višino zneska iz prejšnjega predpisa določi v vsakem primeru delavski svet poslovne enote posebej s sklepom, v katerem istočasno določi način obračuna (stanarina oziroma nakup stanovanja). S prosilcem pa sklene podjetje posebno pogodbo.

Vloženi prispevek za gradnjo stanovanja, ki se obračuna v stanarino, ne vpliva na stanovanjsko razmerje. Zato se neporačunani del povrne, če se nosilec stanovanjske pravice iz kakršnega koli razloga izseli oziroma mora izseliti iz stanovanja.

7. člen

Stanovanjska komisija opravi razpis za izpraznjeno ali novo dograjeno stanovanje najmanj 1 mesec pred vselitvijo.

V razpisu mora stanovanjska komisija določiti rok, do katerega bo sprejemala prošnje, ki pa ne sme biti krajši kot 8 in ne daljši kot 15 dni.

Prošnje, ki bodo prispele po izteku roka iz prejšnjega odstavka, stanovanjska komisija ne bo obravnavala.

Stanovanjska komisija sestavi na podlagi prispelih prošenj seznam prosilcev po vrstnem redu glede na število točk, ki jih ima vsak posamezen prosilec in ga predloži delavskemu svetu svoje poslovne enote, da izbere prosilca, ki izpolnjuje največ pogojev za dodelitev.

8. člen

Stanovanjska komisija mora potrjeni seznam iz prejšnjega člena izobesiti na vseh oglasnih deskah ekonomskih enot svoje poslovne enote.

Vsak prosilec, ki je vpisan v seznam, ima pravico podati pismeni ugovor v roku 8 dni po objavi na delavski svet poslovne enote, če se smatra, da je nepravilno ocenjen.

II. Merila za oddajanje stanovanj

9. člen

Stanovanjska komisija mora pri sestavi prednostnega reda upoštevati za vsakega prosilca naslednja merila oziroma ocene, zlasti pa:

— važnost delovnega mesta

— kvalifikacijo oz. strokovno izobrazbo

— prizadevnost pri delu

— delovno dobo v podjetju

— sedanje stanovanje

— politično aktivnost

— zdravstveno stanje prosilca in njegovih družinskih članov, ki žive v skupnem gospodinjstvu

— število družinskih članov zaposlenih v podjetju

— premoženjsko stanje prosilca in stopnjo socialne ogroženosti.

10. člen

Merila iz prejšnjega člena se izražajo v točkah. Skupno število točk pa daje osnovo za vrstni red pri dodelitvi stanovanja.

11. člen

Važnost delovnega mesta, ki ga prosilec v podjetju zaseda, obsega kot merilo za ocenjevanje naslednji razpored:

1. vodilno delovno mesto . . . 25

2. visoko strokovno delovno mesto . . . 22

3. višje strokovno oziroma visoko kvalificirano delovno mesto . . . 19

4. srednje strokovno oziroma kvalificirano del. mesto . . . 16

5. nižje strokovno oz. polkvalificirano del. mesto . . . 13

6. nekvalificirano del. mesto . . . 10

Pri ocenjevanju delovnih mest je stanovanjska komisija vezana na sistematizacijo delovnih mest v podjetju in na ustrezne določbe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

12. člen

Strokovna izobrazba oziroma kvalifikacija, ki si jo je dejansko delavec pridobil, se ocenjuje pri oddajanju stanovanj z namenom, da podjetje pridobi čim razgledanejši strokovni kader, s tem pa večje možnosti za čim uspešnejše poslovanje.

Razpon točk za strokovno oziroma kvalifikacijo je naslednji:

1. visoko strokovna izobrazba . . . 25

2. višja strokovna izobrazba . . . 22

3. srednja strokovna izobrazba in izpit za VK delavca . . . 20

4. izpit za K delavca . . . 16

5. nižja strokovna izobrazba in izpit za PK delavca . . . 12

6. nepopolna osnovna izobrazba . . . 10

Izobrazba iz prejšnjega odstavka se ugotavlja po dokumentaciji, ki jo hrani kadrovska služba podjetja.

