

NEKATERI POKAZATELJI IZ ZAKLJUČNEGA RAČUNA ZA LETO 1966

Podvojimo napore in rezultati bodo še boljši

Poslovno leto 1966, ki smo ga zaključili z dokaj dobrimi gospodarskimi in finančnimi rezultati, je že nekaj mesecev za nami. Čeprav je to že nekoliko oddaljena preteklost, si vendarle skušajmo osvežiti do ločene pokazatelje, ki so jih že obravnavali organi upravljanja na svojih sejah v preteklih dveh mesecih. Pri ocenjevanju posameznih rezultatov moramo videti tako pozitivne, še bolj pa negativne pojave, ki jih bomo morali odpraviti, da bomo v novo nastalih reformnih pogojih obvladali položaj. Ne smejo nas uspa-

vati dosežani dosežki, ampak moramo neprestano in predvsem preudarno iskati novih poti in načinov dela, da se bomo čimprej prilagodili novim tržnim razmeram.

Najprej si oglejmo nekaj podatkov o realizaciji podjetja. Bruto fakturirana realizacija za leto 1966 je znašala 132.491.000 N-din in je bila za 11,51 % višja, kot v letu 1965. To povečanje je torej bolj umirjeno, kot v letih od 1961 do 1964, ko smo bili priče izredne ekspanzije investicijske dejavnosti. Pri primerjanju realizacij iz leta 1966 in leta

1965 pa ne smemo prezreti dejstva, da nismo 11,51 % povečanja dosegli izključno na domačem tržišču, ampak je k temu povečanju precej pripomogla investicijska dejavnost v tujini, kjer se je realizacija povečala kar za 71,80 %. Tega podatka ne smemo zanemariti pri naporih za doseglo boljše realizacije v letošnjem letu, zlasti zato, ker se tudi v ZR Nemčiji zmanjšuje obseg investicij, v tej državi pa smo imeli v preteklem letu zaposlene skoraj vse delavce obrata za izvajanje investicijskih del v tujini.

Čeprav je bila fakturirana realizacija v letu 1966 več ali manj enakomerno razdeljena po tromesečjih:

I. tromesečje	22,66 %
II. tromesečje	22,77 %
III. tromesečje	25,63 %
IV. tromesečje	28,94 %
	100 %

pa je bila plačana realizacija manj enakomerna:

I. tromesečje	18,56 %
II. tromesečje	27,01 %
III. tromesečje	24,63 %
IV. tromesečje	29,80 %
	100 %

Od tod tudi težave s finančnimi sredstvi zlasti v prvi polovici leta, kar je bil sicer reden pojav tudi v prejšnjih letih in letošnje leto nikakor ne bo izjema, oz. bo v tem pogledu verjetno še bolj problematično. Za 11,51 % povečano realizacijo v preteklem letu smo dosegli ob povprečno za 2,44 % manjšem številu zaposlenih. Ta pokazatelj je sicer spodbuden, vendar ga ni mogoče v celoti pripisati povečani produktivnosti dela, saj ni izključno odraz fizičnega ob-

(NADALJ. NA 2. STR.)

NEKAJ SKLEPOV Z ZADNJE SEJE CDS

Tudi letos: regresi za letovanje

Centralni delavski svet podjetja se je v svoji dosednji sestavi zadnjikrat sestel 31. marca na 7. redni seji, ko je pod predsedstvom Dominika Brajerja razpisal nove volitve v delavske svete podjetja za 29. april in sprejel še nekaj

drugih sklepov, od katerih najvažnejše povzemamo v tem poročilu.

Na podlagi obrazloženih in utemeljenih predlogov, ki jih je izdelala ustrezna komisija, je CDS sklenil, da bo naše podjetje še nadalje včlanjeno le v naslednjih

poslovnih združenjih: »Rudis« Trbovlje, »Montinvest« Beograd ter »Smelt«, »Tehno-impex« in »Imos« Ljubljana. Strokovne službe podjetja pa so dolžne takoj pregledati osnovne pogodbe, ki smo jih skle-

(NADALJ. NA 2. STR.)

Mozaik našega dela in življenja

Pričujoče rojstvo časnika naše delovne skupnosti naj pomeni prekretnico: časnik prevzema bistveno vlogo v obveščanju članov kolektiva, povečuje in utrjuje naj njihove medsebojne vezi — pri tem pa množični sestanki, stenci in razglasne deske ne bodo izgubili na svoji vrednosti v prizadevanjih za solidnejše in rednejše informiranje kolektiva. Ko je CDS pred meseci sprejel sklep, da začnemo izdajati lastno glasilo, je imel za to tehtne razloge. Ze vrsto let smo govorili o tem, da obveščeno v kolektivu ni takšna, kot bi morala biti, da naši delavci ne vedo vsega, kar bi morali vedeti o dogajanjih v podjetju in tudi zunaj njega.

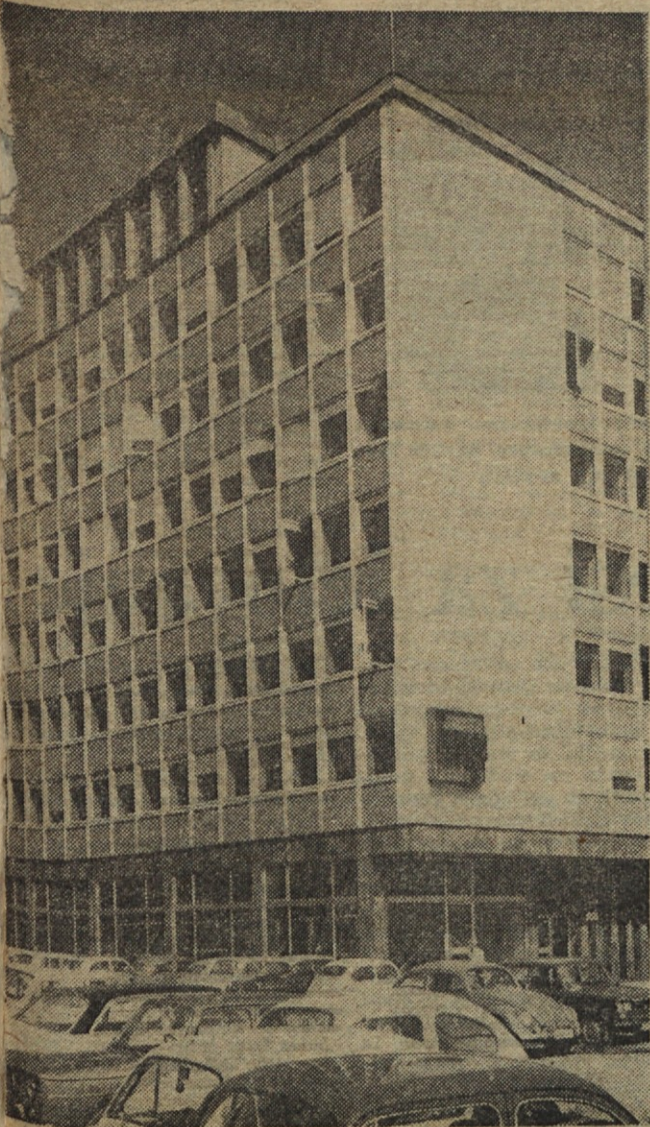
Mimogrede: v Sloveniji redno izhaja sedaj že okoli 180 časopisov delovnih kolektivov v večmilijonski skupni nakladi, kar pomeni, da približno že vsaka druga najsta gospodarska organizacija izdaja svoje glasilo. Pri mnogih izmed tistih, ki še nimajo svojega časopisa, to tudi ne bi bilo smotno, npr. v majhnih tovarnah, kjer je možno ob vsakem času zbrati celoten kolektiv. Ni pa težko ugotoviti, da je naš kolektiv vse kaj drugega, da ga ne povezuje enoten tehnološki proces kot npr. tovarno, temveč je naše podjetje živ in izredno razvejan organizem, sestavljen iz desetih, pravzaprav tudi stotin celic v mnogih krajih države in tudi v inozemstvu. V takem kolektivu je zavest enot-

nosti in dobro vodstvo tisto, kar podjetje usmerja k uspehom celote in prav zato je še posebej treba vztrajno utrjevati medsebojne vezi.

Glasnik bo izhajal v 2400 izvodih, na dva meseca (za sedaj!), na 8 ali 12 časopisnih straneh. Vsak delavec ga bo prejel brezplačno, prav tako tudi vajenci, upokojeanci, štipendisti podjetja in tisti naši delavci, ki trenutno služijo vojaški rok.

Casopis, naj seznanja člane delovne skupnosti z delom in važnejšimi sklepi vseh organov samoupravljanja, z navodili in opozorili vodstva podjetja in poslovno problematiko podjetja. Zagotovi naj čimopolnejše obveščanje, pripomore k vsestranski vzgoji in napredku kolektiva, seznanja naj ga z življenjskimi in delovnimi pogoji njegovih članov, z razvojem podjetja, z delom družbenih organizacij, skratka: postane naj zrcalo življenja v našem kolektivu, odraz vseh dogajanj pri nas in pester mozaik vsega, kar je pozitivno in napredno in kar je treba še popraviti, spremeniti, zboljšati.

Vse prispevke za to prvo številko so napisali delavci našega podjetja, med njimi ni poklicnega novinarja. Kak sestavek je zato premalo zaokrožen, bolj robat, kot bi smel biti: toda, naj ostane pri tem! naš časnik bomo pisali sami. Zato pozivamo vse naše delavce k širokemu sodelovanju. Vsak prispevek bo dobrodošel, vsaka — tudi gola informacija koristna.



Nova upravna stavba podjetja na Titovi 37 v Ljubljani

PO 25657/1971

Podvojimo napore in rezultati bodo še boljši

Nadaljevanje s 1. strani

sega dela, ampak tudi cen in strukture realizacije.

MANJ ZAPOSLENIH — TODA VEČ NADUR, KOT V LETU 1965

Fluktuacija delovne sile se je zmanjšala, ker so se pač spremenili pogoji zaposlovanja. Ugotovili smo že, da se je povprečno število zaposlenih v letu 1966 zmanjšalo za 2,44%, toda hkrati se je število opravljenih nadur povečalo za 12,50%: iz tega torej sledi, da je posamezen delavec lani v povprečju opravil več nadur, kot leto poprej. To sicer ni bil pojav pri vseh obratih in se na tem mestu ni mogoče poglobljati v vzroke dela preko rednega delovnega časa ter je to delo — mimogrede — tudi nemogoče povsem odpraviti zaradi časovno zelo neena- komernih ciklusov proizvodnje. Pač pa naj že tu poudarimo dve bistveni smernici za zmanjšanje števila nadur:

● **treba je preprečiti, da bi v določenem obdobju delali nadure, v naslednjem obdobju pa ne bi imeli dovolj zaposlitve za redni delovni čas;**

● **nadure ne smejo biti reden pojav na določenem delovnem mestu skozi vse leto.**

Pri obravnavanju delovnega časa ne smemo prezreti razmerja med opravljenimi proizvodnimi in režijskimi urami, ki je bilo v letu 1966 71,82%:28,18%. V letu 1965 je znašal v tem razmerju delež režijskih ur 29,46%; v preteklem letu smo torej dosegli določeno izboljšanje tega razmerja.