13. člen

Delavcem, ki delajo v osnovnih proizvodnih oddelkih: papirni stroj, strojna dodelava, brusilnica, priprava polnil in lepil, kalorična centrala s kotlarno, centralno stikališče, HC Fužine, belilnica celuloze, pinotana, sortacija, priprava kisline, kuharija in izžemalni stroj, se prištejejo po 2 točki iz prejšnjega člena.

14. člen

Prizadevnost pri delu upošteva z odnosom do sodelavcev naslednji razpon točk:

1. izredno marljiv, prizadeven, discipliniran, z dobrimi tovariškimi odnosi do svojih sodelavcev, katerim rad posreduje svoje znanje in izkušnje . . . 20

2. vesten, discipliniran delavec, z dobrimi tovariškimi odnosi do svojih sodelavcev . . . 14

3. povprečno discipliniran in marljiv delavec, čigar tovariški odnos do svojih sodelavcev je zadovoljiv . . . 7

4. nediscipliniran, slab delavec, ki ima netovariški odnos do svojih sodelavcev . . . 0

Ocenitev iz prejšnjega odstavka predloži stanovanjski komi-

siji vodja kadrovske službe podjetja, ki je delavca ocenil v soglasju s strokovnim vodjem delovne enote, kjer delavec dela. V prvem odstavku navedeni razponi niso fiksni, temveč lahko strokovni vodja odmeri več ali manj točk (delavec se lahko oceni v razponu od 0 do 7 točk, ali pa od 7 do 14 točk itd.), vendar ne izpod 0 oziroma nad 25 točk.

15. člen

Delovna doba se upošteva v naslednjem razponu točk:

1. do dveh let zaposlitve v podjetju, za vsako dopolnjeno leto po 1 točko, to je skupaj največ . . . 2

2. od 3 do 7 let zaposlitve v podjetju, za vsako dopolnjeno leto po 2 točki, to je skupaj največ do . . . 12

3. od 8 do 10 let zaposlitve v podjetju za vsako dopolnjeno leto po 1 točko, to je skupaj največ do . . . 15

Delavcu, ki ima v podjetju 10 in več let delovne dobe, je mogoče priznati največ 15 točk.

Delavec, ki je odšel iz podjetja na odslužitev oziroma do služitev kadrovskega roka in se je po odslužitvi oz. doslužitvi takoj zaposlil v podjetju, kot določa zakon o delovnih razmerjih, ni prekinil delovnega razmerja.

16. člen

Sedanje stanovanjske razmere prosilcev se ocenjujejo v naslednjem razponu točk:

1. brez stanovanja . . . 18

2. zdravstveno in higiensko neprimerno stanovanje . . . 13

3. stanovanjska površina za 1 družinskega člana znaša manj kot 8 m² . . . 10

Stanovanjske razmere posameznega prosilca mora stanovanjska komisija ugotavljati po 3. odstavku 5. člena tega pravilnika.

17. člen

Politično sodelovanje v podjetju ali izven njega ima kot merilo ocenjevanja prosilca naslednji razpon točk:

1. udeleženec NOB in aktivni politični delavec v podjetju in na terenu . . . 10

2. udeleženec NOB . . . 8

3. aktivni politični delavec v podjetju in na terenu . . . 6

4. aktivni politični delavec v podjetju . . . 4

5. politično pasiven član množičnih organizacij . . . 2

Prosilci, ki so politično pasivni in niso člani množičnih organizacij, se po tem členu ne ocenjujejo.

18. člen

Zdravstveno stanje prosilca in članov njegove družine se ocenjuje po naslednjih merilih:

1. prosilec je nalezljivo bolan, ogroža zdravje svoje družine; oziroma je vojni ali delovni invalid . . . 12

2. zdravstveno stanje prosilca in članov njegove družine je zaradi neprimerne stanovanja slabo; oziroma prosilec dela na zdravju škodljivem delovnem mestu . . . 10

3. zdravstveno stanje prosilca je dobro, toda zdravje njegovega zakonca ali otrok je zaradi neprimerne stanovanja ogroženo . . . 6