Ne malo važen pokazatelj izkoriščenja delovnega časa je tudi razmerje med delom, opravljenim po učinku, in delom, opravljenim po času. To razmerje pa se je v preteklem letu poslabšalo. V letu 1965 je bilo opravljenih od celokupnih izvršenih ur 68,23% po učinku, v letu 1966 pa le 64,09%. Ta pojav pač ni spodbuden in bomo morali skrbeti, da se bo to razmerje izboljšalo, kar bo v korist posameznika in podjetja.

Registrirane izgube delovnega časa na račun državnih praznikov, letnih dopustov, bolezenskih dopustov ter opravičenih in neopravičenih izostankov z dela so znašale v preteklem letu 15,93%, v letu 1965 pa 16,36%: doseženo je bilo torej delno izboljšanje.

Ceprav v tem prispevku ne moremo podrobneje obravnavati stroškov, ker je to poglavje preobsežno, pa ne moremo mimo temeljne ugotovitve, da bo znižanje stroškov proizvodnje v prihodnosti igralo čedalje bolj odločilno vlogo, če bomo hoteli uspešno konkurirati

na tržišču. Na noben način ne smemo več gledati na stroške kakršnekoli vrste tako kot v razdobjih, ko je bil dohodek močno obdavčen ne glede na to, na kakšen način je bil dosežen. Takrat smo se ob vsakem izdatku spraševali, ali gre le-ta iz materialnih stroškov, ali iz visoko obdavčenega ostanka dohodka. Danes temu ni več tako: vsako zvišanje stroškov povzroči zmanjšanje dohodka, s tem pa tudi zmanjšanje osebnih dohodkov in skladov.

LETOS: POVEČANJE OSEBNIH DOHODKOV SAMO Z LASTNIMI PRIZADEVANJI

V nadaljnjem preglejmo še nekaj pokazateljev v zvezi z ostvarjenim dohodkom in njegovo delitvijo — s posebnim poudarkom na reformo in z njo povezano restriktivno kreditno politiko.

Dohodek, ki smo ga dosegli v letu 1966, znaša v odnosu na doseženo realizacijo 34,17% in je skoraj enak stopnji, doseženi v letu 1965 (34,85%).

Doseženi dohodek smo razdelili na osebne dohodke in sklade v razmerju 75:25.

Mesečno povprečje že izplačanih osebnih dohodkov za leto 1966 znaša 96.400 S-din. Če prištetemo še osebne dohodke, ki bodo izplačani po zaključnem računu — v prvi polovici letošnjega leta, se bo povprečje dvignilo čez 100.000 S-din. Povprečje že izplačanih osebnih dohodkov za leto 1966 pa je za 41% višje od povprečja v letu 1965. To povišanje je nadpovprečno v državnem merilu. Pri tem pa seveda ne smemo pozabiti na dejstvo, da nam je bilo mogoče tako povišati osebne dohodke zaradi zmanjšanja družbenih da-

jatev v obliki prispevka iz dohodka. Za leto 1965 je znašal ta prispevek skoraj 300 milijonov S-din. V leto 1967 nismo šli z nobeno podobno rezervo, razen tega pa smo s prehodom na 42-urni delovni teden zmanjšali efektivni delovni čas za približno 7%. Letos torej ne bomo mogli povečevati osebnih dohodkov na račun zunanjih, od nas neodvisnih činiteljev.

VEČ SMORTNOSTI IN PREDHODNIH ANALIZ PRI INVESTIRANJU

Seveda bo vsakega člana delovne skupnosti zanimala delitev sredstev 25% dela dohodka za sklade. Pri tej delitvi smo morali upoštevati položaj na področju kreditiranja obratnih sredstev. Znan je sklep Narodne banke o zmanjšanju obsega kratkoročnega kreditiranja; ta ukrep je zelo oster in že povzroča veliko

nelikvidnost gospodarstva. Prav zaradi teh novo nastalih pogojev smo se odločili, da razporedimo za stalne virov obratnih sredstev 6.500.000 N-din. Za plačilo anuitet (odplačila posojil) smo razporedili 2.495.000 N-din, za kritje lani izplačanih dotacij za dopuste ter za letošnje (predvidene) dotacije smo izločili 850.000 N-din, za stanovanjsko izgradnjo 1.100.000 N-din, za razne druge izdatke v breme sklada skupne porabe pa 100.000 N-din.

Za investicije ostane torej iz čistega dohodka samo 325.000 N-din. Vendar je treba k temu prišteti amortizacijo za leto 1967 v višini ca. 1.776.000 N-din ter razliko amortizacije iz leta 1965 v znesku 558.000 N-din. Za investicije bo torej letos na razpolago skupno 2 milijona 659.000 N-din.

Pri investiranju bomo morali v veliki meri upo-

števati smotrnost investicij, hkrati pa se moramo zavedati, da tvorijo gradbeni objekti, če upoštevamo njihovo nabavno vrednost, 80 odstotkov vrednosti vseh osnovnih sredstev. Če bi vzeli za ta izračun sedanjost vrednosti osnovnih sredstev, bi bil pa ta odnos še slabši na škodo opreme — to je strojev in strojnih naprav. Nujno bomo morali težiti za izboljšanjem strojnega parka, zlasti za nabavo visokoproduktivnih strojev, toda ob pogoju dobre predhodne analize tržišča. Z zanemarjanjem sistematične analize trga v novo nastalih pogojih gospodarjenja lahko zabredemo v velike težave. Zavedati se moramo dveh važnih dejstev:

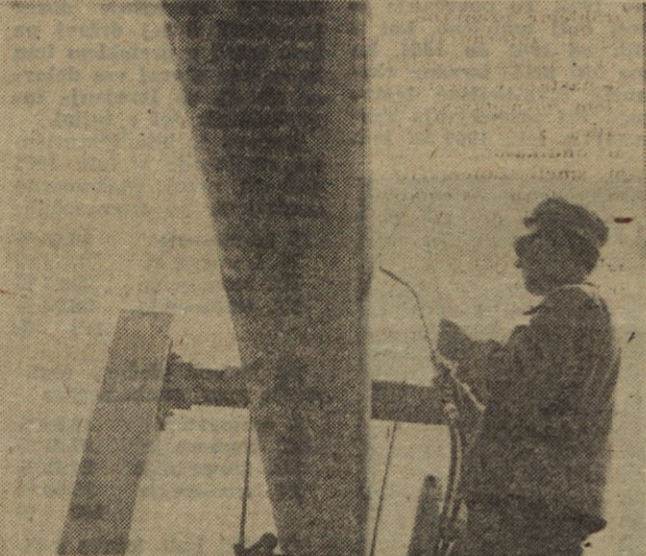
● **da nismo majhno podjetje, in**

● **da se pri nas čedalje bolj uveljavlja tržni mehanizem, ki ni vezan le na ozek državni teritorij.**

Nabava strojev in proizvodnja nikakor ne smeta biti sami sebi namen.

Naposled še nekaj besed o obratnih sredstvih. Ceprav je bilo povečanje stalnih virov obratnih sredstev že dosedaj naša stalna skrb (razen v letih 1963 in 1964), krijemo z lastnim poslovnim skladom in krediti za obratna sredstva komaj zalogo materiala, nedovršeno proizvodnjo polizdelkov in gotovih izdelkov in le del terjatev. Prav gotovo bomo morali v prihodnje še bolj paziti na stanje zalog reprodukcijskega materiala, ki nam veže dokajšnja sredstva — skoraj 50% vseh zalog. Zato skrbimo, da se z gradbišč takoj vrača nepotreben material!

Končno upam, da bo ta sestavek, čeprav je skromen, imel to posledico, da bomo vsi podvojili napore za dosego boljših rezultatov.



Montaža visokotlačnega parovoda ljubljanske Toplarne (NW 400 za obratni tlak P 10 in temperaturo do 300 stopinj Celzija, preizkusni tlak 21 atm.)

Tudi letos: regresi za letovanje

Nadaljevanje s 1. strani

nili s temi poslovnimi združenji, ko smo postali njihovi člani. Zlasti je treba preveriti, ali so v teh pogodbah primerne določbe glede naše udeležbe na dobičku (oziroma izgubi) poslovnega združenja. Od vseh poslovnih združenj je treba zahtevati, da nas kot člana točno in sproti obveščajo o namenskem vlaganju sredstev in si pridržati pravico, da naše strokovne službe od časa do časa pregledajo finančno dokumentacijo in zaključne račune združenj. Komisija, ki jo je CDS imel kot občasno z nalogo, da pregleda naše stike s poslovnimi združenji, pa bo po sklepu CDS odslej

STALNA KOMISIJA in bo dolžna stalno spremljati poslovanje posameznih združenj in poročati CDS o svojih ugotovitvah.

Po razpravah na obratnih delavskih svetih in v zvezi s predlogi centralne komisije za osebne dohodke je CDS nato sprejel več sprememb pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Za naše vaje ne bo pomemben sklep, da jim pripada razen vajeniške nagrade odslej — kadar delajo na terenu — tudi terenski dodatek v isti višini, kot ga prejemaajo nekvalificirani delavci. Za vse delavce pa lahko obratni delavski svetj terenske dodatke za delo izven Slovenije povečajo do zneska 35,00 N-din da dan, vendar

le kadar gre za izredno težke delovne pogoje in z rezervo — če obrat razpolaga z zadostnimi sredstvi za to. Povračilo za stroške prenočevanja na službenih potovanjih se poveča z dosedanjih 20,00 N-din na 30,00 N-din, s tem da v izjemnih primerih lahko direktor obrata oz. glavni direktor odobrita povračilo stroškov tudi v višjem znesku na podlagi ustreznih računov. Na drugi strani pa je Centralni delavski svet v zvezi z pridevanji za boljše izkoriščenje delovnega časa in večjo delovno disciplino sklenil da

● **delavcem montažnih grup na terenu, ki ob petkih oz. sobotah predčasno zapustijo svoja delovna me-**

sta ali se ob ponedeljkih prepozno vrnejo na delo, ne pripada terenski dodatek niti za soboto niti za nedeljo;

● **v pravilniku pa se na strani 68 točka 4 glede kriterija »delovna disciplina in odnos do sodelavcev« možni odbitek točk poveča na razpon od 1 do 6% (do sedaj so namreč komisije za osebne dohodke po tej osnovi smele odbiti največ 2% osnovnih točk).**

Končno je Centralni delavski svet sklenil, da podjetje tudi letos izplača vsem svojim delavcem nadomestilo oz. regres za stroške letovanja ob letnih dopustih, in sicer v isti višini in pod istim pogoji, kot v lanskem letu.



Z OBČNEGA ZBORA SINDIKALNE PODRUŽNICE

Koristno sodelovanje pri bistvenih problemih

Rednega letnega občnega zbora sindikalne podružnice, ki vključuje delavce, zaposlene v obratih elektromontaža in CKV Ljubljana, Tovarni elektrona- prav, projektivnem biroju in skupnih službah, se je 5. aprila udeležilo nekaj nad 100 članov, kar je sicer raz- meroma majhno število, vendar je za sklepčnost zbora zadostovalo.