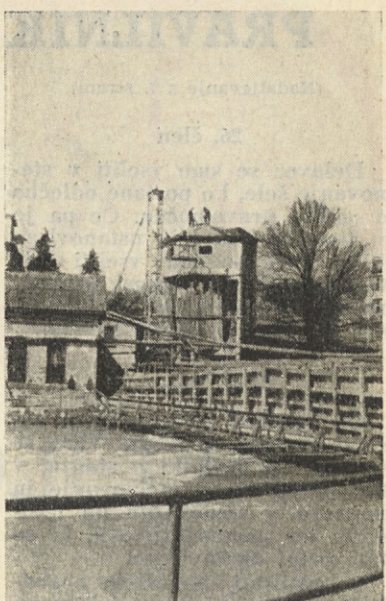
Pri ocenitvi zdravstvenega stanja je treba upoštevati zlasti kronična obolenja, bolezni, ki zahtevajo samostojen prostor in podobno.

Prosilec, ki uveljavlja merila po tem členu, je dolžan priložiti k svoji prošnji ustrezno zdravniško potrdilo obratne ambulante.

19. člen

Število zaposlenih ožjih družinskih članov, ki žive v skupnem gospodinjstvu, se ocenjuje z 2 točkama na vsakega člana, ki je v rednem delovnem razmerju pri podjetju.

Če zaprosita za stanovanje dva ožja družinska člana, ki živita v skupnem gospodinjstvu, upošteva stanovanjska komisija tištega izmed obeh prosilcev, ki



Začetek rušenja stolpa vodovodnega rezervoarja v Jameziji ob novem mostu v izgradnji

ima večje število točk, s tem, da mu prišteje 2 točki po določbah prejšnjega odstavka.

20. člen

Premoženjsko stanje prosilca in stopnjo socialne ogroženosti, ko prosilec nima stanovanja, ali ima neprimerno stanovanje, številno družino, nizke osebne dohodke in ostale okoliščine, ocenjuje stanovanjska komisija v vsakem primeru posebej s tem, da mu prizna število točk v razponu od 0 do 10.

21. člen

Če podjetje razpisuje delovna mesta oziroma potrebuje delavce, ki so mu neobhodno potrebni zaradi preprečitve motenj v delovnem procesu in je sprejem takih delavcev pogojen z dodelitvijo stanovanja, delavski svet poslovne enote ne uporablja določb od 9. do 20. člena tega pravilnika. Predlog za dodelitev takega stanovanja poda delavskemu svetu poslovne enote direktor podjetja oziroma direktor poslovne enote z ustreznimi obrazložitvijo.

III. Stanovanjske odločbe

22. člen

Na podlagi sklepa delavskega sveta poslovne enote izda direktor podjetja oz. direktor poslovne enote odločbo o dodelitvi stanovanja. Direktor ima v upravljenih primerih pravico, da odreče izdajo odločbe ter predložiti zadevo delavskemu svetu poslovne enote v ponovno obravnavanje. Kolikor v ponovnem postopku ne pride do soglasja, se zadeva predloži delavskemu svetu podjetja v odločitev.

23. člen

Odločba se mora brez odlašanja objaviti kolektivu in sicer na običajen način — oglasnih deskah podjetja. Za objavo odločb skrbi kadrovska služba podjetja.

24. člen

Zoper odločbo o oddaji stanovanja, ki je v nasprotju s tem pravilnikom, se lahko vloži v 15 dneh, ko je bila odločba objavljena, ugovor na delavski svet podjetja.

Ugovor lahko vloži vsak delavec podjetja.

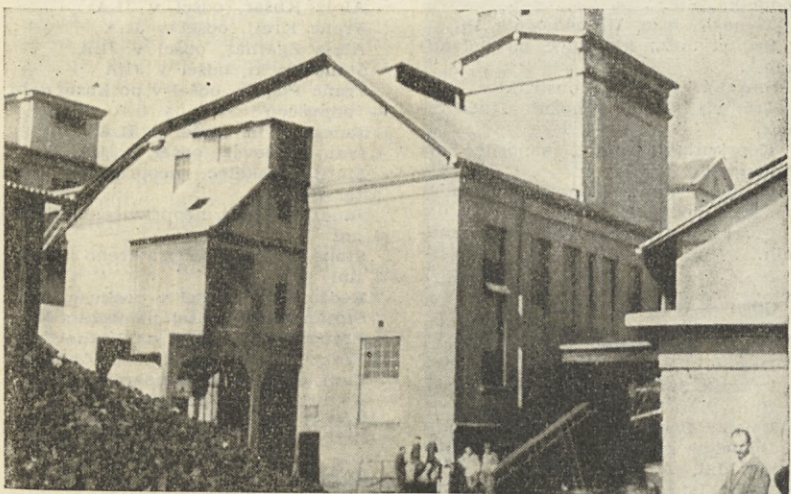
Zoper odločbo o ugovoru ni mogoče niti upravni niti sodni postopek.

25. člen

Delavec mora ob sklenitvi delovnega razmerja oziroma preden se mu izroči odločba o oddaji stanovanja, podati pismeno izjavo, da se izseli iz stanovanja, ki ga dobiva v uporabo, brž ko mu iz kakršnega koli razloga preneha delovno razmerje, zaradi katerega je dobil stanovanje, s tem, da se preseli v posebej določeno sobo v samskem domu podjetja.

Za prejem izjave in izročitev odločbe iz prejšnjega odstavka skrbi kadrovska služba podjetja.

(Nadaljevanje na 8. strani)



Poslopje kotlarne bo izgubilo svojo vlogo, ko bo priključena toplotarna

PRAVILNIK O ODDAJANJU STANOVANJ

(Nadaljevanje s 7. strani)

26. člen

Delavec se sme vseliti v stanovanje šele, ko postane odločba o oddaji pravomočna. Če pa je v stanovanjski hiši ustanovljen hišni svet, se sme vseliti šele tedaj, ko je na podlagi pravno-močne odločbe sklenil stanovanjsko pogodbo s hišnim svetom.

27. člen

Ob izročitvi stanovanja se sestavi poseben zapisnik. Vanj se vpišejo vsi podatki o stanju, v kakršnem so bili stanovanje in naprave v stanovanju ob izročitvi, ter pomanjkljivosti, ki so bile tedaj ugotovljene.

Ta zapisnik podpišeta pogodbeni stranki, kjer pa ni hišnega sveta pa podpiše zapisnik zastopnik kadrovske službe podjetja. Zapisnik se podpiše v trojniku, ki ga prejmeta obe pogodbeni stranki (delavec in hišni svet) ter podjetje.

Če se stanje stanovanjskih prostorov in pomanjkljivosti v njih ne ugotovijo z zapisnikom ob izročitvi, se domneva, da je bilo stanovanje izročeno v redu.

28. člen

Ce se delavec brez opravičene vzroka ne vseli v stanovanje v 30 dneh od sklenitve pogodbe, izgubi pravico do stanovanja.

Stanovanje se dodeli drugemu prosilcu.

V rok iz prejšnjega odstavka se ne šteje čas, ki je potreben, da se pripravi stanovanje za vselitev.

29. člen

Delavec, ki je pridobil stanovanjsko pravico, mora v redu plačevati stanarino, uporabljati stanovanjske prostore ter skupne naprave s skrbnostjo dobrega gospodarja v njihov namen v okviru hišnega reda, plačevati stroške za tekoča popravila svojega stanovanja in del stroškov za uporabo skupnih naprav, ki odpadejo nanj in izpolnjevati dolžnosti, ki izvirajo iz njegove udeležbe pri upravljanju hiše.

30. člen

Delavec, ki je dobil stanovanje od podjetja je dolžan v primeru da ima neizkoriščene stanovanjske prostore oziroma namerava vzeti podstanovaleca, to sporočiti podjetju in sporazumno z njim sprejeti delavca, ki je v podjetju zaposlen.

31. člen

Pravica do uporabe stanovanja preneha in se stanovanje odpove: 1. če preneha delovno razmerje po lastni odpovedi delavca, 2. če preneha delovno razmerje po disciplinski sodbi ali pa zaradi obsodbe za kaznivo dejanje na kazen, ki ima po samem zakonu za posledico prenehanje delovnega razmerja.