Predsednik Stane Vrhovec je najprej prikazal de- lo podružnice v pretekli mandatni dobi. Nanizal je številna vprašanja, ki so se pojavljala v poslovanju podjetja in ki jih je obrav- navala tudi sindikalna po- družnica ter v številnih primerih pripomogla k za- dovoljivi rešitvi. Izvršni od- bor podružnice je v tem ča- su obravnaval skoraj vse za delovno skupnost po- membne dogodke in zavzel do njih svoje stališče. Tako je razpravljal o gospodar- ski reformi in vprašanjih, povezanih z njo, o razvoju samoupravljanja, skrajša- nem delovnem času, spre- jemanju normativnih aktov podjetja, planiranju in re- alizaciji, stanovanjski pro- blematiki, zaposlovanju, varnosti pri delu, rekreaci- ji in oddihu ter športu. Or- ganiziral je več športnih tekmovanj, nudil podporo mladinski organizaciji pri njenem delu, razpravljal pa je tudi o reorganizaciji sin- dikatov.

V nadaljnjem je tov. Vrhovec načrtal bodoče delo sindikalne podružnice, ki bo morala obsegati pred- vsem: notranje odnose v podjetju, razvoj samoupravl- janja, kadrovske politiko in izobraževanje, družbeno- politične premike in social- ne probleme delavcev pod- jetja, zaščito pri delu, sode- lovanje pri sestavljanju splošnih aktov podjetja,

probleme prehrane, rekrea- cije in informiranja delav- cev. Široka problematika, ki nastaja v zvezi z izvaja- njem gospodarske reforme, zadaja precejšnje naloge tu- di sindikatom, ki zlasti ne bi smeli zanemariti skrbi za vodenje sistematične in načrtno kadrovske politike v podjetju. Pri poglobljanju samoupravljanja pa je te- žiti za tem, da bo v vseh pomembnejših vprašanjih v čimvečji meri odločala ce- lotna delovna skupnost.

Blagajnik sindikalne po- družnice tov. Puhova je po- ročala, da so v letu 1965 znašali dohodki 32.037,00 N- din, izdatki 29.404,05 N- din, v preteklem letu pa dohod- ki 36.865,06 N- din in izdat- ki 31.726,64 N- din. Dohodke sestavljajo razen članarine še dotacije podjetja iz skla- da skupne porabe. Zbrana sredstva so bila porabljena v glavnem za stroške šport- nih tekmovanj, za obdari- tev otrok ob praznovanju dedka Mraza in za kultur- no dejavnost.

Skupen promet danih po- sojil blagajne vzajemne po- moči, ki tudi deluje v okvi- ru sindikata, je znašal v letu 1965 42.503,42 N- din, lani 68.070,00 N- din, v le- tošnjem prvem tromesečju pa 4.635,0 N- din.

Po poročilu nadzornega odbora, ki ga je prebrala tov. Lidiya Močilnikarjeva, so člani soglasno razrešili dosedanja izvršni odbor. Sledil je še zgoščen prerez tov. Aleksandra Remeca o poslovanju podjetja v pre- teklem letu, o uvajanju 42- urnega delovnega tedna in o letošnjem proizvodnem planu.

Med diskutanti je zlasti tov. Ciuha načel zanimivo vprašanje bonifikacije de- lovne dobe za delavce mon- tažnih dejavnosti glede na težke delovne pogoje in predlagal, naj pristojni či- nitelji o tem razpravljajo in tudi kaj ukrenejo. Na- dalje so na zboru razprav- ljali še o bližnjih volitvah v delavske svete, izobra- ževanju članov organov upravljanja in drugih de- lavcev in o oddihu v po- čitniških domovih podjetja.

V novi odbor sindikalne podružnice so bili izvolje- ni: Lah Alenka, Dražumeri- rič Miro, Lavrenčič Jože, Koželj Miro, Štrucelj Vid, Brajer Janez, Bolta Franc, Štefančič Jelka, Valenčič Zorko, Bajc Fanika, Novak Vinko, Tiller Helena, Troha Dušan, Šlabanja Janez in Šubic Jože.

Odboru bo predsedoval DRAŽUMERIČ MIRO.
G. K.

PREHOD NA 42-URNI DELOVNI TEDEN

Odločilni bodo rezultati poskusnega obdobja

Z ustavo je zajamčeno vsem delovnim ljudem, da traja redni delovni čas naj- več 42 ur v tednu, posebni zvezni zakon pa je predpi- sal pogoje in rok za prehod na skrajšan delovni čas. To ustavno določilo je rezultat hitrega razvoja proizvodjal-

nih sil naše družbe v pre- teklem obdobju. Na podlagi teh predpisov je naše pod- jetje začelo pripravljati uvedbo 42-urnega delovne- ga tedna s tem, da so stro- kovne službe izdelale kom- pleksne dokumentarne ana- lize. Organi delavskega

upravljanja so nato več- krat razpravljali o važni, toda kočljivi tematiki pre- hoda na skrajšani delovni čas. V tem članku bomo na kratko opisali potek preho- da in ukrepe, ki so potrebni za dokončno ureditev šte- (NADALJ. NA 4. STR.)

Centralni delavski svet

ima 40 članov, izvolje- ni so za dveletno man- datno dobo, vendar tako, da vsako pomlad volimo polovico novih članov.

V pretekli enoletni do- bi je CDS deloval v sle- deči sestavi:

• Člani, ki so bili iz- voljeni 1965. leta, in jim mandat sedaj poteče:

Črnak Andrej, CKV Ljubljana,

Mrak Stanko, CKV Ljubljana,

Muc Viljem, CKV Ljubljana,

Smerajc Stane, CKV Ljubljana,

Gabrič Jernej, El. montaža,

Mrkun Franc, El. mon- taža,

Pucelj Jože, El. mon- taža,

Zakonjšek Rudi, El. montaža,

Dremelj Anton, Mari- bor,

Krampelj Jože, Mari- bor,

Bezjak Anton, TEN,

Marcina Pavel, TEN,

Bernetič Boris, TEN,

Bukovac Rudi, Trata,

Mravlje Jože, Trata,

Pačur Anton, Trata,

Glavič Alojz, Iv. gori- ca,

Zupan Vinko, Koper,

Zakotnik ing. Alojz,

Projekt,

Križan Anton, Skupne službe.

• Člani, izvoljeni v preteklem letu; njihov mandat traja še eno leto:

Bitenc Ivan, CKV Ljubljana,

Brajer Alojz, CKV Ljubljana,

Štruel Tone, CKV Ljubljana,

Preglej Stefan, CKV Ljubljana,

Sirk Martin, CKV Ljubljana,

Brajer Dominik, El. montaža,

Martinc Ciril, El. mon- taža,

Čanžek Pavle, El. mon- taža,

Kuclar Peter, El. mon- taža,

Skale Ivan, El. monta- ža,

Jančar Avgust, Mari- bor,

Murgl Ivan, Maribor,

Ekart ing. Mirko, Ma- ribor,

Štampfelj Ivan, TEN,

Golob Franc, TEN,

Brođ Leopold, TEN,

Svetek Jože, Trata,

Kastelic Robert, Trata,

Zavodnik Anton, Iv. gorica,

Kamin Alojz, Skupne službe.

CDS je predsedoval Brajer Dominik.

Upravni odbor podjet- ja so v preteklih 12 me- secih sestavljali člani delovne skupnosti:

Križan Anton, pred- sednik,

Rozman Janez, CKV Ljubljana,

Zakonjšek Rudolf, El. montaža,

Martinc Ciril, El. mon- taža,

Gärtner Ladis, TEN,

Mestinskec Dušan, TEN,

Mendiževc Valentin,

Trata,

Lešnik Franc, Mari- bor,

Rožman Zvone, Koper,

Grom ing. Rado, Pro- jekt,

Krumpak Stanko, glav. direktor.

Vsem — razen glav- nemu direktorju, ki je po položaju član uprave- nega odbora, mandat preneha in bo CDS na prvi seji v maju izvolil nov upravni odbor.

Volitve v delavske svete bodo letos 29. aprila, ko bomo volili 20 no- vih članov Centralnega delavskega sveta in 73 novih članov obratnih delavskih svetov.

Na sliki zgoraj: CDS na terasi upravne stavbe na Titovi cesti.

Odločilni bodo rezultati poskusnega obdobja

(NADALJEVANJE S 3. STRANI)

vilnih problemov s tem v zvezi.

Na osnovi analiz in predlaganih ukrepov so organi upravljanja sklenili, da uvedemo skrajšani delovni čas postopoma, to pa zato, ker je tako uvajanje novih organizacijskih oblik uspešnejše, saj je potrebno, da kolektiv zavestno sprejme nove metode in oblike.

Na predlog komisije za skrajšani delovni čas so organi upravljanja zaprosili občinsko skupščino Ljubljana-Bežigrad za soglasje k uvedbi 45-urnega delovnega tedna — s tem, da se delovni čas skrajša z uvedbo dela prostih sobot. Prehod je bil opravljen v februarju 1966. Skrajšani delovni čas smo razporedili neenakomerno, tako da smo pretežni del prostih sobot določili za zimski čas, manjši del — po eno soboto mesečno — pa za letni čas. Ta odločitev je bila razumljiva glede na to, da v podjetju prevladuje gradbeno-montažna dejavnost in je učinek dela v zimskih mesecih seveda manjši.

Delovni rezultati, doseženi v tako skrajšanem delovnem času, naj bi strokovnim službam in organom upravljanja služili kot osnova za študij prehoda na 42-urni delovni teden.

V letu 1966 smo se mnogo ukvarjali z oblikovanjem ustreznega dokončnega načrta. Na osnovi izdelane ekonomske dokumentacije, o kateri so nato upravljali organi upravljanja v podjetju in občinska skupščina Ljubljana-Bežigrad, smo v letu 1967 prišli na drugi del prehoda, to je od 45-urnega na 42-urni delovni teden.

Ob tem je bil sprejet sklep, naj se prehodno obdobje prvih 6 mesecev (od januarja do junija 1967) obravnava kot poskusno obdobje. V primeru, da bodo kazalniki poslovanja podjetja in posameznih obratov glede na isto obdobje leta 1966 slabši in če se bodo pokazale težave, katerih vzrok bo skrajšanje delovnega časa, bodo organi upravljanja sprejeli sklep o spremembi delovnega časa: ponovno bi uvedli 45-urni delovni teden, hkrati pa bi sprejeli ukrepe za sanacijo posameznih obratov.

Nujno je torej treba zagotoviti vsaj enake ali boljše ekonomske uspehe ob skrajšanem delovnem času, zato pa moramo doseči predvsem:

- boljše izkoriščanje proizvodnih zmogljivosti,
- povečanje produktivnosti dela in
- večjo delovno disciplino.

Zaradi nadomestitve »izgubljenega« delovnega časa je potrebno, da podjetje oz. posamezni obrati dosežejo v poskusnem obdobju sledeče rezultate:

- kar najbolje izkoriščati redni delovni čas,
- zboljšati organizacijo dela in tehnološkega procesa do najvišje možne stopnje,
- doseči kar najboljše izkoriščanje strojev,
- čim gospodarnejše izkoristiti transportna sredstva,
- postopno uvести standardne elemente v proizvodnjo in montažo,
- skrbeti za storilnost, strokovnost in pravilno nagrajevanje delavcev,
- povečati delovno disciplino,
- tekoče spremljati izvajanje operativnih planov v proizvodnji in montaži,



— pravočasno si zagotoviti kooperante in potreben material,

— povečati koeficient obratovanja reprodukcijskega materiala.

Za uspešen prehod na skrajšani delovni čas bo potrebno sistematično izvajanje sprejetih ukrepov. Zato je dolžnost vodstva podjetja in obratov ter vseh članov delovne skupnosti, da dosledno izkoristijo vse možne rezerve.

Še nekaj besed o bodočem enotnem delovnem času. Lahko pričakujemo, da bo skrajšani delovni čas kmalu uveden v vsej Jugoslaviji. V zvezi s tem predlagajo več oblik oz. možnosti. Ena od teh je uvedba

petdnevnega delovnega tedna. Novi dnevni delovni čas naj bi trajal od 8.30 do 17.30 z enournim odmorom in prostimi sobotami v vseh mesecih, razen v juniju, juliju in avgustu; v teh treh mesecih pa naj bi trajal delovni čas od 6.30 do 14.30 s polurnim odmorom in prostimi sobotami. V primeru, da bo sprejeta pravkar opisana možnost, ki naj bi predvsem povečala storilnost dela, bo potrebno aktivno sodelovanje vseh delovnih ljudi. Tako daljnosežen ukrep terja namreč rešitev mnogih problemov tudi na področju družbene prehrane, stroškega varstva, premikov v prometu in še kje.

F. H.

Vsa elektroinstalacijska dela v novi univerzitetni kliniki v Zahodnem Berlinu, ki bo imela 1.500 bolniških postelj, opravlja pod strokovnim vodstvom firme »SIEMENS« 50 naših elektromonterjev

Večina naših delavcev, zaposlenih v tujini, zato ni navdušena za 42-urni delovni teden, to je za proste sobote in za manjše število nadur, ker ima to mnogokrat za posledico dvojno izgubo. V zvezi s tem je eden večjih problemov pravilna izpolnitev prostega časa, posebno za obdobja, ko podjetje ne more nuditi nadurnega dela. Sicer pa naj kot dokaz, da je mogoče kljub vsemu še vedno razmeroma precej prihraniti, navedemo, da 95 % naših delavcev, ki so bili povprečno po eno leto zaposleni v tujini, kupi ali avtomobil ali prihrani glavnico za nakup stanovanja.

Cilj obrata za izvajanje investicijskih del v inozemstvu je sedaj razširitev dejavnosti v druge države, predvsem v Libijo, Etiopijo, Nemško demokratično republiko in Belgijo, kjer smo že začeli konkretno pogajanja.

Pogoje in način dela monterjskih grup v raznih državah pa imamo namen natančneje opisati v eni izmed naslednjih številčk našega časopisa.

J. N.

NAŠ IZVOZ IN DEJAVNOST V TUJINI

Razširitev dejavnosti še v druge države

Potrebujemo devize! Natančnejša razlaga te že nekoliko obrabljene, pa vendarle vedno bolj aktualne ugotovitve je vsekakor odveč, saj vsi vemo, da tudi montažno dejavnost strojne in elektro stroke že spremlja niz mehanizacije, ki olajšuje oz. celo omogoča izvedbo določenih nalog. Za izdelavo mnogih montažnih elementov potrebujemo reprodukcijski material. Uvoziti moramo instrumente, specialne tehnične izdelke posameznih držav ter pogosto tudi najosnovnejše materiale, npr. pločevino, kab-

le in podobno. Za bitko na tržišču so v zadnjem času zelo potrebne orožje najrazličnejše reference, izmed katerih je devizna sposobnost prav gotovo glavni adut.

Devizni sklad ustvarjamo z izvozom naših izdelkov ter investicijsko dejavnostjo v tujini.

- V preteklem letu smo izvozili razne izdelke za 60 milijonov S-din v konvertibilna področja
- ter za 147 milijonov S-din v vzhodne države.

Investicijska dejavnost v tujini predstavlja v l. 1966

realizacijo ene milijarde S-din — 7,6 % realizacije celotnega podjetja. Ostvarjenih pa je bilo »čistega« za 194 milijonov S-din deviznih dinarjev, kar da 621.000 DM. To pa so devizna sredstva, ki so bila razdeljena posameznim obratom za nakup potrebnih materialov, strojev in orodja.

Obrat za investicijsko dejavnost v tujini zaposluje sedaj 166 delavcev, od teh 17 v Avstriji (Celovec), 148 v ZR Nemčiji in 1 v Libiji. Večje ali manjše skupine naših monterjev so na delu

pri firmi »SIEMENS« v Berlinu, Münchnu in Nürnbergu ter pri naših sorodnih podjetjih »WAGNER« v Reutlingenu in »NICKEL« v Betzdorfu.

Vsekakor se način življenja in dela v inozemstvu več ali manj razlikuje od domačega. Marsikdo noče zamuditi sorazmerno ugodne priložnosti za večje možnosti prihranka in s tem za uresničitev raznih večjih želja od avtomobila do stanovanja. Za to pa se je treba marsičemu odpovedati, tudi družinskemu življenju.

ZGOŠČEN PREGLED MONTAŽNE IN PROIZVODNE DEJAVNOSTI PODJETJA

Živ in razvejan organizem

Praktično so se dejavnosti, ki jih danes združuje naše podjetje, zelo postopoma in v počasnem tempu razvijale že pred vojno iz obrtniške dejavnosti. Po osvoboditvi se je dejavnost podjetij, iz katerih je nato leta 1963 nastala današnje IMP, razširila na več vrst strok, ki segajo danes na področja industrijske montaže in proizvodnje. Sedanja sodobna struktura dejavnosti podjetja zajema predvsem dva kompleksa, lahko bi rekli dve veji:

I. MONTAŽA

- centralne kurjave
- vodovodnih inštalacij
- klima naprav
- elektromontaža

II. PROIZVODNJA

- naprav centralne kurjave
- vodovodnih naprav
- klima naprav
- elektro naprav

III. SKUPNE SLUŽBE

- razvojni sektor
- projektni biro
- druge skupne službe

Tu nam ne gre za to, da bi v podrobnostih obravnavali organizacijske oblike našega podjetja, gre predvsem za našo dejavnost s strokovne in tržne plati.

IZREDNO OBSEŽNE REFERENCE

Spregovorimo nekoliko o montažni dejavnosti na področjih centralne kurjave, vodovoda in klima naprav.

Preglejmo najprej nekatera velika in uspešna dela, ki jih je podjetje v preteklih letih opravilo v tej dejavnosti na področjih:

- **industrije:** Litostroj — Ljubljana, TAM — Maribor, Železarna — Ravne na Koroškem, Jeseniška železarna, Metalna — Maribor, Kemični tovarni v Ljubljani in Kočevju, Sava — Kranj, Tovarna aluminija — Kidričevo, Tomos — Koper, Pamučni kombinat — Stip, Rafinerija nafte — Reka, Zbirne postaje nafte in degazolnaže — Lendava, Predelava hmelja — Bački Petrovac, Tiskarne Delo, Ljudska pravica in Mladinska knjiga v Ljubljani, Titan — Kamnik itd.;

- **znanstvenih zavodov:** Zavod za raziskavo materiala, Fizikalni inštitut »Jozef Stefan«, Kemični inštitut »Boris Kidrič«, Gozdarski inštitut, Tekstilni inštitut — vsi v Ljubljani itd.;

- **zdravstva:** Klinične bolnice, zlasti nova Infekcijska klinika v Ljubljani, Bolnica Novo mesto, Mariborska bolnica, Infekcijska bolnica v Murski Soboti ter

vrsta ambulant in drugih zdravstvenih zavodov;

- **turizma in gostinstva:** hoteli Triglav v Kopru, Palace, Central in Lucija v Portorožu, Lev v Ljubljani, Slavija v Mariboru, Prisanik v Kranjski gori, na Krvavcu, na Brionih itd.;

- **stanovanjske izgradnje:** cela strnjena naselja v Velenju, na Ravnah na Koroškem, ob Tovarni aluminija v Kidričevem, pri ljubljanskem Litostroju itd.;

- **športnih objektov:** montaža drsalne plošče, celotnega prezračevalnega sistema hlajenja in elektro sistemov v ljubljanski Športni dvorani Tivoli;

- **daljinskega gretja mestnih naselij:** ljubljanska Toplarna.

Pri strnjem opisu dejavnosti centralne kurjave lahko rečemo, da so do leta 1930 izvajali centralno kurjavo v naših krajih skoraj izključno inozemski strokovnjaki. Šele kasneje se je začela vzgoja domačega kadra, nastale so gravitacijske in toplovodne kurjave, v manjši meri tudi črpalčne in nizkotlačne parne kurjave.

V dobi industrijske izgradnje po osvoboditvi je bilo treba sisteme, ki so se uporabljali do tedaj, spremeniti, ker z njimi ni bilo mogoče zadovoljiti zahtev večjih industrijskih objektov na področju ogrevanja. Začeli smo uporabljati vročevodne črpalčne kurjave: prva je bila izvedena v Litostroju z obratovalnim režimom 130/70°C. S podobnimi napravami je bilo kasneje izvedeno ogrevanje vseh večjih industrijskih objektov, seveda s tem, da so nastopali drugi temperaturni režimi (180/110°C). Bili smo brez izkušenj, razen tega ni bilo dobiti po predpisih potrebnega materiala in gradiva, marsikatero napravo smo morali improvizirati na lastno odgovornost z neustreznim gradivom. Poudariti pa je treba, da se kljub izredno zamotanim rešitvam ni nikdar pokazala takšna hiba ali pomanjkljivost, ki bi povzročala večje obratovalne motnje pri vgrajenih napravah.

V zadnjih letih po zaključeni industrijski izgradnji so se pojavile že tudi prve daljinske kurjave oz. daljnovodna ogrevanja, ki so oskrbovana s toplotno energijo iz ene centralne kotlarne. Tudi te kotlarne smo morali zaradi pomanjkanja materiala improvizirati celo s preurejenimi kotli odsluženih lokomotiv, od katerih so še danes nekateri v pogonu, čeprav seveda obratujejo z razmeroma slabšim koristnim učinkom. Večjo

daljnovodno kurjavo smo montirali v Velenju za celotno naselje, pred kratkim pa smo izvedli največjo tovrstno napravo v Ljubljani — celotno ogrevalno omrežje na mestnem področju.

Razen klasičnih izvedb imamo opraviti danes tudi s tako imenovanimi **žarilnimi kurjavami** — sistem Crijal. Gre za izvedbo kombinirane kurjave z mavčnimi ploščami. Naše podjetje je osvojilo proizvodnjo mavčnih plošč in je to eden naših novjših proizvodov; te plošče služijo lahko kot dekoracija stropa, ogrevalno in tudi kombinirano s prezračevanjem prostorov.

SODELOVANJE, POVEZANO Z NAPREDKOM

Z namenom izboljšati sistem dela na VODOVODNIH INSTALACIJAH smo osvojili »prefabricirane« montažne stene za montaž-

ljana). Z raznimi strokovnimi nasveti in predlogi smo skušali doseči boljšo in smotrnejšo izdelavo predmetov in smo pogosto predlagali tudi osvojitve določeni inozemskih vzorcev v domači proizvodnji.

Področje VENTILACIJE in KLIMATIZACIJE je še posebno mlado. Tu smo morali orati popolnoma neobdelano ledino. Izkusenj ni bilo, literatura izredno skopna, strokovni kader zelo maloštevilni. Prve ventilacijske naprave smo izvedli po projektih tujih birojev. Sprva niso bili doseženi najboljši rezultati, tudi tu je bil pogosto vzrok pomanjkanja ustreznih osnovnih naprav: grelcev, ventilatorjev, filtrov itd. V zadnjih letih pa smo zabeležili na tem področju velik napredek, tako v projektiranju, kot tudi v izvajanju. Nešteto naših tovrstnih naprav že dalj časa obratuje

je razvila iz uslužnostne delavnice predvsem zaradi potreb montažnih obratov centralne kurjave in vodovoda. Danes izdeluje specialne proizvode za potrebe centralne kurjave, vodovoda in klima naprav za mnoga renomirana montažna podjetja v vsej Jugoslaviji. Vztrajno je širila svojo osnovno dejavnost s proizvodnim programom ter osvojila proizvodnjo raznih toplotnih aparatov (električnih in kombiniranih grelnikov), protitočnikov za vse pritiske, raznih rezervoarjev — predvsem za mazut, tlačnih posod za vse pritiske, raznih armatur za uporabo pri mazutnih kurjavah ter specialnih izdelkov po naročilih. Tovarna je izdelala v zadnjem času tudi dve večji napravi za prepiranje, vlaženje in sušenje hmelja — za Lublin na Poljskem in za Bački Petrovac.

Serijska proizvodnja te tovarne se je razvila iz izdelovanja elementov za potrebe matičnega podjetja in dobila širši obseg zaradi pomanjkanja tovrstnih elementov na jugoslovanskem tržišču. S tem je prerasla potreba matičnega podjetja in je danes skoraj edini večji proizvajalec v Jugoslaviji za naslednje izdelke:

- **obtočne črpalke** — stare izvedbe in nove — brezšumne,

- **temperaturne regulatorje in termostate**, glede katerih smo bili dosedaj izključno vezani na uvoz,

- **motor** — ventile s kompletno avtomatiko za klimatske naprave,

- **regulatorje vodne gladine, tlačna** — plovna stikala, nivojne regulatorje, reduktorje za dvigala, dvigala za pepel in še druge.

Vse te izdelke so konstruirali v tovarni v lastnem konstrukcijskem oddelku. Sicer pa ima tovarna v rednem proizvodnem programu seveda celo vrsto elementov in izdelkov enkratne izvedbe za potrebe montažne dejavnosti matičnega podjetja.

V tej tovarni je izredno težko uskladiti individualno in serijsko proizvodnjo. Proizvodni program je zelo obširen, zato nastajajo ovire pri zalozah reprodukcijskega materiala in polizdelkov. Zato so tudi pričeli z izdelavo internih standardov, predvsem za izdelke serijske proizvodnje.

Proizvodni program tovarne ne računa samo z domačimi zahtevami podjetja, ampak je usmerjen tudi

(NADALJ. NA 6. STR.)



Vodovodna instalacija in sanitarni prostor s pršno kabino in mehaniko v ljubljanskem hotelu »LEV«

ne sanitarne vozle. Po tem sistemu je bilo samo v Ljubljani zgrajeno 300 stanovanj z ustreznimi sanitarnimi. Izvajamo tudi »prefabricirane« sanitarne vozle za stanovanjsko izgradnjo po sistemu Jugomonta. V ta namen smo morali razviti specialne elemente in jih tudi sami proizvajati. Na tem področju smo veliko sodelovali z našo industrijo, ki proizvaja sanitarne izdelke in armature (npr. livarna v Mariboru, »Istra« Kula, Unitas Ljub-

brezhibno z vso avtomatiko za zimski in za letni režim (Športna dvorana Tivoli in Tiskarna Ljudske pravice v Ljubljani, Bolnica Novo mesto, mnogi reprezentančni objekti itd.).

USKLADITI INDIVIDUALNO PROIZVODNJO S SERIJSKO

TOVARNA REGULACIJSKIH ARMATUR IN APARATOV Z LIVARNO na Trati in v Ivánčni gorici se

TOVARNA NA TRATI SE PREBIJA NA TUJI TRG

Tudi vzhodnih tržišč ni podcenjevati

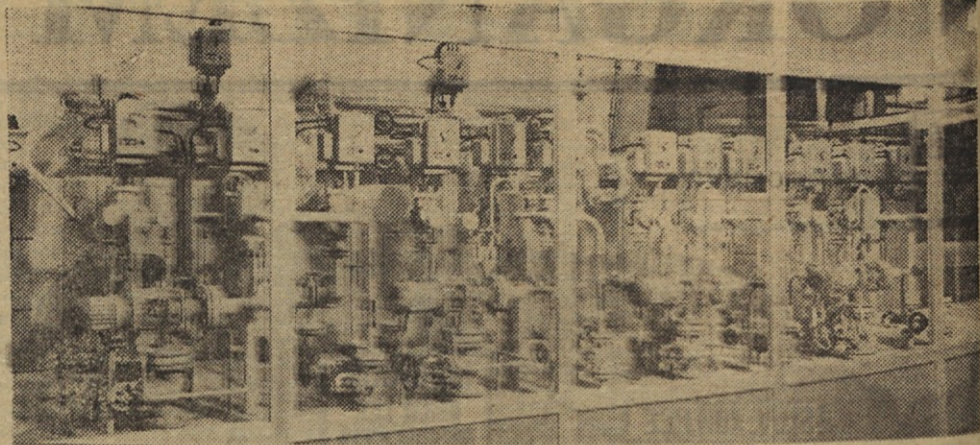
Tovarna regulacijskih armatur in aparatov z livarno je v zadnjih letih močno razširila svoj proizvodni program. Vanj se je poleg standardne proizvodnje elementov za toplotno tehniko in izvenserijske proizvodnje krepko vključila tudi livarna s svojimi povečanimi zmogljivostmi. Prav gotovo so spremenjeni pogoji gospodarjenja zaostri tudi pogoje poslovanja Tovarne Trata. Po gospodarski reformi se je tudi ta tovarna znašla v težkem položaju glede možnosti za plasma svojih izdelkov na domačem tržišču. Zato smo v tovarni začeli razmišljati o možnostih prodaje svojih izdelkov, zlasti serijskih, na tujih tržiščih. Kolektiv tovarne se je odločil storiti vse, da postane konkurenčen in zanimiv tudi za tuje kupce.

V preteklem letu je tovarna osvojila nekaj novih proizvodov, med njimi imajo pomembno vlogo zlasti termostati, glede katerih smo bili do nedavna v celoti vezani na uvoz. Tudi v bodoče bo treba določene količine termostatov še uvažati, saj je proizvodnja tovarne na tem področju še razmeroma majhna in ne zadovoljuje vseh potreb. Prav zaradi tega pa je to-

varna prisiljena izvažati na zahodno tržišče, pa čeprav z relativno nizkimi cenami, da pokrije svoje potrebe po reprodukcijskem materialu, ki ga mora uvažati iz zahodnih držav. Lani smo izvozili že lepo število lovilcev mesnaga različnih nazivnih premerov, pri katerih sicer nismo dosegli posebnega dohodka, vendar smo v celoti pokrili potrebe po devizah. Z osvojitvijo proizvodnje brezšumnne obtočne črpalke se nam odpirajo nove možnosti za prodajo na tujih tržiščih: nova črpalka je brez dvoma tako kvalitetna, da je zanimiva ne samo za vzhodnega, temveč tudi za »konvertibilnega« kupca.

USPEŠEN IZVOZNI POSEL LIVARNE

V preteklem letu smo se resno vključili tudi v izvoz na vzhodna tržišča. Tu vsekakor ne moremo mimo proizvodnih kapacitet naše livarne, ki je v zadnjem času dosegla sposobnost svoje izdelke finalizirati tudi za tuja tržišča. Na tem področju je konkurenca še posebno močna, kar vpliva tudi na prodajne cene. Zato nismo mogli sprejeti prve možnosti za izvoz, ki so nam jo ponudili zahodni



Strojnica klimá naprav za sejno dvorano v 7. nadstropju ter za klima-konvektorske naprave v 6. in deloma 3. nadstropju upravne stavbe s klimati, potrebnim cevnim razvodom in 4 mešalnimi postajami hladne in tople vode

kupci z izredno nizko ceno, temveč smo se za sedaj usmerili bolj na vzhodno tržišče. S posredovanjem našega izvoznika poslovnega združenja »Tehno-impex«, Ljubljana — smo tudi redni član tega poslovnega združenja — smo prejeli ponudbo madžarske firme »Metalimpex« za odličanje sanitarnih garnitur. Ker je šlo za velike serije ob ugodnih cenah (dosegli smo ceno 320 dolarjev za eno tona fco jugoslovansko - madžarska meja), smo posel prevzeli in ga tudi z uspehom zaključili. Sicer smo zaradi omejene zmogljivosti naše livarne prevzeli naročilo le deloma, v obsegu 326.775 kg, to je za 149.129 dolarjev (1.864.127,00 N-din). Pri tem je šlo po asortimanu, razdeljeno na šest pozicij, za 151.500 različnih kosov. Z

zadovoljstvom lahko ugotovimo, da je bil inozemski kupec »Metalimpex« z dobavljenimi izdelki v celoti zadovoljen. Zato imamo v načrtu za letošnje leto nove poslovne razgovore z istim kupcem. Madžarsko tržišče postaja za nas tembolj zanimivo tudi zaradi tega, ker se tudi ta država želi gospodarsko stabilizirati in postaviti svoj forint na trdnjšo osnovo.

V CELOTI IZKORIŠČENE ZMOGLJIVOSTI

V teku so tudi razgovori z neko vzhodnonemško firmo za leto 1968. Ponudbo, ki se nanaša na dobavo odličkov v skupni vrednosti 4,5 milijona N-din, smo načeloma sprejeli, do sklenitve dokončne pogodbe pa bo prišlo predvidoma v septembru. Vsekakor bodo s

tem, če računamo še redne potrebe matičnega podjetja, kapacitete naše livarne za leto 1968 že v celoti izkoriščene.

Ker je trenutno naša država v suficitu z vzhodnimi državami, tudi banke že načenjajo vprašanje zamenjave vzhodnih plačilnih sredstev za dinarje. Tu pa obstoja možnost »vezane« trgovine v zamenjavi za surovo železo, pločevino in razne valjane profile, ki so za nas zanimivi in bomo tako uspeli za klirinška plačilna sredstva uvoziti reprodukcijski material, ki ima konvertibilno vrednost. Zato nikakor ne smemo podcenjevati vzhodnih tržišč, saj so leta zanimiva ne samo za Jugoslavijo, ampak tudi za druge industrijsko bolj razvite zahodne države. V. M.

Monterji pod Snežnikom



Monterji iz grupe Cveta Trčka delajo v loški Kovino-plastiki

Ste že slišali za Loško dolino? Morda vam je znanec omenil to in ono o slabih cestah v teh krajih. Pa kaj bi tisto, v primeri z vsem lepim, kar vas čaka, če pri Planini zavijete z glavne ceste in se po novem asfaltu popeljete skozi Rakok, ob čudovitem Cerkniskem jezeru do Grahovca, od tam pa po malo manj lepem makadamu do Loža — majhnega mesteca, stisnjenega pod razvaline starodavnega gradu. Sicer Lož že dolgo ni več mesto. Bil pa je to v srednjem veku, ko si je pridobil mestne pravice za junaštva v bojih s Turki in si te pravice obdržal prav do pol pretekle dobe. Lož leži na začetku prelepe doline, obdane z mogočnimi gozdovi in posejane s prijaznimi vasmi. Na jugu doline se dviga nad gozdove Snežnik (1796m), ki ga, če si ga

kdaj obiskal, ne moreš več pozabiti.

Vojna je tod zdesetkalo prebivalstvo in porušila domove. Po osvoboditvi je bilo treba začeti vse znova. Toda zemlja v dolini je skopa, premalo je bilo kruha in preslab je bil za mlade, ki so slišali, kako njihovi vrstniki delajo v tovarnah. Naj gredo od doma v druge kraje? Ne, ostali so doma in začeli delati. Skromni začetki in majhne delavnice po dolini so zaposlovale vsak dan več delavcev in letos poteka že 12 let obstoja podjetja »KOVINOPLASTIKA« v Ložu. Tovarna izdeluje sedaj že nad 300 različnih kovinskih in plastičnih proizvodov pohištvene in električne opreme.

Sredi maja bo gotova tudi nova industrijska hala, ki meri 7.000 m². Gradbena dela izvaja Gradbeno podjetje Grosuplje, vsa instalacijska dela pa je prevzelo naše podjetje. Naši monterji so začeli delati lani in bodo sedaj zaključili montažo, ki je ena naših

največjih v letošnjem letu: za delo je predvidenih približno 30.000 montažnih ur, investicijska vsota opravljenih del pa bo znašala nad 2 milijona N-din.

Obiskali smo naše fantje, ki montirajo v loški KOVINOPLASTIKI. 6 monterjev je iz obrata Elektromontaža, montirali so razsvetljavo in »moč« z instalacijskimi zbirnicami IMP, transformatersko postajo moči 2 x 630 kVA, 20 0,4 kV, strelvodno napravo, ozvočenje in telefone. Trije monterji so iz mariborskega obrata CKV, montirali so kotlarno s tremi kotli, ogrevanje, prezračevanje in vodovod. Naši fantje se dobro počutijo, spijo priyatno, hranijo se v bližnji gostilni. Vodilni v KOVINOPLASTIKI pravi, da so z delom monterjev IMP zadovoljni in da so fantje pridni.

Naši monterji bodo kmalu odšli iz loški KOVINOPLASTIKE. Pošteno in vestno bodo opravili svoje delo.

D. U.

POČITNIŠKI DOMOVI PODJETJA V LETOŠNJI SEZONI

Letovanje se ne bo podražilo

Montaža drsalne plošče v ljubljanski Športni hali Tivoli (plošča meri 60 × 30 m, vanjo je bilo vgrajeno 20 kilometrov enocolskih cevi)

Počitniška skupnost podjetja razpolaga v letošnji sezoni z naslednjimi objekti: 2 počitniška doma v Velikem Lošnju s skupno 55 ležišči, počitniški dom in weekend hišice v Fiesi s skupno 37 ležišči, weekend hišica v Ankaranu s 4 ležišči in 2 planinski koči na Veliki planini s skupno 11 ležišči.

V cenah, ki so navedene za Veliki Lošinj in Fieso, je že vračunana tudi turistična taksa, vsak koristnik počitniškega doma v Ankaranu in planinskih koč, star nad 15 let, pa plača turistično takso posebej v višini, kot jo za vsako sezono predpišejo pristojne občinske skupščine (približno od 0,50 do 2,00 N-din).

Pripomniti je še, da je penzijske usluge možno plačati v dveh obrokih, in sicer 1. obrok pred odhodom na dopust, 2. obrok pa ob prvem prihodnjem izplačilu osebnih dohodkov.

Sezona v počitniških domovih traja od 1. junija do 30. septembra, planinske kočice pa so na voljo članom kolektiva skozi vse leto.

Zmogljivosti počitniških domov so bile v preteklem letu v primerjavi z letom 1965 izkoriščene komaj čez polovico. Vzrok temu je bil pretežni meri prehod na ekonomsko cene penzionov, deloma pa je k slabši zasedbi pripomoglo tudi deževno vreme.

Upravni odbor počitniške skupnosti je na osnovi analize poslovanja domov v preteklem letu in s ciljem, da v letošnji sezoni omogoči letovanje v počitniških domovih podjetja čim večjemu številu članov kolektiva, predlagal organom za upravljanje dve varianti za določitev cen v letošnji sezoni. Glede na to, da tudi letos prejme vsak član kolektiva za letovanje regres v višini 250,00 N-din pod istimi pogoji, kot lani in da se povečali tudi osebni dohodki, so organi upravljanja določili nove cene v naslednji višini:

• **Fiesa:** dnevni penzion za delavce podjetja in njihove ožje svojce 24,00 N-din, za otroke do 7 let starosti 18,00 N-din, za tuje goste 36,00 N-din;

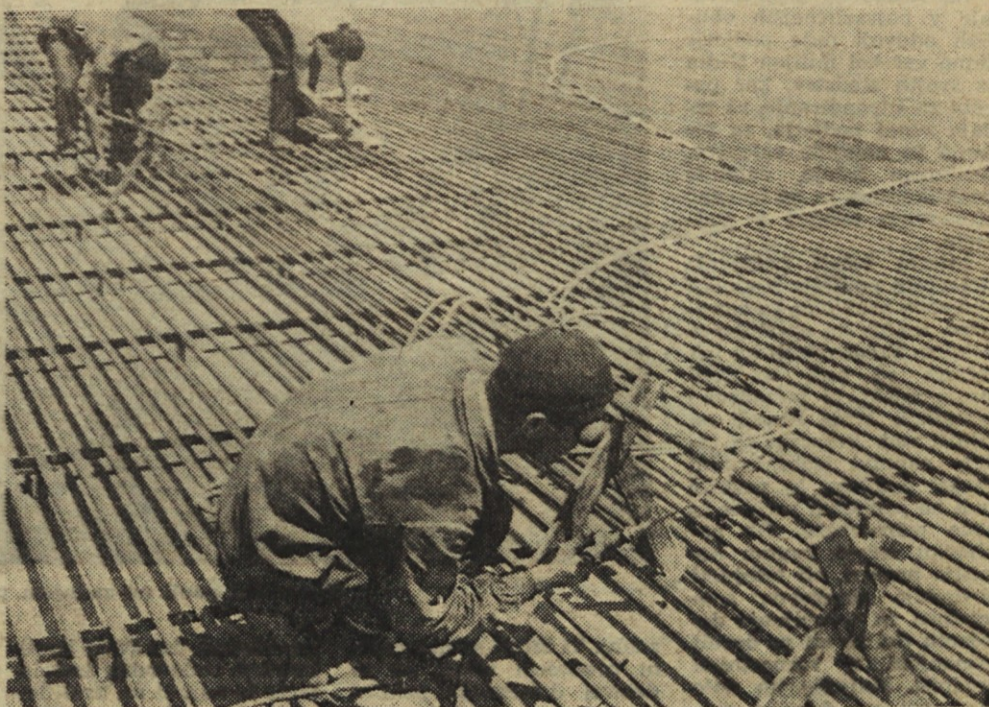
• **Lošinj:** dnevni penzion za delavce podjetja in njihove ožje svojce 20,00 N-din, za otroke do 7 let starosti 15,00 N-din, za tuje goste 36,00 N-din;

• **Ankaran:** dnevni penzion za delavce podjetja in njihove ožje svojce 22,00 N-din, za otroke do 7 let starosti 15,50 N-din, za tuje goste 36,00 N-din;

• **Velika planina:** nočni na za delavce podjetja in njihove ožje svojce 3,00 N-din, otroci do 7 let starosti nočujejo brezplačno, za tuje goste znaša nočnina 6,00 N-din.

Vabimo vse člane kolektiva, ki želijo vsaj del svojega letošnjega dopusta preživeti v enem izmed naših počitniških domov, da čimprej, najkasneje pa do 10. maja, izpolnijo ustrezno prijavnico, ki jo dobijo v tajništvu svojega obrata in izpolnjeno prav tam vložijo ali jo pošljejo neposredno upravnemu odboru počitniške skupnosti — Ljubljana, Titova 37.

Upokojeni delavci podjetja, ki letujejo v počitni-



ških domovih v juniju ali v septembru, plačajo le polovično ceno za dnevni penzion, za njihove ožje svojce pa veljajo v tem času iste cene, kot za delavce podjetja. Upravni odbor počitniške skupnosti tudi pred-

laga obratom, da v juniju in septembru napotijo v naše počitniške domove svoje socialno ali zdravstveno ogrožene delavce.

Želimo, da bi se čimveč članov kolektiva odzvalo

našemu vabilu in preživelo svoj dopust v naših domovih, da bodo le-ti lahko služili svojemu namenu, to je rekreaciji in oddihu članov naše delovne skupnosti.

T. P.

LETNE ŠPORTNE IGRE IN REKREACIJA

Bomo letos osvojili prehodni pokal?

Zdrav duh v zdravem telesu ali prevedeno na sedanjost: večja sposobnost, večja produktivnost, višji dohodek... Vsekakor spada med prizadevanja za boljšo organizacijo proizvodnje tudi skrb za rekreacijo delavcev. V vseh druž-

benih ureditvah visoko cenijo rekreativne športe. Posamezne tovarne v inozemstvu so si uredile kar obsežne športne parke z vsemi ustreznimi napravami za rekreacijo svojih delavcev različnih poklicev. Toda preglejmo naše možnosti, ki

ob sodelovanju sindikalne organizacije in uprave podjetja tudi niso take, da bi jih mogli ali smeli zanemariti.

Republiški odbor strokovnih sindikatov Slovenije za gradbeno dejavnost prireja pod pokroviteljstvom posameznih velikih podjetij vsako leto zimske in letne »Športne igre gradbincev«. Posebno privlačne so letne igre, kjer so zastopane domala vse razširjene športne panoge.

V zadnjih letih smo se več ali manj organizirano udeleževali teh tekmovanj in smo bili deležni tudi uspehov. Tako je naša ekipa na lanskih letnih športnih igrah septembra v Kopru in Izoli tekmovala v odbojki, nogometu, namiznem tenisu, kegljanju, streljanju in šahu ter je med 35 nastopajočimi ekipami podjetij dosegla v končni razvrstitvi častno 6. mesto. Najboljša rezultata sta dosegli naši moštvi v odbojki in namiznem tenisu, ki sta zasedli prvi mesti.

Letošnje letne igre bodo septembra v Ljubljani, organiziralo pa jih bo ljub-

ljansko gradbeno podjetje »TEHNIKA«. Čas bi že bil, da kot predstavniki enega največjih slovenskih podjetij gradbeno-montažne stroke prevzamemo prehodni pokal, katerega že več let brani moštvo GP »GRADIS«. Zato pa moramo takoj pričeti z pripravami. Izbrati moramo kapetane posameznih vrst, ki bodo sestavili in pripravili moštva za tekmovanja.

Imamo namen udeležiti se tekmovanja v naslednjih športnih panogah:

- mali nogomet,
- veliki nogomet,
- odbojka,
- kegljanje,
- streljanje,
- namizni tenis,
- balinanje,
- šah.

Predvidevamo, da se bo udeležilo, če upoštevamo priprave, izločilna tekmovanja in finalne nastope, tromesečnih priprav za letne športne igre gradbincev več kot 300 članov našega kolektiva.

Naš letošnji cilj: osvojitve prehodnega pokala!

J. N.



Naše odbojgarsko moštvo je na lanskih letnih igrah osvojilo prvo mesto

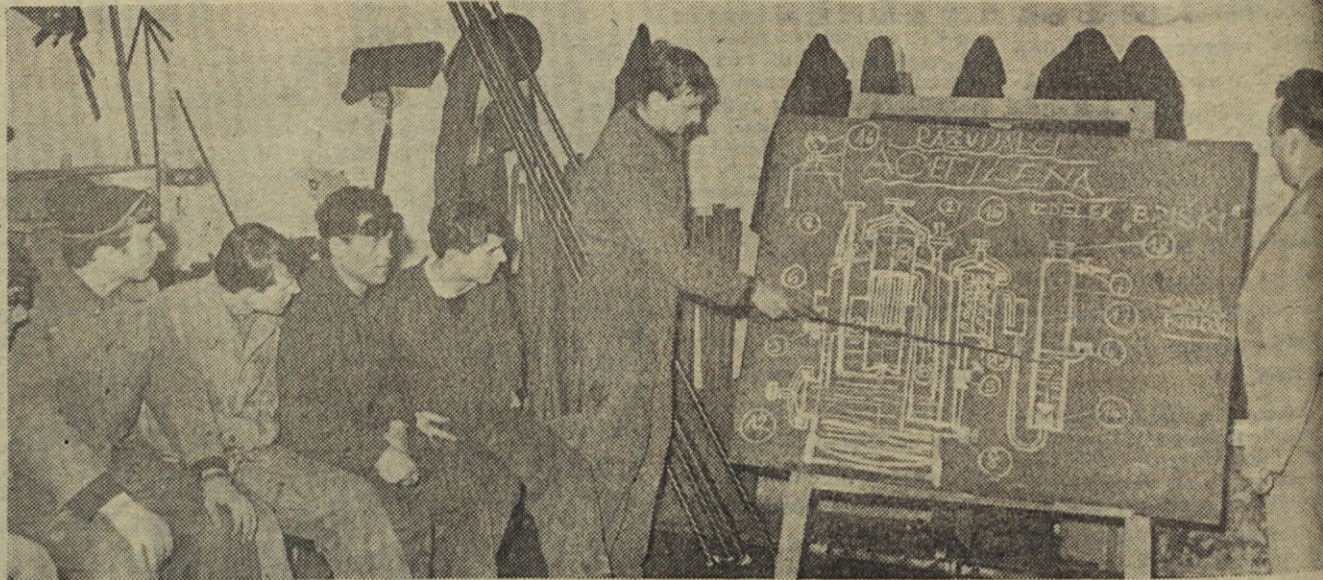
STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH DELAVCEV

Skromna udeležba kljub ugodni priložnosti

Za strokovno izobraževanje v najrazličnejših oblikah oddvoji naše podjetje letno več kot milijon N-din iz svojih sredstev, kar porabi za štipendiranje, za tečaje zunaj podjetja, za šolanje in nagrade vajencev, jezikovne tečaje, nagrade praktikantom in za izvedbo strokovnih tečajev v podjetju.

Interni tečaji pomagajo delavcem podjetja pridobiti potrebno praktično in teoretično znanje za opravljanje poklica. Predavatelji na teh tečajih so naši izkušeni strokovnjaki, ki prizadevno prenašajo svoje znanje na mlajši rod. Program za tečaje napravi izobraževalni center podjetja, ki poskrbi tudi za primeren prostor in učne pripomočke. Ob zaključku tečaja izpitna komisija preveri, ali tečajniki obvladajo strokovne sposobnosti za opravljanje določenih del in ali so dovolj seznanjeni z varnostnimi predpisi. Podjetje jih nato razporedi na delovna mesta, za katera so se usposobili, kjer nato praktično dopolnjujejo na tečaju pridobljeno znanje.

Med interne tečaje spadajo tudi prekvalifikacijski tečaji, na katerih nudi podjetje svojim delavcem široko obzorje tehničnih



Teoretični pouk na zadnjem prekvalifikacijskem tečaju

znanj. Ti tečaji so namenjeni predvsem temu, da se delavci določenega poklica strokovno usposobijo tudi za drug poklic. Obrat CKV Ljubljana npr. predvideva, da bo v bodoče izvajal glede na zahteve naročnikov več del s področja centralne kurjave, kot pa s področja vodovodnih instalacij. Kljub temu želi obrat

zaposlovati vse svoje kvalificirane vodovodne instalaterje še naprej na kvalificiranih delovnih mestih. Zato je organiziral v času od oktobra 1966 do marca 1967 prekvalifikacijski tečaj, na katerem naj bi se mlajši vodovodni instalaterji usposobili tudi za monterje centralne kurjave. Kljub temu, da je bil tečaj za slušatelje brezplačen, pa je bilo zanj

presenetljivo majhno zanimanje. Udeležilo se ga je le 12 instalaterjev, pa še od teh je polovica v teku tečaja odstopila. Drugi so tečaj uspešno zaključili. Skromna udeležba na tem tečaju pač nikakor ni razveseljiva in preseneča, saj bi mladi ljudje morali imeti za osnovni cilj razširitev svojega znanja, še posebno ob tako ugodnih pogojih.

Seveda pa pridobijo slušatelji na tečajih le osnovno teoretično in praktično znanje, ki ga morajo pozneje izpopolnjevati na delovnih mestih, zato podjetje skrbi za to, da tečajnike razporedi na taka delovna mesta, kjer lahko svoje znanje, pridobljeno na tečaju, izkoristijo in dopolnijo.

F. L.

VARNOST PRI DELU ● VARNOST PRI DELU ● VARNOST PRI DELU ● VARNOST PRI DELU ● VARNOST PRI DE

3335 IZGUBLJENIH DELOVNIH DNI

Na izpolnitev proizvodnih nalog, ki jih postavlja pred nas program podjetja in tržišče, nemalo vpliva tudi varnostna disciplina, to je upoštevanje varstvenih ukrepov pri delu. Priznati moramo, da je prav neupoštevanje teh ukrepov zelo pogosto vzrok poškodb pri delu. Posledic teh poškodb pa ne občutita samo podjetje in družba, temveč so v škodo tudi vsakemu posamezniku. Prav gotovo pa bo to občutiti še posebej sedaj, ko bremene vsa nadomestila osebnih dohodkov zaradi boleznih do 30 dni sredstva podjetja.

V preteklem letu se je v našem podjetju pripetilo 263 poškodb pri delu, kar pomeni, da se je poškodovalo 12,6 % vseh zaposlenih delavcev. Samo zaradi tega je bilo v tem letu izgubljenih 3335 delovnih dni, od tega v breme podjetja (bolovanja do 30 dni) 2856 de-

lovnih dni, v breme skladov socialnega zavarovanja pa 479 delovnih dni.

V posameznih obratih smo lani zabeležili število poškodb pri delu:

CKV Ljubljana 63 ali 15,4 %

CKV Maribor 37 ali 13,96 %

CKV Koper 11 ali 15,27 %

El. montaža 38 ali 8,79 %

TEN 50 ali 5,01 %

Trata 57 ali 17,92 %

Avtopark 1 ali 7,14 %

Razvoj 3 ali 9,09 %

Projekt 1 ali 1,54 %

Uprava 2 ali 1,42 %

Največ poškodb je bilo torej v Tovarni Trata, kar lahko le, deloma opravičujemo s težkimi pogoji dela in nizkimi kvalifikacijami v livarni zaposlenih delavcev: v livarni v Ivančni gorici je bilo samo v zadnjih 4 mesecih 1966 kar 12 poškodb pri delu. Razmerno visok odstotek zaznamujejo tudi vsi trije

obrat CKV, kar gre le deloma na rovaš težjih delovnih pogojev na gradbiščih in občasnega forsiranja dela zaradi kratkih rokov.

Po delovnih mestih lahko napravimo prerez števila poškodb, pri čemer je v oklepaju navedeno število izgubljenih delovnih dni zaradi poškodb:

- na strojih 37 (310),

- druge obratne poškodbe 209 (2701),

- na poti na delo 10 (237),

- na poti z dela 7 (87).

Največkrat je prišlo do poškodb na rokah in nogah, manj na očeh, telesu, glavi in obrazu. Dejstvo, da so se delavci večkrat poškodovali na desni nogi, kot na levi, da mislijo na to, da prenašajo in odlagajo bremena preveč malomarno in pri tem ne pazijo na noge.

Največ poškodb je bilo v januarju in novembru,

manj v septembru in oktobru, po številu poškodb pa si nato sledijo meseci v naslednjem vrstnem redu: avgust, februar, maj, april, marec, junij in julij. Iz teh podatkov lahko zaključujemo, da gre povečano število poškodb v novembru deloma na račun pospešenih del, ki naj bi bila zaključena do praznika republike, v januarju pa na račun mraza na gradbiščih in, priznajmo, poprazničnih dni.

Ne moremo mimo ugotovitve, da je kljub vsej vzgoji in prepričevanju daleč najpogostejši vzrok poškodb prav to, da mnogi delavci še vedno ne uporabljajo zaščitnih sredstev, čeprav jih imajo in pri delu niso dovolj pozorni. Največ poškodb na rokah se zgodi zaradi nepazljivega prenašanja in prekladanja. Mnogim poškodbam bi se prav lahko izognili z boljšo organizacijo dela v sku-

pinah, predvsem pri nakladanju in razkladanju na gradbiščih. Poškodbe na očeh so še vedno prepegoste zaradi tega, ker pomočniki varilec nočejo uporabljati zaščitnih očal, kot da njim svetloba varilnega plamena ne bi bila nevarna.

Oba zakona o varstvu pri delu, temeljni zvezni in republiški, predpisujeta prav za neupoštevanje varstvenih ukrepov pri delu zelo stroge kazni, ki v določenih primerih zahtevajo celo ukrep izključitve iz delovne skupnosti. Mimo tega pa za izvajanje varstva pri delu ni zadolžena in odgovorna samo varnostna služba v podjetju, ampak smo dolžni za to skrbeti prav vsi, pa ne le na delovnih mestih, ampak tudi na cesti, ki tudi terja vsak dan večji krvni davek.

F. C.

UKREPI ZARADI ZAMUJANJA NA DELO

Stalnim zamudnikom je odzvonilo

Smo v poskusnem obdobju za dokončni prehod na 42-urni delovni teden. Všeč nam je, da smo ob sobotah prosti, lepo vreme vabi v naravo. Pri tem pa malokdaj pomislimo, da se je delovni čas zmanjšal kar za 7%, in je torej v krajšem času treba opraviti isto delo. Če manjše izgube delovnega časa so zato postale boleče za vse delovne skupine in tudi za posameznike. V preteklih treh mesecih so zato tekla številna

razpravljanja o boljšem izkoriščanju delovnega časa v vseh obratih podjetja — to temo so obravnavale skoraj vse delovne skupine, sindikalna organizacija in organi upravljanja. Zlasti je šlo pri tem tudi za zmanjšanje količine zamud in neopravičenih izostankov z dela. Rezultate teh širokih obravnavanj je končno stnil Centralni delavski svet na svoji 7. seji in jih oblikoval v tele:

SKLEPE:

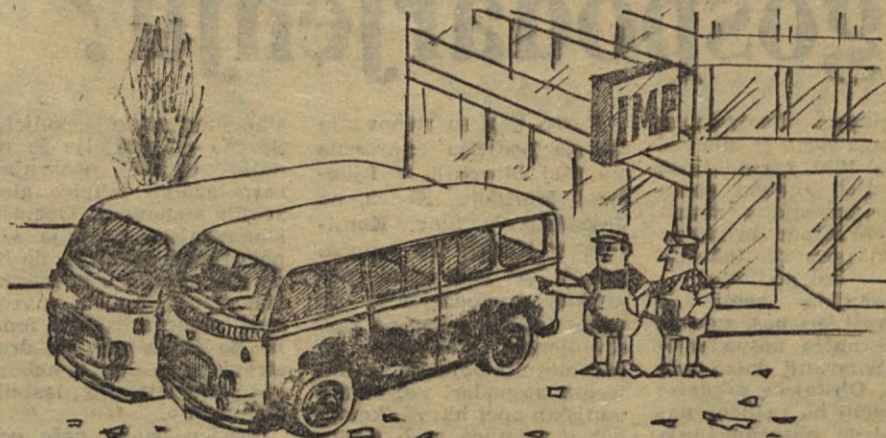
- vse zamude, predčasna odhajanja z dela in neopravičena zapuščanja delovnih mest med delovnim časom je treba redno beležiti;
- v primeru nastanka škode zaradi zastoja dela vse delovne skupine ali podobnih posledic je dolžan starešina delovne skupine obstoje škode, okoliščine, ob katerih je nastala in koliko znaša, takoj zapisniško upravičiti in začeti postopek pri organih upravljanja za povrnitev te škode;
- delavec, ki trdi, da je zamudil na delo, oz. izostal z dela, iz opravičljivih razlogov, je dolžan na zahtevo neposrednega starešine sam in v svojem prostem času preskrbeti pismena dokazila, da je obstajal opravičljivi razlog; na katerega se sklicuje (npr. zastoj v prometu, prekinitvev električnega toka ipd.); če dokazil ne preskrbi, se šteje, da je izostanek neopravičen;
- ob koncu vsake obračunske dobe (to je med 20. in 30. dnevem v mesecu) objavijo obrati na svojih razglasnih deskah popis zamudnikov z navedbo, koliko delovnih ur je skupno posameznik zamudil v pretekli obračunski dobi;
- za dejansko zamujeni delovni čas delavcu ne pripadajo osebni dohodki;
- obvezno se uvede postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti zoper vsakega

- delavca, ki v posamezni obračunski dobi neopravičeno izostane z dela skupno več kot 5 delovnih ur (ODS lahko predpiše večji ali manjši minimum);
- obratne komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti in izrekanje ukrepov opravijo med 20. in 30. dnevem v vsakem mesecu, obravnavajo v zvezi z neopravičenimi izostanki z dela, na kateri izrečejo ukrepe, nediscipliniranim delavcem in hkrati odločijo o povračilu morebitne škode;
- zaradi določanja osebnih ocen se sestanejo vsake tri mesece obratne komisije za osebne dohodke in pregledajo oz. na novo določijo odbitne in pribitne točke po vseh kriterijih iz pravilnika o delitvi osebnih dohodkov (tabela 2 — strani 67 do 69) ter pri tem upoštevajo tudi ukrepe, ki so jih izrekle posameznim delavcem komisije za kršitve delovnih dolžnosti; osebne ocen se določajo na podlagi ocenitve posameznika za pretekle tri mesece, veljajo pa za naslednje tri mesece.

Predvidevamo, da bo dosledno izvajanje teh ukrepov pripravilo k redu tudi večino tistih nediscipliniranih delavcev, ki doslej niso dosti marali za produktivnost dela in gospodarno izrabo delovnega časa.

HUMOR

ŠOFERSKE NADURE ZA PRANJE AVTA



— Kdo ima bolj umazan Kombi, ti ali jaz?
 — Ti!
 — Ni res, meni niso priznali nobene nadure!

Bodici

BOLEZEN
 — Nekateri zakoni

imajo danes že več sprememb, kot pa členov!

— Čisto res, ne vem pa, zakaj se ta grda bolezen prijemlje našega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov!?

OSTER UKREP
 — Boš zjutraj še zamujal na delo?
 — Ne, so mi sedaj pa zares stopili na prste.
 — ...?
 — Imenovali so me za člana disciplinske komisije!

DVE INAČICI NAGRAJEVANJA PO DELU

VKV-DELAVEC
 BREZ PRAVLNIKA
 BREZ KOMISIJE
 Z OSEBNO OCENO
 IN ZNANJEM.....
 V DNEH (2) DNEH
 NA "FUSU"
 600 TOČK



VKV-DELAVEC
 PRAVLNIK.....
 KOMISIJA 14-20 ČLANOV
 OSEBNA OCENA.....
 I T D.....
 NA MESEC
 850 TOČK



STANOVANJSKA ENOTA PODJETJA

Konec zapletenemu gospodarjenju?

S sklepom Centralnega delavskega sveta je bila konec leta 1965 ustanovljena v podjetju posebna enota za gospodarjenje s stanovanjskimi hišami in stanovanji, ki upravlja 163 stanovanj — last podjetja.

Stanovanjske enote so bile novost pri nas, zato je bil tudi način gospodarjenja s stanovanji dolgo zelo nejasen. Obstoječe predpise so tolmačili na različne načine. Glede obračunavanja stanarin je npr. ljubljanski Mestni svet izdal dokončno tolačenje šele v decembru 1966, v februarju letos pa je bil prvič objavljen primer, kako naj se obračuna stanarina od 1. 7. 1965 dalje. Zato moramo ponovno preračunati vse stanarine in ugotoviti morebitne nepravilnosti; šele tedaj bo mogoče točno ugotoviti višino stanarine za posamezna stanovanja.

Razen tega so stanovanja našega podjetja raztresena po vsej Sloveniji, v Ljubljani, Mariboru, Kopru, na Jesenicah, v Slov. Konjicah, v Kranju in Ivančni gorici, kar zelo ovira pregledno gospodarjenje. Se večje težave povzročata razdrobljenost stanovanj po posameznih objektih, s katerimi gospodarji več stanovanjskih enot hkrati: komaj dobro polovico vseh stanovanj imamo v takih stanovanjskih hišah, v katerih z vsemi stanovanji upravlja stanovanjska enota našega podjetja.

Opisane težave pa so splošne, zato sta Mestna sveta v Ljubljani in Mariboru sklenila, da se vsa stanovanja v tistih stanovanjskih objektih, kjer gospodarji več stanovanjskih enot, prenesejo v gospodarjenje področnemu občinskemu

stanovanjskemu podjetju. Seveda pa podjetje še nadalje obdrži neokrnjeno razpolagalno pravico glede svojih stanovanj. Občinska stanovanjska podjetja se s pogodbami obvežejo, da bodo gospodarila s prevzetimi stanovanji tako, da se vrednost stanovanjskega fonda ne bo zmanjšala, po drugi strani pa so dolžna nakazovati amortizacijo lastniku stanovanja.

Predele pa bo naše podjetje preneslo tista stanovanja, ki jih zadeva opisani sklep, v gospodarjenje občinskim stanovanjskim podjetjem, bo ponudilo ta stanovanja v nakup našim delavcem, ki v njih stanujejo, pod pogoji, ki jih bo točneje določil CDS. Vedeti pa je treba, da prevzame kupec stanovanja tudi vse stroške upravljanja ter tekočega in investicijskega vzdrževanja.

F. L.


Dopisujte v naš list!



Elektroakustična naprava z mešalnim pultom za zvočne efekte v Športni hali Tivoli, pretežno izdelak Tovarne elektro-naprav

Vse fotografije DUŠAN ŠKRLEP

Naša Milka



vednih žena v naši novi družbeni ureditvi. Postala je član Zveze komunistov. Več let je delala v raznih socialno-skrbstenih organih in družbeno-političnih organizacijah do preselitve v Ljubljano 1951. leta, ko je postala član našega kolektiva, ki ga ni več zapustila. Dolga leta je delala na zaupnih in odgovornih delovnih mestih v podjetju — do 1962. leta kot blagajničarka, nato pa kot šef obratnega knjigovodstva. Nikdar nismo imeli skrbi z delom, ki ga je opravljala. Bila je natančna in je vestno izpolnjevala vse zaupane ji naloge. Vedno je bila pripravljena pomagati, kjer je bilo potrebno. Cenili smo njeno delo in ji zaupali.

Bila je aktivna sodelavka sindikalne organizacije, osnovne organizacije ZK, več let član organov delavskega samoupravljanja in njihovih komisij, aktivna pa je bila tudi v družbeno-političnih organizacijah na terenu, kjer je stanovala.

Vsa se je razdajala in le malo je imela časa za sebe. Kakor je ljubila naš kolektiv, prav tako je bila navezana na svoje sorodstvo. Zaradi teh vezi se je 1962. leta preselila v Koper.

Sredi dela, ob našem morju, kjer se je rodila, jo je dohitela smrt, ki nas je vse bridko presunila in nismo mogli verjeti, da je ni več. Zadnjikrat smo se poslovili od nje 29. marca v Ljubljani, dva dni po njeni smrti.

Naše Milke ni več med nami, vedno se je bomo spominjali kot vzorne, dobre in plemenite sodelavke in tovarišice.

E. S.

Casopis »GLASNIK« izdaja IMP — Industrijsko montažno podjetje Ljubljana — izhaja dvomesečno — Ureja uredniški odbor. Glavni urednik EDVIN STEPANČIČ, odgovorni urednik ALEKSANDER PERDAN — Uredništvo in uprava sta v Ljubljani, Titova 37 — Tisk in klišei: tiskarna »LJUDSKE PRAVICE« v Ljubljani