32. člen

Na podlagi podane izjave iz 25. člena tega pravilnika se delavcu odpove stanovanjska pogodba v vsakem primeru prenehanja delovnega razmerja. Odpoved stanovanjske pogodbe iz prejšnjega odstavka mora podjetje podati najmanj v 3 mesecih po prenehanju delovnega razmerja.

Določbe prejšnjih dveh odstavkov nehaajo veljati, če je delavec kot nosilec stanovanjske pravice več kot 10 let uporabljal stanovanje ali stanovanja, ki jih je dobil glede na svoje delovno razmerje s podjetjem.

33. člen

Delavec, kateremu se dodeli stanovanje v novi zgradbi podjetja, je dolžan svoje dosedanje stanovanje, v katerem je bil nosilec stanovanjske pravice in če ga oddaja občinski ljudski odbor, staviti na razpolago podjetju, ki ga dodeli drugemu članu kolektiva.

34. člen

Nihče ne more zamenjati stanovanja brez predhodnega soglasja delavskega sveta poslovnih enot.

35. člen

Stanovanja, ki so namenjena za osebe, katere opravljajo določena opravila v stavbi (hišniki, kurjači, čuvaji), se dodeljujejo le tem osebam.

Delavski svet poslovnih enot določi s posebnim sklepom, katero stanovanje v novo zgrajeni stanovanjski hiši je hišnikovo in pogoje, pod katerimi ga lahko hišni svet dodeli ustreznemu prosilcu.

Ko preneha taka oseba opravljati to funkcijo (npr. odpoved), se mora ona in tisti, ki z njo stanujejo, izseliti iz stanovanja. Če preneha služba zaradi upokojitve ali zaradi smrti, se tisti, ki se morejo izseliti iz stanovanja, preskrbe najpotrebnejši prostori.

IV. Prehodne in končne določbe

36. člen

Vsaka poslovna enota lahko določi glede na svoje potrebe in krajevne posebnosti v soglasju z delavskim svetom podjetja drug način točkovanja, kot je predpisan s tem pravilnikom.

37. člen

Z dnem, ko začne veljati ta pravilnik, preneha veljati pravilnik o dodeljevanju stanovanj, ki ga je sprejel delavski svet Papirnice Vevče na svojem zasedanju dne 19. julija 1960.

38. člen

Ta pravilnik velja od dneva, ko ga sprejme delavski svet podjetja.

Predsednik
delavskega sveta
podjetja:
DOMINIK TOMAŽ

Simultanka v Rdečem koticu

2. aprila je bila v Rdečem koticu simultanka, ki naj bi vzbudila pri mladih še večje zanimanje za šah. Udeležilo se je 12 mladih šahistov, ki so se pomerili s tovarišem Ibrahimom Mešičem, II. kategornikom. Tov. Mešič je že dalj časa zaposlen v našem podjetju kot kvalificiran strojnik v HC Fužine.

Kljub prizadevanju je 10 šahistov izgubilo srečanje. Dva šahista pa sta presenetila in srečanje odločila v svojo korist: Jože Žibert in Smajo Velabič.

Mnenja smo, da so taka srečanja dobra priprava mladine našega podjetja za nadaljnja športna srečanja, zlasti pa za športne igre papirničarjev Slovenije. Upamo, da se bo število šahistov pri podobnih srečanjih še povečalo. Glede na interes mladine našega obrata, namravamo ustanoviti samostojno šahovsko sekcijo v okviru mladinske organizacije. Vključili pa se bodo lahko tudi drugi člani našega kolektiva — prijatelji šaha.



To ni na prostorih podjetja »Odpad«, ampak na razkladalnem prostoru za surovine



Kaj pravite k takemu načinu skladiščenja celuloze?

KADROVSKA SLUŽBA POROČA

IZ OBRATA MEDVODE

V mesecu februarju so prišli:

1. Horvat Franjo, prenašalec lesa,
2. Gaber Marija, čistilka,
3. Plešec Marija, čistilka,
4. Prošić Husein, prenašalec lesa,
5. Lutovac Vukašin, izmenski prebiralca.

V februarju so obrat zapustili:

1. Abdić Ferid, prenašalec lesa, sporazumno,
 2. Furar Anton, razkladalec surovin, samovoljno,
 3. Benko Ivan, izpraznjevalec snovnih jam, samovoljno,
 4. Božnar Franc, razkladalec surovin, upokojen,
 5. Luštrek Stefan, kurjač, upokojen.
- Naš štipendist, učenec Solskega centra tiska in papirja tov. Vukašin Lutovac je opravil zaključni izpit s prav dobrim uspehom. Čestitamo!

V mesecu marcu so se zaposlili:

- Ramo Prošić, razkladalec surovin, Mujo Prošić, razkladalec surovin, Andrej Berčič, razkladalec surovin, Breda Pleterski, glavni knjigovodja, Pavel Založnik, razkladalec surovin, Franjo Kralj, prenašalec lesa, Redjep Djulsić, prenašalec lesa, Husein Avdić, prenašalec lesa, Ibrahim Mehić, prenašalec lesa, Dragoslav Dimitrijević, prenašalec lesa, Dušan Andjelović, prenašalec lesa, Jovan Purčelanović, prenašalec lesa, Husein Pajić, razkladalec surovin, Anton Novinc, ključavničar, Djemal Bajrektarević, izpraznjevalec snovnih jam, Salih Galijašević, razkladalec surovin, Franjo Gubo, izpraznjevalec snovnih jam.

V mesecu marcu so zapustili obrat:

- Bogomil Car, nakladalec žamanja, samovoljno, Nezir Kendić, nakladalec žamanja, samovoljno, Camil Durmić, prenašalec lesa, samovoljno, Zahid Nuhanović, nakladalec lesa, odhod v JLA, Mirko Milanović, II. pom. izž. stroja, samovoljno, Alojz Mihovec, pleskar, odhod v JLA, Franc Jenko, ključavničar, odhod v JLA, Anton Volčič, traktorist, odhod v JLA, Vlado Stevanović, pom. sekalca žamanja, odhod v JLA, Alaga Dizdarević, izpraznjevalec snov. jam, odhod v JLA, Djemal Bajrektarević, izpraznjevalec snovnih jam, samovoljno.

Prišli v mesecu februarju 1963:

IZ OBRATA VEVČE

- Habić Franc, I. pomočnik PS, Slatenšek Ivan, obratni laborant, Brumen Julka, kuharica, Kovačič Anica, pom. delavka v obratu družbene prehrane, Zorec Karolina, kuharica, Plavčak Cveta, pomožna delavka v obratu družbene prehrane, Dragič Stanoje, nakladalec papirja, Balažič Ivan, paznik PS, Vidrgar Danijel, električar III., Lokar Martin, II. pom. PS, Bricelj Cveto, pospravljalca izmeta, Kojić Ljubiša, nakladalec papirja, Rajar Franc, šef gosp. analitskega oddelka, Tomažič Jože, II. pomočnik PS, Šegina Jože, nanosilec na holandcih, Smrekar Srečko, konstruktor II., Trentelj Peter, pomožni ključavničar, Koprivnjak Andro, nanosilec na holandcih, Hadžimuratović Handija, nanosilec na holandcih, Pušnik Franc, nanosilec na holandcih.

Odšli v februarju 1963:

- Jančar Jože, odšel v šolo, Dremelj Alojzija, na lastno željo, Praznik Stane, neopravičeno izostal 7 dni, Balažič Ivan, odšel na lastno željo, Doblekar Anton, neopravičeno izostal 7 dni, Turk Janez, neopravičeno izostal 7 dni, Pleško Franc, neopravičeno izostal 7 dni,

Vezirovič Milivoj, odšel na lastno željo, Židan Franc, odšel na lastno željo, Sekoranja Martin, neopravičeno izostal 7 dni, Zupančič Franc, upokojen, Vidic Janez, upokojen, Križan Ivan, odšel na lastno željo, Weiss Jože, odšel na lastno željo, Drnovšek Nuša, odšla na lastno željo.

Rojstva:

Ivanu Mrharju se je rodila hči Barbara, Skodi Stanislavu hči Blažena, Dukariču Matu, sin Gabrijel, Miklavčiču Antonu, hči Marjeta. Mladim staršem želimo veliko veselja z njihovimi malčki.

Poročil se je:

Kocjančič Mirko, ključavničar, s Češnjavar Stanislavo. Čestitamo!

Prišli v mesecu marcu 1963:

Miro Zavrl, snemalec lesovine, Emilijan Zore, pospravljalca izmeta, Rudi Dimić, II. pom. PS, Mohor Uršič, obratni laborant, Ljudmila Tomšič, referent pripravnik v izv.-uv. odd., Alojz Svalj, razkladalec surovin, Adolf Marinič, pom. mlinarja, Fazle Buljubašić, voznik lesa, Franc Habič, strugar IV., Teodor Badžević, nanosilec na holandcih, Jože Štrubelj, nanosilec na holandcih, Marija Jančar, pom. fin. knjig., Marija Zorko, daktilograf v izv.-uv. oddelku, Zlatko Kodič, nanosilec na holandcih, Roman Ferlin, nanosilec na holandcih, Jakob Fijačko, nanosilec na holandcih, Ivan Belić, nanosilec na holandcih, Alojz Brumen, pomožni delavec, Husein Silahić, nanosilec na holandcih, Peter Marjanovič-Pantič, nanosilec na holandcih, Omer Kapić, nanosilec na holandcih, Redžo Mizić, nanosilec na holandcih, Dragoslav Jovanović, nanosilec na holandcih, Nurko Muranović, pospravljalca izmeta, Juraj Kapitan, nanosilec na holandcih, Anton Troha, nanosilec na holandcih, Ana Subelj, delavka na vrtu, Jusuf Silahić, sekalec celuloze, Husein Kapić, voznik lesa, Peter Zličar, nanosilec na holandcih, Janez Dimić, sekalec celuloze, Martin Zajc, paznik PS.

Odšli v mesecu marcu 1963:

Milan Novak, na lastno željo, Zuhelija Huskić, sporazumno, Pavla Strgar, v pokoj, Miha Lipar, na lastno željo, Bojan Benčan, neoprav. izostal 7 dni, Franc Jesih, neopravičeno izostal 7 dni, Milan Pavlovič, odšel v JLA, Stane Skubic, odšel v JLA, Ivan Žibert, odšel v JLA, Peter Matković, neopravičeno izostal 7 dni, Alija Agičić, odšel v JLA, Jože Čepin, odšel v JLA, Jože Knez, neopravičeno izostal 7 dni, Janez Bratkovič, odšel v JLA, Egidij Sircelj, odšel v JLA, Ivan Skubic, odšel v JLA, Karol Kamnikar, odšel v JLA, Franc Prvinšek, odšel v JLA, Alojz Kušar, odšel v JLA, Franc Kralj, odšel v JLA, Alojz Zgajnar, odšel v JLA, Stane Rački, odšel v JLA, Franc Pušnik, odšel v poskusni dobi — odpušen, Janez Pavlič, odšel v JLA, Ivan Krašovec, odšel v JLA, Matija Tekalec, neopravičeno izostal 7 dni, Janez Prijatelj, neopravičeno izostal 7 dni, Stane Trtnik, neopravičeno izostal 7 dni, Redžo Mizić, odšel v poskusni dobi, Stojan Simić, odšel na lastno željo, Franc Pučko, odšel na lastno željo, Vinko Balažič, odšel na lastno željo, Emil Sagmeister, upokojen, Avgust Lazar, upokojen, Rudolf Heine, odšel na lastno željo.

Rojstva:

Francu Vrečarju, pripravljalcu hi-poklorita, se je rodil peti sin. Čestitamo!



Glasilo delovnega kolektiva tovarne celuloze in papirja Vevče-Medvode — Izdaja delavski svet — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Tone Novak — Uredniški odbor: Franc Brinšek, Majda Fras, Tone Novak, Riko Poženel in Stane Robida — Uredil Danilo Domajnko (Delavska enotnost) — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani