

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETNIK X.

IZOLA, NOVEMBER 1968

11434

STEV. 4

ČETRT STOLETJA *naše republike*



ZA 29. NOVEMBER

Pojte pesem, ljudje!
Čez poljá, goré,
čez sinje morjé,
mesta, vasi,
na vse štiri strani
naj se pesem razglaša:
»Danes svoj praznik slavi
Republika naša!«

Pet bratskih rodov
skupaj gradi si krov
ves topel in nov,
kakor nekoč skozi dim
strnjeno, zmagovito
šli so za njim,
ki ga kličemo Tito.

šli so za njim v boj
nad švabe, bele, ustaše,
svobodo nosili s seboj,
da danes ta dan
vesel, nasmejan
je vsak državljan
Republike naše.

Torej pojte, ljudje,
naj se vam téga dne
izvriska srce,
naj skozi mesta, vasi
na vse štiri strani
pesem razglaša:
»Cvêti še mnoge dni,
Republika naša!«

Tone Pavček

Vsem članom našega delovne-
ga kolektiva čestitajo za dan
republike

DELAVSKI SVET
UPRAVNI ODBOR
GLAVNI DIREKTOR
SINDIKALNA PODRUŽNICA
OSNOVNA ORGANIZACIJA
ZVEZE KOMUNISTOV
ODBOR ZB, IN MLADINA
UREDNIŠTVO »NAS GLAS«!

Devetmesečni obračun

Devetmesečni obračun, ki ga je dne 5. 11. t. l. sprejel delavski svet, nam kaže, koliko in pri katerih vrstah proizvodnje smo dosegli pozitivne oziroma negativne uspehe. Iz navedenih rezultatov lahko sklepamo tudi, kako smo poslovali: slabo ali dobro. Kljub temu, da smo morali žrtvovati veliko sredstev prav zaradi hude konkurence na notranjem in zunanem trgu, ter nam je povrh tega povzročala težave nabava nekaterih vrst osnovnega materiala, smo devetmesečno bilanco zaključili s končnim pozitivnim uspehom. Ob doseženi visoki realizaciji in ob širokem obsegu poslovanja je ta finančni rezultat zelo skromen. Toda skromen je samo tedaj, ko ga primerjamo z našim delom. Nasproti kritičnemu ekonomskemu stanju, ki ga je kombinatu povzročila gospodarska reforma, pa je prikazani čisti dohodek zelo pomemben. Pomemben je zato, ker nam poleg padanja izgube in povečanja rentabilnosti pri večini artiklov dokazuje, da smo prebredli kritično stanje, ki sta ga z reformo prinesli ukinitve regresa ribolovu in ribji industriji ter sprostitve cen surovinam, ostalemu materialu in storitvam.

Posebno nas je prizadela nova visoka dinarska cena uvoženega repromateriala.

Računi uspeha tretjega tromesečja še ne predvidevajo, kakšen naj bi bil vsaj približen rezultat našega poslovanja na koncu leta, kljub temu, da nam ostanejo samo trije okrnjeni meseci (proste sobote in državni prazniki) dela. Pred nami je namreč letni popis celotnega premoženja. Pri čiščenju le-tega se bo pojavilo nerabno ali nekurantno blago, ki ga bomo morali delno ali v celoti odpisati. Pojavili se bodo prav tako inventurni viški in manjki na za-

logah. Nastale bodo tudi pozitivne in negativne razlike, ko bomo sedanje cene popisanih materialnih sredstev usklajevali z novimi tržnimi oziroma planskimi cenami za leto 1969.

Vsa navedena čiščenja inventurnega stanja bodo lahko znatno vplivala na končne rezultate zaključnega računa. Zaradi tega moramo v četrtem tromesečju intenzivno delati predvsem tam, kjer pričakujemo ugodne finančne uspehe. Ker rentabilnosti ali razlike med prodajno in lastno ceno ne oblikuje samo konjunktorna cena, ampak tudi znižanje lastne cene, oziroma štednja pri režijskih stroških, moramo te do skrajne mere racionalizirati in tako zavarovati ali celo povečati že dosežene uspehe.

Režijske stroške (obratno in upravno-prodajno režijo ali bužete) planiramo vsako leto. Njihovo realizacijo smo tudi primerjali s planom. To leto ob zaključku poslovanja bomo glavne režijske postavke prav tako primerjali s predvidenimi po planu in za prekoračitve zahtevali opravičila. Čas je, da tudi pri režiji uvedemo splošne norme, oziroma večjo disciplino in racionalizacijo pri trošenju posameznih vrst, brez prebijanja ene postavke z drugo.

Opisal sem zaključek tretjega tromesečja in kaj moramo delati, oziroma kaj nas čaka v četrtem — zadnjem tromesečju, če hoče-

mo vplivati na izid letnega obračuna. Naša želja je, da dosežemo predvsem planirani dohodek in čisti dohodek.

Dinarski plan realizacije smo v prvem polletju zaključili z indeksom 41 in v tretjem tromesečju 65. To pomeni, da smo nekoliko zaostali, ker nam v zadnjem četrletju ostane celih 35 odstotkov plana, če hočemo ob koncu leta doseči indeks 100, planirano celotno realizacijo. Zato moramo v zadnjih mesecih leta pospešiti proizvodnjo (to je bilo posebej poudarjeno na seji DS), da z večjo količino izdelkov in asortimana ustvarimo pogoje za povečano prodajo.

Prav tako zaostajamo pri realizaciji planiranega čistega dohodka. V tretjem tromesečju bi ga dosegli z indeksom 62, če ne bi morali kriti izgube, ki jo je povzročil letošnji izredno slab ulov rib. Ta nadplanska izguba nam je čisti dohodek zmanjšala skoraj za polovico. Pričakujemo, da bo ulov vsaj deloma zmanjšal višino izgube in tako popravil čisti dohodek.

Ce analiziramo rentabilnost posameznih vrst proizvodnje lani, letos v I. polletju in III. tromesečju, bomo ugotovili, da pri artiklih s stalno pozitivno razliko stopnja rentabilnosti raste, ali pa pada le začasno zaradi postavljanja konkurenčnih cen. Pri artiklih, ki jih prodajamo v izgubo, se stopnja le-te počasi, vendar konstantno zmanjšuje. Ti znaki so za nas zelo spodbudni in obetajoči.

Karel Cuder

Priporočila delovnim organizacijam

Zbor delovnih skupnosti SO Izola je na svoji seji dne 15. oktobra 1968 razpravljal o uspehih gospodarjenja v devetih mesecih tega leta v naši občini. Ugotovil je, da so fakturirana in plačana realizacija ter celotni dohodek

pod lansko realizacijo oziroma pod dinamiko, predvideno v planu za leto 1968.

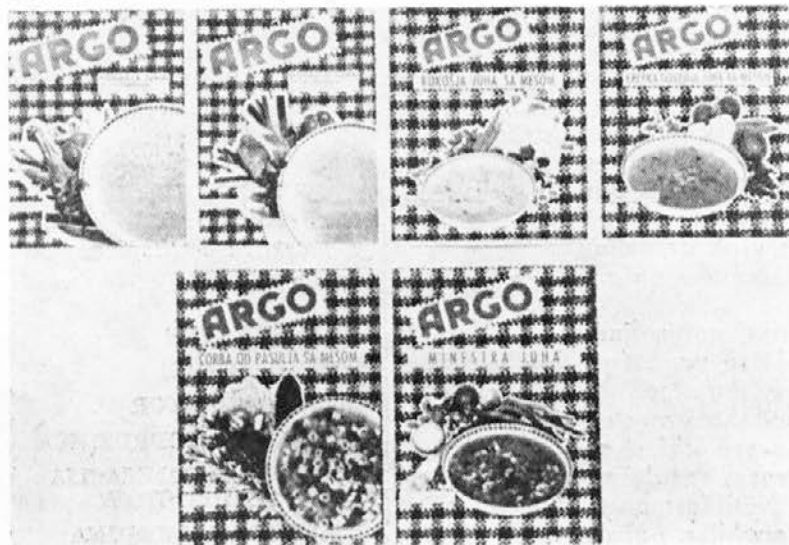
Na osnovi ugotovitev sveta za gospodarstvo je zbor delovnih skupnosti SO Izola z namenom, da bi v zadnjih mesecih popravili stanje, posredoval vsem delovnim organizacijam naslednja priporočila:

— Delovne organizacije naj se takoj lotijo na osnovi 9-mesečnih periodičnih obračunov temeljite analize poslovanja. Pozitivne in negativne strani naj obravnavajo v strokovnih službah, organih upravljanja in z delovnim kolektivom. Pri tem naj vodstva delovnih organizacij pripravijo podatke za kolektiv, da bodo vsem razumljivi.

— Delovne organizacije naj temeljito pregledajo in razčistijo režijske stroške. Analizirajo naj posamezne materialne stroške in osebne dohodke na režijskih mestih. Skrbno naj zasledujejo stroške režije in stroške proizvodnje.

— Delovne organizacije naj primerjajo svoje režijske in proizvodne stroške ter uspehe gospo-

(Nadaljevanje na 3. strani)



Naše nove juhe

SMERNICE SO TRAJNE VREDNOSTI

Dne 9. decembra popoldne se bo v veliki dvorani Gospodarskega razstavišča v Ljubljani začel kongres ZKS. Predvidoma bo trajal do vključno 12. decembra. Ob ravnaval bo vlogo, mesto in naloge ZK pri nadaljnjem razvoju SR Slovenije. Uvodni referat o tem bo imel Franc Popit. Kongres bo sprejel statut ZKS in resolucijo, izvolil organe ZKS ter člane predsedstva in stalnega dela konference ZKJ. Predlog poslovnika predvideva, da bo kongres delal v plenumu in v naslednjih komisijah: za družbenoekonomske odnose in idejnopolitična izhodišča razvoja SRS, za idejna vprašanja kulture, prosvete in znanosti, za mednarodna politična in ekonomska vprašanja ter za organiziranost, notranje odnose in razvoj ZK.

V predkongresnem obdobju so nastali delovni programi družbenopolitičnih organizacij, skupščin, samoupravnih, upravnih ter drugih organov, ki ne izražajo le običajne soglasnosti in podpore smernicam, marveč določajo tudi nadrobne napotke za delo. V vsem tem prevladuje spoznanje, ki ga praksa znova potrjuje, da so smernice CK ZKJ o nalogah ZK pri razvijanju družbeno ekonomskih in političnih odnosov trajne vrednosti. Njihov pomen je v tem, da opozarjajo zlasti na protislovja v družbenem razvoju in določajo komunistom naloge pri obvladovanju teh protislovij. Seveda smo se mnogih izmed teh nalog šele začeli lotevati. Zato se pri ocenjevanju dosedanjega urničevanja smernic ne prepuščamo samozadovoljstvu, sta pouda-

PRIPOROČILA VSEM DELOVNIM ORGANIZACIJAM

(Nadaljevanje z 2. strani)

darjenja z ostalimi podjetji v enakih in sorodnih panogah SRS.

— Osebnih dohodkov je treba vsekakor spraviti v odvisnost od doseženega dela in uspeha, to pa zaradi tega, ker je v nekaterih delovnih organizacijah nagrajevanje po učinku nezadovoljivo rešeno. Sistem nagrajevanja je treba izpopolniti tako, da bodo delavci — proizvajalci — dosegali boljše osebne dohodke, ker na območju občine Izola osebni dohodki zastajajo za povprečjem.

— Delitveno razmerje, t. j. delitev dohodka na osebne dohodke in sklade, je treba s periodičnim obračunom za devet mesecev oziroma letnim zaključnim računom za leto 1968 izboljšati. Delovni kolektivi naj poleg osebnih dohodkov skrbijo tudi za akumulativnost svoje delovne organizacije in za ustvarjanje sredstev za razširjeno reprodukcijo.

rila predsedstvo in IK CK ZKS na nedavni seji, ko sta opozorila hkrati na mnoge odprte idejne in politične probleme, posebno še na tiste, ki zadevajo nadaljnji družbenoekonomski razvoj SRS, o čemer bo še zlasti govora na kongresu ZKS.

NASI DELEGATI:

Komuniste naše občine bodo na kongresu zastopali delegati, ki so bili izvoljeni v osnovnih organizacijah, in sicer:

Tihomil Javoršek, Delamaris
Andreina Kirn, OOKZ Krajevne skupnosti
Slobodan Morun, OOKZ Krajevne skupnosti
Alma Stubel, OOKZ Krajevne skupnosti
Elio Svilligoj, Mehanotehnika

Davorin Reščič

SPREMEMBE PRAVILNIKA o delitvi osebnih dohodkov

Delavski svet je na svoji seji dne 18. novembra 1968 sprejel naslednje spremembe pravilnika o delitvi OD:

1. člen

7. člen pravilnika se spremeni tako, da se glasi:

»Poleg osebnega dohodka po merilih, ki so določena v tem pravilniku, pripada delavcem dodatek na delovne izkušnje, ki znaša po 1% vrednosti kategorije posameznega delovnega mesta za vsako leto delovne dobe do vključno 20 let skupne delovne dobe.

Delavcem, ki delajo že najmanj 5 let v podjetju, pripada poleg

Nova kilometrina

Za uporabo zasebnega avtomobila naših delavcev v službene namene pripada po sklepu seje delavskega sveta z dne 18. novembra 1968 povračilo v obliki kilometrine, ki znaša:

— za osebne avtomobile do vključno 1000 ccm 0,55 din (do sedaj 0,45)

— za osebne avtomobile nad 1000 ccm 0,65 din (do sedaj 0,55)

Nadomestilo kilometrine po tem sklepu se izplačuje od 1. novembra 1968 dalje.

Davorin Reščič

dodatka iz prejšnjega odstavka še poseben dodatek, ki znaša:

po 5 letih dela v podjetju	2%
po 10 letih dela v podjetju	3%
po 15 letih dela v podjetju	4%
po 20 letih dela v podjetju	5%

vrednosti kategorije posameznega delovnega mesta.

Delavcem, ki po uveljavitvi teh sprememb pravilnika na lastno iniciativo prenehajo biti člani delovne skupnosti, se ob morebitni poznejši vrnitvi na delo v podjetje — prejšnja delovna doba v podjetju ne šteje za dodatek iz drugega odstavka tega člena.» (Nadaljevanje na 4. strani)



Vajenca Jožef Skočaj in Loris Poberaj na delu v mehanični delavnici

Ob obletnici SKOJ in USAOJ

Letos praznujemo dve pomembni obletnici Zveze mladine Jugoslavije. Dne 10. oktobra 1919 je bila ustanovljena Zveza komunistične mladine Jugoslavije (SKOJ); leta 1948 pa je bila ustanovljena Ljudska mladina Jugoslavije (LMJ), ki se je na sedmem kongresu preimenovala v Zvezo mladine Jugoslavije (ZMJ). Letos torej praznujemo 49-letnico SKOJ in 20-letnico LMJ.

V težavnih ilegalnih razmerah in ob srditih vsakodnevnih napadih policije je SKOJ pod vodstvom KP neustrašno nosil pla-

menico svobodoljubnega boja proti buržoazni reakciji. Skojevci so kot zavedni in neustrašni sinovi svojega ljudstva postali glas vesti in upora mladega rodu ter dosledni bojovníki za njegove pravice. Reakcija je s surovostjo napadala KP, SKOJ in borbeno sindikate. Mnogo skojevcev so zaprli in odgnali na robijo; mnogo so jih pobili. Tako so bile v prvih letih monarhofašistične diktature vrste skojevcev zdesetkane, a SKOJ je pod vodstvom partije vzdržal. Čeprav maloštevilna organizacija je imel velik ugled in

znaten vpliv med mladino. S požrtvovalnim delom se je SKOJ močno razširil med naprednimi študenti, iz katerih so pozneje zrastle številni izredni revolucionarni liki.

Sredi tridesetih let so frakcijski boji v partijskih vrhovih otežkočili hitrejši razvoj SKOJ. Leta 1936 so celo sprejeli sklep o razpustitvi. Toda SKOJ je ostal. Krepil se je in čedalje jasneje se je oblikovala fronta mladih protifašistov. Skojevci so se z ramo ob rami borili v Španiji s prav takšnim zanosom in navdušenjem, kot so se borili za svobodo naših narodov. Začetek vojne je SKOJ dočakal s 30.000 prekaljenimi člani. Polovica le-teh je bila vključena v prve partizanske odrede, drugi pa so aktivno delovali v zaledju. Njihovemu zgledu je sledilo tisoče in tisoče mladih. Padlo je 100.000 mladih komunistov. Mnoga imena, kot Ivo Lola Ribar, Joža Vlahovič, Boško Buha itd., so postala legenda o ju-naški borbi mladih ljudi.

Na prvem kongresu protifašistične mladine Jugoslavije, ki je bil 1942. leta v Bihacu, je bila ustanovljena Združena zveza protifašistične mladine Jugoslavije (USAOJ), ki je hitro rasla v vesplošno mladinsko ljudsko fronto. V času drugega kongresa maja 1944 v Drvarju je že štela pol milijona članov.

Po vojni je več kot milijon mladincev in mladink gradilo 70 najbolj pomembnih objektov prve petletke. Na svojem tretjem kongresu v Zagrebu se je USAOJ preimenoval v LJUDSKO MLADINO JUGOSLAVIJE. Spričo visoke enotnosti, socialistične zavesti in aktivnosti so vedno bolj izginjale razlike med obema organizacijama, zato sta se na skupnem kongresu decembra 1948 v Beogradu združili v enotno politično organizacijo — Ljudsko mladino Jugoslavije (LMJ). Na sedmem kongresu 1963 se je LMJ preimenovala v Zvezo mladine Jugoslavije (ZMJ).

V izvajanju reforme je dobila mladina važno vlogo. Vprašanja reforme in samoupravljanja so naši najvažnejši problemi, kajti mi bomo zasedli položaje naših očetov in zato nam ni vseeno, kako ti delajo.

V zadnjem času specifičnosti v mednarodnih dogajanjih nalgajo mladini nove naloge v zvezi z vseljensko obrambo. Mladi se moramo v čimvečjem številu vključiti v ZK in kot taki tvoriti močno idejno jedro mladine. Pripravljeni moramo biti na takojšnje uspešno obrambo domovine. Zato se moramo aktivno vključiti v razne specializirane mladinske organizacije, kot so Zveza tabornikov, Strelsko društvo, Ljudska tehnika, športne organizacije itd. Se enkrat opravičimo svoj obstoj s svojo aktivnostjo.

Zoran Markuža



Vsakanjki detajl:
Marljivi delavci pri sekanju tune za predjedi na dvorišču obrata Iris

(Nadaljevanje s 3. strani)

2. člen

18. člen pravilnika se spremeni tako, da se glasi:

»Pripravnikom pripadajo naslednji mesečni osebni dohodki:

- | | |
|---|---------------|
| a) pripravnikom z visoko šolsko izobrazbo: | |
| v prvih mesecih pripravniške dobe | 900 dinarjev |
| v naslednjih 6 mesecih pripravniške dobe | 1000 dinarjev |
| b) pripravnikom z višjo šolsko izobrazbo: | |
| v prvih 6 mesecih pripravniške dobe | 700 dinarjev |
| v naslednjih 6 mesecih pripravniške dobe | 800 dinarjev |
| c) pripravnikom s srednjo šolsko izobrazbo: | |
| v prvih 3 mesecih pripravniške dobe | 500 dinarjev |
| v naslednjih 3 mesecih pripravniške dobe | 600 dinarjev |

Kdo se šteje za pripravnika in trajanje pripravniške dobe, se določijo v pravilniku o strokovnem izobraževanju delavcev.»

3. člen

19. člen pravilnika se črta.

4. člen

Delovna mesta:
čistilke v oddelku predelave slanin rib,
čistilke v oddelku litografije,
delavke v skladiščih izdelkov ARGO in IRIS

se razvrstijo iz 1. kategorije v 2. kategorijo, delovno mesto čistilke v oddelku predelave rib pa se razvrsti iz 1. kategorije v 3. kategorijo.

5. člen

Te spremembe začnejo veljati naslednji dan po objavi na razglasnih deskah podjetja, uporabljajo pa se od 1. novembra 1968 dalje.

Na oglasnih deskah je bilo objavljeno dne 19. novembra 1968.

Problematika investicijskega vzdrževanja našega podjetja v letošnjem letu

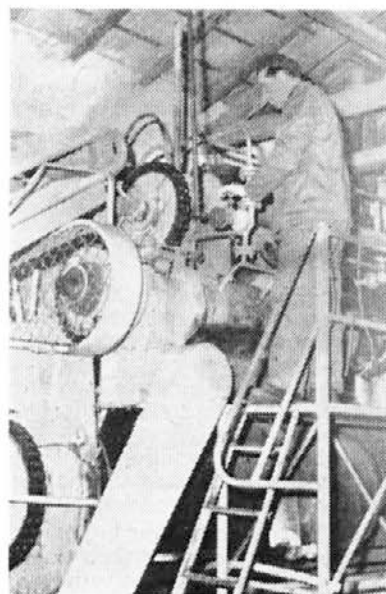
Prav gotovo je, da vsa dela vzdrževalnega značaja bremenijo lastno ceno proizvodov in vplivajo na rentabilnost podjetja. Se tako moderna in dobro opremljena tovarna že od začetka obratovanja ne more brez vzdrževanja, ker je od tega odvisna življenjska doba strojev, naprav in objektov. Ne mislimo tu razlagati podrobno, kaj je vse potrebno, da ohraniš stvari v dobrem stanju za daljšo dobo, to lahko vsak presodi iz lastnih izkušenj v zasebnem življenju. Priden in vesten gospodar bo imel vedno dobro ohranjeno imovino, enako pa velja za vesten in priden kolektiv, ki upravlja družbeno lastnino. Na žalost ugotavljamo, da je večina kolektivov prepričana, da je treba sredstva, namenjena vzdrževanju, iz leta v leto zniževati ter s tem povečevati rentabilnost v proizvodnji. Res je, da je bilo z uvedbo gospodarske reforme treba zaostriti štednjo, vendar bi moral tudi ta ukrep ostati v mejah pravega gospodarjenja, ne pa dovoliti, da se dela gospodarska škoda samo zaradi tega, da na zunanji pokazemo, kako smo kos kljubovati takim zaostritvam. Štednja ni v tem, da se opustijo zanemarjena vzdrževalna dela strojev in zgradb, temveč v racionalnem izkoriščanju materiala in delovne sile. Ostal je še vedno star recept, ki ga uporabljamo že 20 let, češ: zgradbe nič ne dopri našajo, so samo balast — breme za podjetje. Zanemarjali smo jih, ravno tako cestišča, manipulativne prostore, skladišča, proizvodne hale in to takrat, ko so bili »zlati časi« in je denar ostajal

konec leta, pa smo ga delili na osebne dohodke in sklade, ostalo je pa čakalo na še boljše čase.

Sektor za vzdrževanje je vedno opozarjal samoupravne organe in vodilne delavce kolektiva, da proti nevarnost, da se bodo strehe in celo zgradbe porušile, če se ne bomo lotili sistematičnega obnavljanja in dobrega vzdrževanja. Videli smo, kako se nam je zrušila streha skladišča zelenjave pred 5 leti, kar na srečo ni terjalo človeških žrtev. Sedaj se nam ruši streha bivšega oddelka kontrole doz obrata Argo. Tako smo morali izven plana obnoviti streho, navoz za izvlačenje ladij, ravno tako tovarno dvigalo v glavni zgradbi obrata Argo in več del za odpravo pomanjkljivosti, ki so jih ugotovile razne inšpekcije, ter izvesti več popravil nepredvidenih strojelomov. K obnovitvi strehe smo pristopili ne glede na to, da smo sredstva (1.600.000 din) iz plana za vzdrževanje za leto 1968 že porabili do konca III. tromesečja. Vsako leto, ko pripravimo plan investicijskega vzdrževanja, predvidimo predvsem najnujnejša popravila, ker smo dolžni družbeno lastnino vzdrževati in njeno vrednost obdržati na določenem nivoju in ker smo odgovorni tudi za varnost članov našega kolektiva, za pogoje dela naših ljudi in s tem za boljši učinek dela.

Osnutek letnega plana vzdrževanja, ki ga pripravi sektor, potuje skozi razne komisije in strokovni kolegij, ki ga revidirajo ali dajo nalog, da se posamezne postavke črtajo iz plana, s tem da se obnova ali popravilo odloži za naslednje leto. Predlog plana

vzdrževanja za leto 1968 je predvideval sredstva v višini 1.820.000 din in tak bi moral tudi pred DS na obravnavo in eventualno potrditev, vendar ni bilo tako. Eden naših vodilnih uslužbencev



Vesten delavec Jordan Anton pri stroju za predelavo ribje moke nima lahkih delovnih pogojev

je predložil predlog za odobritev sredstev za investicijsko vzdrževanje v višini 1.600.000 din in ta sredstva so bila na DS tudi odobrena. Posledica je, da je plan ob koncu III. tromesečja bil prekoračen. Pravilno bi bilo, da sektor za vzdrževanje prekine vsa dela investicijskega vzdrževanja, če hoče spoštovati sklep DS, vendar je gotovo, da bi s tem trenutkom nastale prekinitve dela tudi v proizvodnji in bi bile posledice zelo dalekosežne.

Potrebno je, da spregovorimo nekaj tudi o odnosih v podjetju. Malo je takih ljudi pri nas, ki bi znali ceniti delo vzdrževalnih delavcev, katerih delo je tako pestro in zamotano, da terja veliko truda in požrtvovalnosti. Zaradi raznovrstnih strojev in naprav, ki morajo biti v vsakem času sposobni za obratovanje, včasih primanjkuje rezervnih delov, katere moramo sami izdelati, kar terja veliko časa ter vpliva tudi na ceno. Vsak naročnik je prepričan, da je najnujnejše popraviti le naprave oddelka, ki ga on vodi, zato pogostoma pride do preprirov glede prioritete.

Delavci sektorja za vzdrževanje so nenehno angažirani, tudi v prostih sobotah in celo ob državnih praznikih (Nadaljevanje na 6. strani)



Naše ladje ob visoki plimi dne 18. novembra so se dvignile nad cesto na Trgu JLA v Izoli

(Nadaljevanje s 5. strani)

nih praznikov, zaradi popravil, ki se jih ne da izvesti, ko oddelki obratujejo, ni pa pričakovati v bližnji bodočnosti take ureditve, da bi se lahko posluževali obrtnikov iz družbenega ali zasebnega sektorja. Pred nekaj leti smo naselili, ko smo sklenili sporazum s Splošnim komunalnim podjetjem Izola, ki naj bi izvajalo vsa gradbena popravila v našem podjetju in mu odstopili našo zidarisko skupino. Po dveh mesecih smo morali ponovno sprejeti na delo celo skupino, ker naša naročila pri komunalnem podjetju niso bila pravočasno izvršena, bila so slabe kvalitete in zelo draga. Zakaj smo ta odstavek dali pod odnose? Zidarska skupina je bila takrat ukinjena proti volji našega sektorja in so bili vsi ugovori zaman. Proti svoji volji smo pred kratkim izvršili znižanje delovne sile v delavnicah, vendar je tudi ta eksperiment bil negativen, ker so se takoj pojavili v proizvodnji zastoji pri najnujnejših popravilih, ki smo jih morali vedno opravljati za dosego nemotenega obratovanja.

Z novo sistemizacijo je vprašanje števila delovnih mest v našem sektorju pravilno rešeno.

Težko pa razumemo in ne moremo se sprijazniti s tem, da je bil plan investicijskega vzdrževanja okrnjen za 220.000 din, kljub temu, da smo iz plana črtali sanacije zgradbe B (glavna zgradba obrata Argo). Ni samo želja vodstvenega kadra temveč želja vseh članov našega kolektiva, da bi stroške vzdrževanja znižali in poiskali vse možnosti za bolj racionalno poslovanje. Večkrat smo poskusili angažirati nekatera podjetja za dela, ki jih naše delavnice niso mogle izvajati zaradi preobremenjenosti z drugim delom. Na žalost smo čakali tudi do 20 in več dni samo na odgovor, kaj šele na predračun in sklenitev pogodbe, da ne omenjamo izredno visokih ponudbenih cen ali celo odgovor, da nimajo delovne sile na razpolago, če se je naročilo nanašalo na manj kot 1000 din vrednosti. Tudi vodstvo sektorja bi bilo verjetno zelo razbremenjeno pri delu, če bi bilo to tako urejeno, da bi lahko samo zavrteli telefon, naročili tujemu izvajalcu, naj se takoj loti dela in odpravi pomanjkljivosti v najkrajšem času, vendar verjamemo, da bo še dolgo ostala to samo želja.

Teodor Cok

ČLANI KOLEKTIVA!

V mesecu decembru bodo organizirana predavanja o vse-ljudski obrambni vzgoji v podjetju in občini.

Udeležite se predavanj in seznanite se z osnovno dolžnostjo vsakega občana — obrambo domovine.

Morje nas preživlja

Po lanskem letu, ki je bilo tako bogato z ribami, je letos nastopilo za ribiče slabo leto. Izgleda, kot bi se narava poigravala z njimi — kar jim je lani dala preveč, jim je letos vzela. Tako so bili že od vsega začetka prikrajšani za ulov cipljev, ki je bil lansko leto tak, kot ga sploh ne pomnijo, ravno tako ni bilo papaline in tudi ulov na koči je bil mnogo slabši od lanskoletnega.

Da je ulov letos tak kot je, je krivda predvsem v slabem vremenu, stanje se je popravilo šele v mesecu oktobru, ko so ladje ulovile 55 vagonov rib in to predvsem sardel. Tako smo do sedaj ujeli vsega skupaj 1982 ton rib, kar je 78,6 % letnega plana. Nekatere ladje so v oktobru že presegle plan za ladjo, ki je 10,5 vagona. To so ZLATOREPKA, BLSER, SULEC in GOLOBICA. Naša želja je, da bi vse ladje plan dosegle, vendar so vremenski pogoji zelo slabi in bo to zato težko uresničljivo. Upali smo, da bo vreme dopuščalo loviti vsaj še ta dva zadnja meseca, za kar pa ni izgledov.

V začetku leta je bil sprejet plan ulova, ki je predvideval količino ulova vseh vrst rib. Od tega smo realizirali le ulov sardel, pri katerih smo tudi prekoračili plan. Primanjkuje nam vseh ostalih vrst rib — skuš, papaline, inčunov in ribe od kočice.

Glede na plan ulova je bila predvidena tudi realizacija, in sicer je bilo planirano, da bo naš sektor delal z izgubo. Po izračunih ribolovnega sektorja bi ta izguba v devetih mesecih znašala 130 milijonov, devetmesečni obračun podjetja pa je prikazal 167 milijonov izgube. Razlika je nastala zaradi različne obračunske cene med ribolovnim sektorjem in FRS. Tako obračunava naš sektor sardelo po 2,10 din, analitski oddelek pa po 1,85 din, kar je povprečna cena.

Poleg tega, da je vreme letos nenaklonjeno ribolovu, ima ribolovni sektor še vrsto drugih težav. Pred leti so bile naše ladje med najboljše opremljenosti v Jadranu, vendar se ta razvoj ni nadaljeval in je oprema naših ladij že zastarela. V floto se dolgo časa ni ničesar investiralo, kar se zelo pozna. Šele letos je bil pripravljen investicijski program, ki je predvideval nabavo nove, moderne opreme (agregati, power-blocki, echosounderji itd.). Čeprav naročena, oprema do danes še ni prispela, izvzema nekaj mrež. Pred leti je bil ukinjen regres za nabavo in popravila ribiške opreme, kar je spravilo ribištvo v zelo težak položaj.

Glavni problem ribičev je poleg vse težjega stanovanjskega vprašanja letošnje slabo leto in zato slab zaslužek. Nekateri ribiči imajo svoje privatne mreže, s katerimi lovijo, vsi ostali pa so prepuščeni vremenu in lastni iznajdljivosti, zato proučujemo možnosti zimskega lova, da bi tako bili ribiči tudi preko zime zaposleni.

Problem stanovanj je za ribiče zelo pereč. Imamo še primere, ko spijo mladi fantje na ladjah ali pa plačujejo visoke najemnine za eno samo sobo. Glede na to, da so še samski, pridejo težje v poštev za dodelitev stanovanja, čeprav so v podjetju že vrsto let. Zaradi tega marsikdo tudi odide, saj ne more zdržati takih pogojev. Denar, ki ga zasluži in bi z njim lahko kaj nabavil, mu skopni, ker nima prostora, kamor bi lahko kupljeno spravil.

V letošnji zimi ima ribolovni sektor v programu organizacijo tečajev za opravljanje izpitov za poveljnike in motoriste ribiških ladij. Poleg tega bodo starejši, izkušeni ribiči imeli možnost, da si pridobijo kvalifikacijo, ki bo internerga značaja. S tem upamo, da se bo struktura kadrov na naših ladjah izboljšala ter ne bo več težavno najti zamenjavo za obolelega poveljnika ali motorista.

Letošnje leto je skoraj pri kraju in ni pričakovati kakih posebnih presenečenj pri ribolovu, vendar upamo, da bo prihodnje leto boljše, da bo prispela nova oprema in bo naša flota spet med najboljšimi na Jadranu.

Mihaela Trebše



Detajl ob dobrem ulovu rib meseca oktobra v pristanišču

PRAVILNIK

o strokovnem izobraževanju delavcev ter o dajanju štipendij in posojil za izobraževanje

Na podlagi 8. člena zakona o štipendijah in posojilih za izobraževanje (Uradni list SRS št. 26/67), 2. člena temeljnega zakona o obveznem sprejemanju pripravnikov pri delovnih organizacijah (Uradni list SFRJ št. 54/67) in 248. člena statuta kombinata konzervne industrije »DELAMARIS« Izola je delavski svet kombinata na svoji 61. seji dne 18. novembra 1968 sprejel

PRAVILNIK O STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU DELAVCEV TER O DAJANJU ŠTIPENDIJ IN POSOJIL ZA IZOBRAŽEVANJE

I. SPLOSNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se določajo pravice in obveznosti podjetja in članov delovne skupnosti podjetja v zvezi s strokovnim izobraževanjem, kakor tudi vzajemne pravice in obveznosti podjetja ter štipendistov oziroma posojiljemalcev in oseb, ki se sprejmejo v podjetje kot pripravniki.

2. člen

Člani delovne skupnosti podjetja imajo pravico in dolžnost, da se strokovno usposablajo in izpopolnjujejo, podjetje pa je dolžno, da jim to omogoči na način, ki je določen v tem pravilniku.

3. člen

Glede na svoje potrebe po strokovnih kadrih podeljuje podjetje štipendije in posojila učencem srednjih šol ter študentom fakultet, visokih in višjih šol, ki so na rednem šolanju.

4. člen

Strokovno uposabljanje in izpopolnjevanje delavcev se izvaja na podlagi plana kadrov ter v skladu s programom za delo in razvoj podjetja in z letnimi plani podjetja.

5. člen

Plan kadrov vsebuje: število potrebnih delavcev po kvalifikaciji in strokovni izobrazbi, delovna mesta, način strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja delavcev ter sredstva, ki so potrebna za izvajanje plana kadrov. Plan kadrov sprejme delavski svet podjetja z letnim planom podjetja.

6. člen

Na podlagi plana kadrov sprejme upravni odbor letni plan strokovnega izobraževanja delavcev, štipendiranja in kreditiranja.

7. člen

Plan izobraževanja vsebuje: delovna mesta in število delavcev na posameznih delovnih mestih, ki se morajo strokovno izobraževati, podatke o načinu izobraževanja z navedbo šol, tečajev, praktičnega

dela v podjetju, število mest za pripravnike z navedbo njihove šolske izobrazbe, število štipendij oziroma posojil z navedbo vrst šol, za katere se dajejo štipendije in posojila ter sredstva za izvajanje letnega plana izobraževanja, štipendiranja in kreditiranja.

8. člen

Plan kadrov in letni plan izobraževanja delavcev izvaja upravno-kadrovski sektor.

II. ŠTIPENDIRANJE IN KREDITIRANJE

9. člen

Na podlagi plana kadrov in plana strokovnega izobraževanja delavcev dodeljuje podjetje štipendije in posojila za šolanje potrebnih kadrov na fakultetah, visokih in višjih šolah ter na srednjih šolah študentom in učencem, ki nimajo dovolj materialnih sredstev za izobraževanje.

10. člen

Štipendije in posojila se dajejo na podlagi javnega razpisa:

1. vrsto šole, stroko ali usmeritev študija, za katere se štipendija oziroma posojilo daje,
2. višino štipendije oziroma posojila ter čas, za katerega se daje,
3. učni uspeh, ki se zahteva kot pogoj za podelitev štipendije oziroma posojila.

11. člen

Štipendije in posojila razpiše komisija za izobraževanje kadrov. Razpis mora biti objavljen vsaj v enem izmed dnevnih ali periodičnih časopisov, ki izhajajo v SR Sloveniji, lahko pa se objavi tudi v drugem časopisu na območju SFRJ.

12. člen

Na podlagi razpisa sklepa komisija za izobraževanje o izbiri kandidatov za podelitev štipendije oziroma posojila.

Pri izbiri kandidatov upošteva komisija zlasti naslednje okoliščine:

1. dosedanje šolske uspehe kandidata,
2. stalno bivališče kandidata,
3. socialno stanje kandidata oziroma njegove družine,
4. dosedanje šolanje na šoli, za katero se daje štipendija oziroma posojilo,
5. druge okoliščine, ki so pomembne za podelitev štipendije oziroma posojila.

Ob enakih pogojih imajo pri dodeljevanju štipendij in posojil prednost otroci članov delovne skupnosti podjetja in otroci borcev NOV.

13. člen

Komisija za izobraževanje sporoči svojo odločitev o podelitvi štipendij oziroma posojil z uterne-

ljitvijo vsem prosilcem, ki so se prijaviili na razpis štipendij oziroma posojil.

Zoper sklep komisije ima prosilec, ki se je prijavil na razpis, pa misli, da je bil prizadet njegov pravni interes, da razpis ni bil objavljen po predpisanim postopku ali da izbrani kandidati ne izpolnjujejo z zakonom in z razpisom določenih pogojev, pravico do ugovora na delovski svet podjetja v roku 8 dni po prejemu sporočila komisije za izobrazevanje o izidu razpisa.

Prosilec, ki ugovarja zoper odločitev komisije, ima pravico do vpogleda v dokumentacijo, na podlagi katere je komisija odločila o podelitvi štipendije oziroma posojila.

14. člen

Med podjetjem in štipendistom oziroma posojilojemalcem se sklene pismena pogodba.

Pogodba mora vsebovati vzajemne pravice in obveznosti podjetja in štipendista oziroma posojilojemalca, zlasti pa:

1. trajanje štipendije ali posojila,
 2. obveznosti štipendista in posojilojemalca v zvezi s šolanjem (redno izpolnjevanje šolskih obveznosti, pravočasno opravljanje izpitov, opravljanje počitniške prakse v podjetju ipd.),
 3. obveznosti štipendista oziroma posojilojemalca po končanem šolanju in trajanje teh obveznosti,
 4. način določanja višine štipendije oziroma posojila in način izplačevanja,
 5. rok in način vračanja štipendije oziroma posojila, če koristnik ne izpolnjuje pogojev, s katerimi sta mu bila štipendija oziroma posojilo podeljena,
 6. druge določbe glede odgovornosti in obveznosti štipendistov oziroma posojilojemalcev.
- Za podjetje podpiše pogodbo vodja upravno-kadrovskega sektorja.

15. člen

Višina štipendije se določi glede na stopnjo šole in na doslej uspešno opravljeno šolanje. Štipendija znaša:

a) za štipendiste na srednjih šolah:

v I. letniku	100 dinarjev
v II. letniku	120 dinarjev
v III. letniku	140 dinarjev
v IV. letniku	160 dinarjev

b) za štipendiste na fakultetah, na visokih in višjih šolah:

v I. letniku (I. in II. semester)	180 din
v II. letniku (III. in IV. semester)	200 din
v III. letniku (V. in VI. semester)	220 din
v IV. letniku (VII. in VIII. sem.)	240 din

Štipendistom, ki imajo svoje stalno bivališče izven kraja šolanja, se lahko prizna še poseben dodatek do največ 100 dinarjev. Prav tako se lahko prizna poseben dodatek do največ 100 dinarjev štipendistom, katerih starši oziroma osebe, ki so dolžne skrbeti za njihovo vzdrževanje, ne morejo prispevati niti k delnemu kritju stroškov njihovega šolanja.

Dodatek iz prejšnjega odstavka se šteje za sestavni del štipendije. O višini dodatka odloča za vsak primer posebej komisija za izobrazevanje kadrov.

Upravni odbor podjetja je pooblaščen, da po potrebi določi drugačno višino štipendij in dodatkov iz tega člena.

Štipendistu oziroma posojilojemalcu, ki je poslan na šolanje v inozemstvo, pripada tudi povračilo potnih stroškov za dvakratno potovanje v kraj šole in za povratek.

16. člen

Štipendistom, ki se šolajo na fakultetah, na visokih, višjih in srednjih šolah, se ob uspešnem zaključku vsakega semestra (polletja) izplača posebna nagrada v višini:

- a) 100 % mesečne štipendije po prvem odstavku prejšnjega člena za odlični uspeh in
- b) 50 % mesečne štipendije po prvem odstavku prejšnjega člena za prav dober uspeh.

Nagrada iz prejšnjega odstavka ni sestavni del štipendije.

17. člen

Posojilo lahko znaša največ toliko, koliko znaša štipendija. Za višino posojila se smiselno uporabljajo določbe 15. člena tega pravilnika.

Posojila so brezobrestna, razen v posebnih primerih, ki so določeni v tem pravilniku.

18. člen

Štipendist oziroma posojilojemalec si mora prizadevati, da redno napreduje v šoli in opravlja izpite v predpisanih rokih. Dolžan je tudi, da v predpisanim roku konča šolanje.

O svojem šolskem uspehu mora ob vsakem polletju poročati upravno-kadrovskemu sektorju podjetja.

19. člen

Štipendist oziroma posojilojemalec je dolžan, da vsako leto v času šolskih počitnic opravi enomesečno počitniško prakso v podjetju ali v drugi organizaciji, v katero ga referent za izobrazevanje odredi ali mu zanjo da svoje soglasje.

Počitniška praksa je lahko tudi daljša, če to zahteva program šole. Za delo, opravljeno med počitniško prakso, ima štipendist oziroma posojilojemalec pravico do posebne nagrade, ki znaša:

a) za učence srednjih šol (mesečno):

I. in II. letnika	120 do 180 dinarjev
III. in IV. letnika	140 do 200 dinarjev

b) za študente višjih in visokih šol (mesečno):

I. in II. letnika	160 do 220 dinarjev
III. in IV. letnika	180 do 240 dinarjev

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, znaša nagrada štipendista oziroma posojilojemalca, ki opravlja počitniško prakso pri ribolovu, 25 do 75 % deleža člana posadke za ulovljene ribe. Če bi zaradi slabega ulova rib nagrada znašala manj, kot je določeno v prejšnjem odstavku, se razlika izplača iz sredstev za izobrazevanje. Če pa znaša mesečna nagrada na podlagi ulova več kot skupna vsota štipendije oziroma posojila in nagrade po prvem odstavku tega člena, mu štipendija oziroma posojilo ne pripada.

O višini nagrade po tem členu odloča komisija za izobrazevanje kadrov na predlog sveta delovne enote, v kateri je štipendist oziroma posojilojemalec opravljal počitniško prakso.

20. člen

Štipendistom in posojilojemalcem, ki imajo svoje stalno bivališče izven Izole in se vozijo na prakso, pripada povračilo dela prevoznih stroškov v isti višini kot članom delovne skupnosti. Če morajo v času prakse začasno bivati v Izoli, pa jim pripada 150 dinarjev mesečno za prenočevanje in prehrano.

21. člen

Štipendist oziroma posojilojemalec izgubi pravico do nadaljnega prejemanja štipendije oziroma posojila:

1. če po lastni krivdi izgubi pravico do šolanja na šoli, za katero prejema štipendijo oziroma posojilo,

2. če spremeni šolo ali stroko brez soglasja podjetja,

3. če brez utemeljenih razlogov zaostaja pri opravljanju izpitov ali ne konča šolanja v roku 6 mesecev od roka, za katerega sta mu bila štipendija ali posojilo dodeljena,

4. če brez utemeljenih razlogov ne opravi počitniške prakse v podjetju,

5. če ne izpolnjuje drugih pogodbenih obveznosti.

22. člen

Štipendist oziroma posojiljemalec je dolžan, da se po končanem šolanju zaposli v podjetju najmanj toliko časa, kolikor je trajalo štipendiranje oziroma kreditiranje njegovega šolanja.

Podjetje je dolžno skleniti takoj po končanem šolanju s štipendistom oziroma posojiljemalcem delovno razmerje, sicer izgubi vse pogodbene pravice.

23. člen

Če ne nastopi dela v podjetju ali če po lastni volji zapusti delo pred časom, kolikor bi moral po pogodbi ostati v podjetju ter v primerih iz 21. člena tega pravilnika, mora štipendist vrniti zneske, ki jih je prejel kot štipendijo, v mesečnih obrokih, ki so enaki višini zadnje prejete mesečne štipendije.

Natančnejše določbe glede vračanja štipendije se določijo v pogodbi o podelitvi štipendije.

24. člen

Posojiljemalcu, ki po končanem šolanju nastopi delo v podjetju in ostane na delu toliko časa, kolikor je prejemal posojilo, se to v celoti odpiše.

Če ne nastopi dela v podjetju, ali če po lastni volji zapusti delo pred časom, kolikor bi moral po pogodbi ostati v podjetju in v primerih iz 21. člena tega pravilnika, mora posojilo v celoti vrniti. Poleg posojila pa mora podjetju plačati še 5% obresti od prejetih posojil.

Posojilo z obrestmi se odplačuje v mesečnih obrokih, ki so enaki višini zadnjega prejetega mesečnega posojila.

Natančnejše določbe glede vračanja posojil se določijo v pogodbi o podelitvi posojila.

III. IZOBRAZEVANJE DELAVCEV

1. Redno šolanje delavcev

25. člen

Če je potrebno, da delavec pridobi ali dopolni šolsko izobrazbo, ki je predpisana v splošnih aktih podjetja za delovno mesto, na katerem dela, mu podjetje lahko odobri redno šolanje na fakultetah, na visokih ali višjih šolah ob naslednjih pogojih:

1. da nima za delovno mesto zahtevane šolske izobrazbe in je ne more pridobiti iz izrednim šolanjem,

2. da uspešno opravlja naloge svojega delovnega mesta,

3. da ga podjetje ne more nadomestiti z drugim delavcem s predpisano šolsko izobrazbo,

4. da ga je mogoče do konca šolanja začasno nadomestiti z drugim delavcem,

5. da dela najmanj 5 let v podjetju.

Delavec iz prejšnjega odstavka ostane v času šolanja član delovne skupnosti podjetja.

26. člen

Delavec, ki mu je šolanje odobreno, sklene s podjetjem posebno pogodbo. Pogodba iz prejšnjega odstavka vsebuje zlasti:

1. naziv šole, na kateri se delavec namerava šolati,

2. trajanje šolanja,

3. obveznosti delavca v času šolanja,

4. pravice delavca v času šolanja,

5. obveznosti delavca po končanem šolanju.

27. člen

Med šolanjem ima delavec v času šolskih počitnic pravico do 30 delovnih dni letnega dopusta, ostali čas počitnic pa je dolžan delati v podjetju na delovnem mestu, ki mu ga odredi komisija za izobraževanje v soglasju s svetom delovne enote, v katero je razporejen.

V pouka prostih dneh med šolskim letom delavec ni dolžan delati v podjetju.

28. člen

Po končanem šolanju se mora delavec vrniti na delo v podjetje in ostati na delu v podjetju najmanj dvakrat toliko časa, kolikor je trajalo šolanje.

29. člen

Ob pogojih iz 25. člena tega pravilnika lahko podjetje odobri delavcu šolanje tudi na posebnih šolah, na katerih se pouk ne opravlja nepretrgoma med celim šolskim letom, temveč s prekinitvami.

V primerih iz prejšnjega odstavka je delavec lahko odsoten z dela le v času pouka na šoli, v ostalem času pa mora delati v podjetju, med letnimi šolskimi počitnicami pa mu pripada redni letni dopust po določbah pravilnika o delovnih razmerjih.

Glede drugih pravic in obveznosti delavcev iz tega člena se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za delavce, katerim je odobreno redno šolanje.

30. člen

Delavcu iz 25. člena tega pravilnika pripada v času šolanja nadomestilo osebnega dohodka v višini osnovnega osebnega dohodka za delovno mesto, na katerem je delal pred odhodom na šolanje. Med delom v podjetju v času šolskih počitnic pa pripada delavcu osebni dohodek po osnovah in merilih, ki so določena v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov za delo na delovnem mestu, na katerem dela.

Delavcem iz 29. člena tega pravilnika pripada v času odsotnosti nadomestilo osebnega dohodka v višini, ki je enaka za delavce iz 25. člena.

Za čas, ko delajo v podjetju, jim pripada osebni dohodek po osnovah in merilih, ki so določena v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov za delo na delovnem mestu, na katerem delajo.

Delavcem iz tega člena pripada v času šolanja tudi pravica do povračila šolnine.

31. člen

V času šolanja pripada delavcem iz 25. in 29. člena, ob pogojih, ki so določeni v tem pravilniku, pravica do povračila potnih stroškov in sicer:

1. delavcem iz 25. člena povračilo prevoznih stroškov za 5 potovanj v šolo in povratek z avtobusom ali drugimi javnimi prevoznimi sredstvi v teku vsakega šolskega leta;

2. delavcem iz 29. člena povračilo prevoznih stroškov za potovanja v šolo z avtobusom in drugimi javnimi prevoznimi sredstvi ter za povratek na delo po vsakokratni prekinitvi pouka na šoli za dalj kot 2 dni, v času pouka na šoli pa 70% dnevnice in 50% najvišje nočnine, ki sta določeni za delavce na službenem potovanju.

32. člen

Če brez upravičenega razloga prekine šolanje, ali ne zaključi šolanja v roku, ki je določen v pogodbi iz 26. člena tega pravilnika, se mora delavec iz 25. in 29. člena takoj po prekinitvi šolanja oziroma po preteku roka, do katerega bi moral šolanje končati, vrniti na delo v podjetje in je v tem primeru dolžan povrniti podjetju nadomestilo osebnih dohodkov, ki mu je bilo izplačano v času šolanja. Pogoji in rok vračanja se določijo v pogodbi.

Če ne izpolnjuje pogojev delovnega mesta, na katerem je delal pred odhodom na šolanje, se delavec po vrnitvi lahko razporedi na drugo delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Ce je delavec prekinil šolanje ali ga ni zaključil v predvidenem roku zaradi zdravstvenega stanja ali zaradi drugih upravičenih razlogov, mu podjetje lahko izjemoma dovoli, da nadaljuje redno šolanje ali da nadaljuje šolanje kot izreden slušatelj šole.

V primeru iz prejšnjega odstavka pa lahko delavec preneha delati v podjetju s tem, da stopi po končanem šolanju ponovno na delo. Med nadaljevanjem šolanja mu podjetje lahko odobri štipendijo ali posojilo v smislu določb II. poglavja tega pravilnika.

2. Izredno šolanje delavcev

33. člen

Glede na potrebe kadrov lahko podjetje odobri posameznim članom kolektiva izredno šolanje za pridobitev določene šolske izobrazbe na fakultetah ter na visokih, višjih, srednjih in drugih šolah ob naslednjih pogojih:

1. da so podjetju potrebni delavci s takšno šolsko izobrazbo ali da je takšna šolska izobrazba predpisana za delovno mesto, na katerem delavec dela;

2. da delavec uspešno opravlja naloge svojega delovnega mesta;

3. da dela najmanj 2 leti v podjetju;

4. da to ne ovira v večji meri rednega opravljanja nalog delovnega mesta, na katerem delavec dela.

Ne glede na določbo 3. točke prejšnjega odstavka, lahko komisija za izobraževanje odobri delavcu izredno nadaljevanje šolanja, tudi preden dopolni 2 leti dela v podjetju, pa je zaključil prejšnje šolanje z odličnim ali prav dobrim uspehom in če je to za podjetje koristno.

34. člen

Delavci, ki jim je odobreno izredno šolanje, ostanejo v času šolanja na delu, za opravljanje izpitov in za druga opravila v zvezi s šolanjem (predavanje, posveti na šoli, praksa v drugi organizaciji ipd.) pa jim pripada izredni plačan dopust, in sicer:

— za izredno šolanje zaradi pridobitve osnovne ali nepopolne srednje šolske izobrazbe — do 10 dni v teku šolskega leta;

— za šolanje na srednjih šolah — do 20 dni v teku šolskega leta;

— za šolanje na fakultetah, na visokih in na višjih šolah — do 30 dni v teku šolskega leta.

V času dopusta ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini, ki je določena v pravilniku o delitvi osebnega dohodka za delavce, ki jim je odobren izredni plačan dopust.

35. člen

Poleg pravice iz prejšnjega člena pripada delavcem, ki jim je odobreno izredno šolanje, tudi pravica do povračila morebitne šolnine in pravica do povračila potnih stroškov (prevozni stroški in dnevnic) ob pogojih, ki so določeni v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

Ce je potrebno, se lahko delavcu, ki je izkoristil ves izredni plačan dopust, odobri za nujna opravila v zvezi z izrednim šolanjem tudi izredni neplačani dopust.

36. člen

Po končanem izrednem šolanju je delavec, ki mu je podjetje plačevalo stroške izrednega šolanja, dolžan ostati v podjetju najmanj polovico toliko časa, kolikor je izredno šolanje trajalo.

37. člen

Pravice in dolžnosti delavca, ki mu je odobreno izredno šolanje, se natančneje določijo v posebni pogodbi, ki se sklene med delavcem in podjetjem.

3. Strokovno izpopolnjevanje in specializacija delavcev

38. člen

Podjetje lahko odobri delavcu strokovno izpopolnitev ali specializacijo.

39. člen

Ce se strokovna izpopolnitev in specializacija ne moreta opraviti v samem podjetju, se delavci lahko pošljejo na izpopolnitev ali specializacijo v drugo delovno organizacijo ali zavod.

Delavec se lahko pošlje na strokovno izpopolnitev ali specializacijo tudi v inozemstvo, če ni za to možnosti v državi.

40. člen

Na strokovno izpopolnitev ali specializacijo se lahko pošlje samo kvalificiran ali visokokvalificiran delavec ali delavec z višjo in visoko šolsko izobrazbo.

41. člen

Strokovno izpopolnjevanje ali specializacija lahko traja od najmanj 15 dni do največ šest mesecev.

42. člen

Za prvih 30 dni ima delavec, ki je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji izven sedeža podjetja, vse pravice, ki so določene za člane delovne skupnosti na službenem potovanju.

Od 31. dneva pripada delavcu iz prejšnjega odstavka 70% dnevnice in 50% najvišje nočnine, ki sta določeni za delavce na službenem potovanju.

43. člen

Po končani strokovni izpopolnitvi ali specializaciji mora delavec ostati v podjetju najmanj eno leto. Ce zapusti delo v podjetju pred potekom enega leta, je dolžan vrniti podjetju vse stroške šolanja oziroma specializacije.

44. člen

Pravice in dolžnosti delavca, ki je poslan na strokovno izpopolnitev ali specializacijo, se natančneje določijo s posebno pogodbo med delavcem in podjetjem.

4. Pridobivanje strokovne izobrazbe na delu

45. člen

Ce ni s predpisi ali s splošnimi akti podjetja drugače določeno, lahko člani delovne skupnosti s praktičnim delom v podjetju ter s posebnimi tečaji, seminarji ipd. pridobijo določeno strokovno izobrazbo, ki je predpisana za posamezno delovno mesto ali delo v podjetju.

Na način iz prejšnjega odstavka lahko delavec pridobi naslednje stopnje strokovne izobrazbe:

- stopnjo polkvalificiranega delavca,
- stopnjo kvalificiranega delavca,
- stopnjo visokokvalificiranega delavca.

46. člen

Za doseg strokovne izobrazbe iz prejšnjega člena je potrebno teoretsko in praktično znanje.

Pogoji za pridobitev strokovne izobrazbe so:

a) za polkvalifikacijo najmanj 5 razredov osnovne šole in najmanj 3 leta prakse na istem ali podobnem delovnem mestu;

b) za kvalifikacijo najmanj popolna osnovna šola in 2 leti prakse kot polkvalificiran delavec na istem ali podobnem delovnem mestu oziroma najmanj 5 razredov osnovne šole in 3 leta prakse kot polkvalificiran delavec na istem ali podobnem delovnem mestu;

c) za visoko kvalifikacijo ustrezná poklicna šola in najmanj 3 leta prakse na delovnem mestu kvalificiranega delavca.

47. člen

Steje se, da je delavec pridobil določeno stopnjo strokovne izobrazbe tedaj, ko je pred posebno komisijo, ki jo imenuje upravni odbor podjetja za vsako vrsto in stopnjo izobrazbe posebej, uspešno opravil preizkus znanja.

Izpitna komisija ima predsednika in 2 člana. Člani komisije morajo imeti najmanj za eno stopnjo višjo strokovno izobrazbo, kot je stopnja strokovne izobrazbe, za katero se opravlja preizkus znanja. Za preizkus znanja za visoko kvalifikacijo mora imeti vsaj en član komisije visoko izobrazbo.

48. člen

Preizkus znanja ima teoretski in praktični del. Teoretski del je: za kvalifikacijo in visoko kvalifikacijo pismen in usten ter za polkvalifikacijo samo usten.

Ocena preizkusa se glasi: »je uspešno opravil« ali »ni opravil«.

49. člen

Delavcu, ki je uspešno opravil preizkus znanja, se izda posebno potrdilo o priznani stopnji izobrazbe. Priznana izobrazba velja samo na delovnih mestih, za katera je zahtevana takšna vrsta in stopnja izobrazbe in je pri delitvi osebnih dohodkov in pri uveljavljanju drugih pravic delavcev iz delovnega razmerja izenačena z redno pridobljeno izobrazbo.

50. člen

Ce je potrebno, da delavec za pridobitev določene stopnje strokovne izobrazbe obiskuje posamezne tečaje, seminarje ipd., ima v tem času vse pravice delavcev, ki jim je odobreno strokovno izpopolnjevanje ali specializacija.

Ce se tečaj, seminar itd. organizira v podjetju, ima delavec v času odsotnosti z dela pravico do nadomestila v višini, ki pripada delavcu v času izrednega plačanega dopusta.

51. člen

Program teoretskega in praktičnega znanja pripravi referent za izobraževanje, potrdi pa ga komisija za izobraževanje.

52. člen

Delavec, ki ne opravi z uspehom preizkusa znanja, lahko preizkus še enkrat ponovi, toda šele po preteku 6 mesecev po prvem preizkusu.

IV. UČENCI V GOSPODARSTVU

53. člen

Glede na potrebe po kvalifikaciji delavcev sprejema podjetje v uk vajence raznih strok.

Za sprejem morajo vajenci izpolnjevati naslednje pogoje:

a) imeti morajo popolno osnovno šolsko izobrazbo,

b) biti morajo fizično in umsko sposobni za poklic, ki ga bodo opravljali po končani učni dobi.

54. člen

Vajenci se sprejemajo na podlagi javnega razpisa, ki se izvede po postopku, določenem v 10., 11., 12. in 13. členu tega pravilnika.

55. člen

Med vajencem in podjetjem se sklene pogodba (učna pogodba), ki vsebuje vzajemne pravice in dolžnosti podjetja in vajenca, zlasti pa:

1. poklic, za katerega se bo vajenec izučil,
2. trajanje učne dobe,
3. druge pravice in obveznosti vajenca in podjetja.

Učno pogodbo podpišejo starši oziroma skrbnik vajenca ali vajenec, ki je že dopolnil 18. leto starosti ter vodja upravno-kadrovskega sektorja.

56. člen

Zaradi teoretskega pouka pošilja podjetje vajenca v ustrezne šole in plačuje vse stroške šolanja.

57. člen

V času učne dobe ima vajenec pravico do mesečne nagrade v višini, ki je določena v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

Nagrada vajenca ne sme biti manjša od nagrade, ki je določena v predpisih občinske skupščine Izola.

58. člen

Podjetje lahko odpove pogodbo z vajencem:

1. če vajenec samovoljno zapusti ali prekine učenje,
2. če postane vajenec duševno ali telesno nesposoben za pridobitev ali za opravljanje poklica,
3. če pri praktičnem delu ali šolskem pouku ne dosega zadovoljivih rezultatov,
4. v drugih utemeljenih primerih.

V primerih iz 1. in 3. točke prejšnjega odstavka je vajenec dolžan povrniti podjetju stroške šolanja, razen zneskov, ki jih je med učno dobo prejel kot mesečno nagrado.

Ce je nastala nezmožnost vajenca za nadaljnji pouk ali za delo po pridobljenem poklicu med učno dobo v podjetju, mora podjetje sprejeti vajenca na delo na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi delovni sposobnosti.

59. člen

Vajenec je dolžan, da po dovrstitvi učne dobe stopi na delo v podjetje in da dela v podjetju najmanj toliko časa, kolikor je trajala učna doba.

Ce vajenec ne izpolni obveznosti iz prejšnjega člena, je dolžan povrniti podjetju vse stroške šolanja, razen zneskov, ki jih je med učno dobo prejel kot redno mesečno nagrado.

60. člen

Podjetje mora delavcu iz prejšnjega člena zagotoviti delovno mesto, ki ustreza njegovemu poklicu.

Ce podjetje ne izpolni obveznosti iz prejšnjega odstavka, delavec ni dolžan delati v podjetju.

Z njegovim soglasjem lahko podjetje zagotovi delavcu tudi drugo delovno mesto.

V. PRIPRAVNIKI

61. člen

Stipendisti in posojilomalci podjetja ter druge osebe, ki so končale visoko, višjo ali srednjo šolo in stopajo prvič na delo, se sprejmejo kot pripravniki z namenom, da pridobijo delovne izkušnje, ki so potrebne za samostojno delo v svoji stroki oziroma na delovnem mestu, za katero se pripravljajo.

62. člen

Število pripravnikov, vrsta in stopnja njihove šolske izobrazbe in roki, v katerih bodo sprejeti, se določijo vsako leto posebej v planu kadrov, ki ga sprejme delavski svet podjetja najkasneje do 31. januarja.

Plan se mora po sprejetju poslati Občinski skupščini Izola in Komunalnemu zavodu za zaposlovanje v Kopru.

63. člen

Delovna mesta pripravnikov, razen tistih, ki jih podjetje sprejme kot lastne stipendiste ali posojilomalce, se razglasijo na način, ki je v pravilniku o delovnih razmerjih določen za razglasjanje prostih delovnih mest.

64. člen

O sprejemanju pripravnikov sklepa komisija za izobraževanje. Pri izbiri kandidatov upošteva komisija zlasti naslednje okoliščine:

- uspeh, ki ga je kandidat dosegel v šoli,
- kraj bivanja,
- dobo čakanja na zaposlitev,
- socialne razmere,
- druge okoliščine, ki so pomembne za delovno mesto, ki ga bo kandidat po pripravniški dobi zasedel.

Ob enakih pogojih imajo pri izbiri prednost otroci članov delovne skupnosti in borcev NOV.

Zoper sklep o izbiri kandidata imajo kandidati, ki menijo, da je bil kršen postopek pri sprejemanju kandidatov, ali da je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje pogojev delovnega mesta pripravnika, pravico do ugovora na delavski svet podjetja v roku 8 dni od prejema sklepa.

65. člen

Pripravniška doba traja za pripravnike z visoko in višjo šolsko izobrazbo 1 leto, za pripravnike s srednjo šolsko izobrazbo pa 6 mesecev. Glede na delo, ki ga bodo po pripravniški dobi predvidoma opravljali, se v planu kadrov za posamezne vrste pripravnikov z visokošolsko izobrazbo lahko določi tudi daljša pripravniška doba, toda največ do dveh let.

66. člen

Med pripravniško dobo se pripravnik strokovno usposablja za bodoče delo, seznanja s področjem svoje stroke, s problematiko podjetja, še posebej pa z delom na delovnem mestu, na katero bo po pripravniški dobi predvidoma razporejen.

Pripravnik dela pod strokovnim nadzorstvom vodje enote oziroma službe, v katero je razporejen ali drugega strokovnega delavca, ki ga določi vodja sektorja.

67. člen

Pripravniki delajo po posebnem programu, ki ga na predlog referenta za izobraževanje za vsakega pripravnika posebej določi komisija za izobraževanje.

Program strokovnega usposabljanja vsebuje:

1. informativni del (uvajalni seminar in spoznavanje podjetja kot celote);
2. informativno-formativni del (spoznavanje delovnih enot in še posebej tistih, s katerimi bo pripravnik predvidoma sodeloval pri izvajanju strokovnih nalog);
3. formativni del (usmerjeno in poglobljeno spoznavanje ožjega delovnega področja z navodili na delovnem mestu).

Poleg gornjega vsebuje program še:

- čas prakticiranja v posamezni enoti ali službi oziroma na posameznem delovnem mestu;
- naloge oziroma dejavnosti, s katerimi se mora pripravnik seznaniti in tiste, ki jih mora obvladati;
- posamezne naloge, način izvedbe in ocenjevanja;
- naloge strokovnega delavca, pri katerem pripravnik dela po programu.

68. člen

Naloge vodij sektorjev oziroma služb v zvezi z delom pripravnikov so zlasti naslednje:

— da sodelujejo pri sestavljanju programa pripravniške dobe in po potrebi podrobneje določijo program za tisti čas, ko pripravnik dela v posameznem sektorju oziroma službi in ga obrazložijo pripravniku;

— da določijo naloge vodij oddelkov in posameznih delavcev v zvezi z usposabljanjem pripravnika ter opravila, s katerimi se morajo pripravniki na splošno seznaniti in tista, ki jih morajo obvladati;

— da opozarjajo pripravnike na pomanjkljivosti, ki se ugotovijo pri njihovem delu;

— da svetujejo pripravnikom strokovno literaturo, ki jo morajo proučiti, če ni že določena v programu;

— da predlagajo uvedbo postopka zoper pripravnika zaradi kršitve delovnih dolžnosti.

Naloge vodij oddelkov oziroma drugih delavcev, ki jih vodja sektorja oziroma službe odredi za inštruktorje — mentorje so:

— da izvajajo naloge, ki jih prejmejo od vodij sektorjev oziroma služb in naloge, ki so določene v programu;

— da čimbolj učinkovito posredujejo pripravniku svoje znanje;

— da pomagajo pripravniku pri izvajanju konkretnih nalog in pri vodenju dnevnika ter da ga ocenjujejo;

— da seznanijo pripravnika s predpisi o varnosti pri delu;

— da usmerjajo pripravnika k pravičnim medsebojnim odnosom v delovni skupnosti, mu dajejo navodila in pripombe glede pravičnega opravljanja nalog in dobrega gospodarjenja.

Kršitev določb tega člena se šteje za hujšo kršitev delovnih dolžnosti.

69. člen

Za pravilno in vsestransko izvedbo strokovnega usposabljanja pripravnika je odgovoren referent za strokovno izobraževanje kadrov, ki mora spremljati izvajanje njegovega programa.

70. člen

Med pripravniško dobo se pripravniku ne sme naložiti samostojnega opravljanja nalog vodilnih ali drugih strokovnih delovnih mest v podjetju.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, se pripravniku lahko naloži opravljanje določenih opravil posameznega delovnega mesta. Tako delo se šteje za del strokovnega usposabljanja in ga pripravnik opravlja pod nadzorstvom in z odgovornostjo vodilnega ali drugega strokovnega delavca.

71. člen

V času pripravniške dobe vodi pripravnik dnevnik izvajanja programa, v katerega vpisuje zlasti: delovna mesta oziroma opravila, s katerimi se seznanja, trajanje dela na posameznem delovnem mestu, podatke o delavcih, pod nadzorstvom katerih dela, svoja opažanja in pripombe ter morebitna vprašanja, h katerim so potrebne obrazložitve in pojasnila itd.

Dnevnik iz prejšnjega odstavka mora najmanj enkrat mesečno pregledati in potrditi referent za izobraževanje kadrov.

72. člen

Po preteku pripravniške dobe opravi pripravnik preizkus znanja pred posebno komisijo. Preizkus znanja je pismen in usten. Za pismeni izpit napiše nalogo o posameznem vprašanju s področja, ki ga je po programu proučeval. V ustnem delu izpita pa zagovarja svojo nalogo. Pri preizkusu znanja mora pripravnik dokazati, da teoretsko in praktično obvlada delovno področje oziroma delo, za katero se je med pripravniško dobo usposabljal.

73. člen

Komisijo imenuje upravni odbor podjetja na predlog kadrovske službe. Komisijo sestavljajo predsednik in dva člana, ki morajo imeti šolsko izobrazbo najmanj enake stopnje, kot je stopnja izobrazbe pripravnika.

74. člen

Uspeh preizkusa znanja se glasi: »je uspešno opravil« ali »ni opravil«.

75. člen

Pripravnik, ki se po preteku pripravniške dobe ne prijavi na preizkus znanja ali ki odstopi od izpita, se šteje, da izpita ni opravil.

76. člen

O opravljenem preizkusu znanja izda izpitna komisija pripravniku potrdilo, ki ga podpiše predsednik komisije.

77. člen

Delavca, ki je uspešno opravil preizkus znanja, razporedi komisija za izobraževanje na delovno mesto, za katero se je usposobil, v soglasju s svetom delovne enote, v kateri je to delovno mesto.

Delavca, ki po končani pripravniški dobi ne opravi uspešno preizkusa znanja, razporedi komisija za izobraževanje v soglasju s pristojnim svetom ustrezne delovne enote na delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje. Če delavec tako mesto odkloni, ali če podjetje nima takega prostega delovnega mesta, preneha pripravniku delo v podjetju v skladu z določbami pravilnika o delovnih razmerjih.

78. člen

Pripravnikom pripada med pripravniško dobo osebni dohodek v višini, ki je določena v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

VI. PRISTOJNOST ZA ODLOČANJE O PRAVICAH IN DOLŽNOSTIH S PODROCJA IZOBRAŽEVANJA

79. člen

Ce ni v prejšnjih poglavjih pravilnika drugače določeno, so za odločanje o posameznih zadevah iz tega pravilnika pristojni naslednji organi:

1. komisija za izobraževanje:

- za razpis štipendij in posojil ter za podeljevanje štipendij in posojil (11. in 12. člen);
- za sprejem štipendistov in posojiljemalcev na delo (22. člen);
- za odobritev rednega šolanja delavcev (25. člen);
- za odobritev šolanja na posebnih šolah, na katerih se pouk ne opravlja nepretrgoma (29. člen);
- za izdajo dovoljenja, da delavec nadaljuje šolanje (32. člen);

— za odobritev izrednega šolanja delavcev (33. člen);

— za odobritev izrednega neplačanega dopusta (34. člen);

— za odobritev strokovne izpopolnitve in specializacije delavca (38. in 39. člen);

— za razpis in sprejemanje vajencev (54. člen);

— za razpis in sprejemanje pripravnikov (63. člen);

O ugovorih zoper sklepe komisije je pristojen delavski svet podjetja.

2. Za podpisovanje pogodb o podelitvi štipendij in posojil (14. člen);

— o rednem šolanju delavcev (25. člen);

— o izrednem šolanju delavcev (37. člen);

— o strokovnem izpopolnjevanju in specializaciji delavcev (44. člen);

— učne pogodbe vajencev (55. člen) vodja upravno-kadrovskega sektorja;

3. za podpisovanje odločb, izdanih na podlagi sklepov komisije za izobraževanje iz prve točke, — vodja upravno-kadrovskega sektorja, sklepov delavskega sveta o ugovorih — glavni direktor podjetja;

4. za odločanje o drugih pravicah in dolžnostih, ki so določene v tem pravilniku, se smiselno uporabljajo določbe III. poglavja pravilnika o delovnih razmerjih.

VII. KONČNE DOLOČBE

80. člen

Z dnem, ko stopi v veljavo ta pravilnik, preneha veljati pravilnik o izobraževanju, ki ga je sprejel delavski svet Kombinata na svoji seji dne 17. aprila 1964.

81. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi na razglasnih deskah podjetja.

Pravilnik je bil objavljen dne 19. novembra 1968.

Namestnik

predsednika delavskega sveta:

VINKO FRANETIČ, l. r.

Z zasedanj skupščine občine Izola

Na seji občinske skupščine Izola, ki je bila 29. oktobra 1968, je bilo obravnavano in sprejeto naslednje:

1. Vprašanja in odgovori odbornikov.

Odbornikom je bil podan odgovor na vprašanja, ki so jih postavili na zadnji seji glede kvalitete kruha in obratovanja nove pekarnice v Bertokih. Glede zaračunavanja stroškov za pakiranje kruha (vrečke) bo odbornikom podan odgovor na prihodnji seji.

Turk Karlo je podal poročilo o cenah mesa v Izoli glede na znižanje odkupne cene živine. Povedal je, da je bil opravljen pregled po vseh mesnicah, kjer je bilo ugotovljeno, da so cene mesa v Izoli povsod enake, razen v Turopoljcu, kjer so cene nekoliko nižje (rostbif za 1.—Ndin in stegno za 2.—Ndin). Maloprodajne cene ne presegajo zneskov, ki so bili določeni kot najvišje maloprodajne cene za goveje meso.

2. Poročilo o delu in problematiki socialnega varstva na območju občine Izola v letu 1967.

Po obravnavi poročila in stališč ter predlogov sveta za zdravstvo in socialno varstvo, ki jih je podal k temu poročilu, je skupščina sprejela naslednje sklepe:

a) glede na predlog sveta (4/a točka), da bi se gledališka dvorana preuredila v kino dvorano, skupščina pooblašča svet za urbanizem in komunalne zadeve, da stopi v stik s kinom Globus glede premestitve kina. Prav tako naj svet pripravi celotni program razporeditve prostorov za kulturno in športno dejavnost (telovadnica, kino, prostor za mladinske plese);

b) sprejmejo se smernice in predlogi sveta za zdravstveno in socialno varstvo. Do januarja 1969 je potrebno pripraviti podroben program dela in razvoja kulturnih, družbenih in športnih organizacij, kar bo služilo kot osnova pri dodeljevanju sredstev tem organizacijam iz občinskega proračuna;

c) upravni organi občine naj za prihodnjo sejo pripravijo ustrezno gradivo in obrazložitev glede prireditev mladinskih plesov v Izoli. Na sejo je povabiti predstavnike mladine, da tudi oni o tem podajo svoje mnenje.

3. Informacija o zazidalnem načrtu ob Gostinskem šolskem centru v Izoli. Glede na to, da skupščina na seji dne 9/7-1968 ni sprejela predloženega zazidalnega načrta ob Gostinskem šolskem centru v Izoli, je zadevo ponovno obravnaval svet za urbanizem in predlagal, naj bi se razpisal javni natečaj za idejno rešitev tega dela mesta.

Skupščina je v tej zvezi sprejela sklep, naj se razpiše javni natečaj, skupne nagrade z vsemi prispevki pa ne smejo presegati 10.000 Ndin, katera sredstva bo potrebno zagotoviti v proračunu.

Tovarna mesnih izdelkov Maribor je zaprosila občino, da bi ji dovolila v bivšem skladišču »Vesne« v Gorkega ulici za dobo 8 let urediti delikatesno trgovino.

Skupščina je sprejela sklep, da bo o tej zadevi sklepala na eni izmed prihodnjih sej.

4. Predlog odloka o ustanovitvi davčne uprave.

Skupščina je sprejela odlok o ustanovitvi davčne uprave. To bo poseben upravni organ pri občini, ki bo pričel delati s 1. januarjem 1969.

5. Predlog odloka o določitvi tarif za uporabo luke in luških naprav v Izoli.

Skupščina je sprejela zgoraj navedeni odlok. V tem odloku so podrobno določene tarife za vkrčavanje in izkrčavanje potnikov in blaga, za privez plovnih objektov, za prezimovanje plovnih objektov ter za drugo koriščenje luke in njene obale.

6. Predlog odredbe o spremembi odredbe o določitvi cen za nekatere proizvode in o določitvi marž v prometu na drobno.

Skupščina je z večino glasov sprejela zgoraj navedeno odločbo, ki se nanaša na zvišanje cene jedilnega — semenskega olja in svežega mleka. Tako bo odslej cena semenskega olja v sodih (rafinirano) 5.—Ndin, olja v enolitrskih steklenicah pa po 5,25 Ndin. Cena mleka v litrskih steklenicah bo 1,50 Ndin, v prepak vrečkah pa 1,60 Ndin.

7. Predlog sprememb in dopolnitev statuta kombinata Delamaris Izola.

Na predlog pristojne komisije za obravnavo statutov delovnih organizacij je skupščina sprejela sklep, da ni zadržkov za sprejem sprememb in dopolnitev statuta kombinata Delamaris.

Ko bo delavski svet statut sprejel (spremembe in dopolnitve), ga dostavi občinski skupščini (pristojni komisiji).

Na seji SO Izola dne 12. novembra 1968 so bili sprejeti naslednji sklepi:

A. ENAKOPRAVNO SKLEPANJE OBEH ZBOROV

1. Vprašanja in odgovori odbornikov.

Odborniki so ponovno kritizirali kvaliteto kruha v Izoli. Predsednik je odgovoril, da bodo poklicani na razgovor predstavniki podjetja Mlinotest iz Ajdovščine in kolikor se stvar ne bo uredila, bo na prihodnji seji podan predlog za preklic odredbe o zvišanju cene kruha. Glede na pripombo, da je bila cena jedilnemu olju dvignjena že pred sprejemom odredbe o zvišanju cene, je predsednik dejal, da bo zadevo preverila tržna inšpekcija.

Zadevo v zvezi s pritožbo Splošnega komunalnega podjetja zaradi obsekovanja ceder v Bazoviški (Nadaljevanje na 8. strani)



Mira Kalligarič in Amalija Benigar pri svojem delu v kontrolnem laboratoriju — obrat Iris

(Nadaljevanje s 7. strani)

ulici naj reši svet za urbanizem in komunalne zadeve.

Nekateri odborniki so pripomnili, da ni prav, da je dovoljeno cirkusu obratovanje v centru mesta, to je na bivšem nogometnem igrišču. Predsednik je dejal, da bodo o tem upravni organi in svet za urbanizem podali poročilo na prihodnji seji.

2. Potrditev sklepov Medobčinskega sveta občin Izola, Koper in Piran, sprejetih na 3. redni seji, dne 17. 9. 1968.

Skupščina je potrdila navedene sklepe, ki se nanašajo na delo komisije za izdelavo zasnove dolgoročnega programa slovenske obale in na naloge, ki jih imajo s tem v zvezi občinske skupščine in delovne organizacije na obali.

3. K poročilu o izvršenih sklepih 76. in 77. seje skupščine ni bilo pripomb.

4. Predlog odloka o preimenovanju nekaterih ulic v mestu Izola.

Svet za splošno upravo in notranje zadeve je podal predlog, da bi se ulica ob Starem zidovju preimenovala ob 25-letnici ustanovitve Istrskega odreda po tem odredu. Odborniki so bili mnenja, da ne bi spreminjali imena te ulice, ki označuje kraj, kjer je potekal stari mestni zid. Po istrskem odredu naj bi se imenovala prva nova ulica, ki bo v mestu. Odlok ni bil izglasovan.

Sprejet pa je bil sklep, naj se v bodoče že v zazidalnem načrtu določenih predelov mesta določijo imena novih ulic.

5. Predlog odloka o urbanističnem programu slovenske obale.

Odlok o urbanističnem programu slovenske obale je bil sprejet že leta 1966, vendar pa so v letu 1967 izšli novi predpisi, ki drugače urejajo urbanistično programiranje in zato je bilo potrebno nekatere določbe prejšnjega odloka popraviti.

Invest-biro je zato izdelal nov odlok za vso slovensko obalo. Odlok je bil soglasno sprejet, prav tako tudi sklep glede obalne ceste, sanacijskega načrta Izole in ureditve Simonovega zaliva.

6. Predlog odloka o rebalansu proračuna občine Izola.

Po dosedanji realizaciji dohodkov proračuna občine Izola je ugotovljeno, da se bodo dohodki zvišali na 55.710 Ndin, za prav toliko se zvišajo tudi izdatki. Zato se prerazporedijo nekatere postavke v dohodkih in izdatkih. Spremeni se tudi stopnja sredstev za TIS od prometnega davka od 41,82 % na 48,43 %.

Soglasno je bil sprejet odlok o spremembi odloka o proračunu občine Izola za leto 1968 in odlok o spremembi odloka o oblikovanju sredstev za financiranje temeljne izobraževalne skupnosti.

7. Informacija o mladinski plesni prireditvi v Izoli ob ribiškem prazniku.

Glede na to, da je bilo v časopisu zadnje čase precej člankov o mladinskem plesu ob ribiškem prazniku, prav tako tudi o tem, da mladina v Izoli nima za plesne primerne prostora, so upravni organi občine Izola pripravili s tem v zvezi za skupščino ustrezno informacijo. V daljši razpravi okrog tega vprašanja so odborniki ugotovili, da je potrebno mladini zagotoviti prostor za klub, o zadevah mladine in njene organizacije nasploh pa naj razpravlja SZDL, ZK in organizacija ZMS, ki naj se ustrezno organizira v Izoli. Na teh razpravah bodo sodelovali tudi odborniki skupščine.

8. Predlog sklepa o potrditvi statuta Krajevne skupnosti Dvori nad Izolo je bil soglasno sprejet.

9. Predlog sklepa o prenosu zgradb družbene lastnine v uporabo osnovni šoli z italijanskim učnim jezikom Izola.

Tu gre za prenos stavbe, stoječe na zemlji. parc. 437 in stavbe, stoječe na zemlji. parc. 438 in upravljanja občine Izola na upravljanje osnovne šole z italijanskim učnim jezikom. V teh stavbah naj bi se uredila telovadnica in potrebni prostori za šole italijanske etnične skupine. Sklep je bil soglasno sprejet.

10. Predlog sklepa o najetju posojila za adaptacijo osnovne šole z italijanskim učnim jezikom v Izoli.

Za adaptacijo osnovne šole z italijanskim učnim jezikom v Izoli (popravilo stopnišča, preureditev hišnikovega stanovanja, dozdava še dveh učilnic), je potrebnih 587.630 Ndin. Od tega bo prispevala republika 70 % pod pogojem, da 30 % prispeva občina. Zato je potrebno najeti kredit v višini 177.000 Ndin. Sklep je bil sprejet.

B. SKUPNA SEJA OBEH ZBOROV

1. Predlog sklepa o razrešitvi in imenovanju predstavnika družbene skupnosti v svet Splošnega komunalnega podjetja Izola.

Razrešen je bil Božo Cividini, delavec stanovanjskega podjetja Izola, ker ne stanuje na območju občine Izola. V svet SKP je bil imenovan Angel Turk, računovodja Stanovanjskega podjetja Izola.

2. Predlog sklepa o imenovanju predstavnika družbene skupnosti v svet Osnovne šole »Vojke Smuc« v Izoli.

V svet je bila imenovana Danica Blažina iz Izole, ker je prejšnjemu članu potekel mandat že v lanskem letu.

3. Predlog sklepa o imenovanju predstavnika družbene skupnosti v svet Osnovne šole z italijanskim učnim jezikom v Izoli.

Prejšnjemu članu Eliu Sviligoju je potekel mandat, zato je bil za naslednjo dveletno mandatno dobo imenovan Kavalič Giovanni iz Izole.

4. Predlog sklepa o razrešitvi in imenovanju predstavnika družbene skupnosti v organ upravljanja Gostinskega šolskega centra v Izoli.

Razrešen je bil Jože Bolje, ker kot direktor omenjene šole ne more biti tudi predstavnik družbene skupnosti. Za enoletno mandatno dobo je bil imenovan Jordan Jerman, zasebni gostilničar iz Izole.

5. Predlog sklepa — soglasja o razrešitvi sodnika Občinskega sodišča v Piranu in soglasja za razpis mesta sodnika.

Sodnik Bogo Lavrič je odpovedal delovno razmerje pri Občinskem sodišču v Piranu. Zato ga je treba razrešiti in dati soglasje za razpis mesta za novega sodnika. Skupščina je sprejela oba sklepa.

Tajnik
Drago Ukmar



Naši najmlajši

Drobni nasveti za vsakogar

Goveja juha bo lepše barve, če damo vanjo kuhat nekaj skorjic starega kruha.

Leča bo pikantnejšega okusa, če ji tik pred serviranjem dodamo žlico kisa.

Kadar dodajamo jajca vroči jedi, beljak ne bo zakrknil, če jajce prej zžvrkljamo z malo mrzlega mleka, posodo z jedjo pa odstavimo.

Rumenjaki bodo ostali nekaj dni sveži, če jih hranimo v hladilniku v posodi in prekrite z vodo.

Olje varujemo pred svetlobo; steklenice ovijemo s temnim, neprozornim papirjem in hranimo na hladnem. Drži največ pol leta. Pred vlago in svetlobo varujemo tudi mast.

Mesni ekstrakt, jušne kocke in podobno dodamo jedem proti koncu kuhanja — ravnamo se po navodilih na ambalaži — da ne zgube arome.

Kvas bo ostal dalj časa svež, če ga tesno nadevamo v kozarec, ki ga dobro zapremo.

Osušen kvas lažje gladko umešamo z mlekom, če ga zmešamo s sladkornim prahom.

Jedi iz ovsenih kosmičev, zdroba ali kaše bodo okusnejše, če živila pred kuhanjem nekoliko prepražimo.

Pečeno sladico bomo brez težav dobili celo iz kvadrastega modla ali modla za srnin hrbet, če model obložimo z dobro pomaščenim pergamentnim papirjem in šele nato damo vanj sladico. Ob straneh naj bo toliko papirja, da ga lahko primemo s prsti in sladico z njim vred dvignemo; papir potem s sladice zlahka odstranimo.

Narastek, ki se je zaradi močne gornje vročine v pečici zažgal, popravimo: sežgano plast odstranimo, narastek premažemo z žvrkljanim jajcem in ga hitro še malo opečemo.

Torto bi radi lepo gladko prerezali za nadev. Ovijemo jo z močnim sukancem, ga zategnemo in povlečemo in tako gladko prerežemo.

Moške srajce s sivimi konicami ovratnikov niso lepe. Napake skoraj ne moremo odpraviti drugače kot z novim ovratnikom. Pač pa jo lahko preprečimo.

Ne perimo s srajcami drugega perila. Mehke tkanine in trikotaža vedno puščajo drobna vlakna, ki jih posebno današnje tkanine (sintetične ali iz mešanice) kar privlačijo. Včasih ostanejo vlakna le na blagu, često pa se ujamejo v dvojnih robovih in se sprimejo v temne kepice.

Moške srajce iz sintetičnih vlaken sušimo navadno na obešalnikih. Ne pozabimo zavihati ovratnika navzgor, da se v konico ovratnika ne odtečejo morebitni ostanki vlaken na srajci in da se razpuščena umazanija odteče iz konice.

Za likanje velikih gladkih kosov perila porabimo kar precej časa. Zložimo jih lepo gladko na mizo, kjer bomo likali, pa bodo podlaga pri likanju manjših gladkih kosov in jih bomo tako lahko likali obenem z njimi.

Novo volneno tkanino prelikamo z vlažno krpo, še preden jo ukrojimo in sešijemo, ker se potem ne narede lise in robovi, ko likamo šive.

Svilo likamo vlažno.

Umetno svilo likamo na narobni strani.

Volneni polst previdno in rahlo prelikamo prek svilenega papirja. Če za likanje rokavov nimamo posebne priprave, si pomagamo s krepko zvito večjo krpo, ki jo potisnemo v rokav.

Da vijaki ne bi sčasoma zarjaveli, jih premažemo z grafitom. Zarjavele vijake pokapamo s petrolejem.

Zamašek za zapiranje steklenice s salmijakom namočimo v stearin, da ga salmijakovi hlapci ne razjejo.

Če se znamke zlepijo, jih damo med dva kosa tankega svilenega papirja, prelikamo z vročim likalnikom in ločile se bodo.

Novo sirkovo metlo pustimo nekaj ur v močni solni raztopini in zdržala bo skoraj dvakrat toliko časa kot sicer.

Prevelikega zamaška ne obrežemo, temveč ga spodaj klinasto izrežemo, da ga moremo stisniti v grlo steklenice.

Če ne moremo odviti pokrova pri kozarcu, primemo pokrov s kosom steklenega papirja pa bo šlo.

Če postrežete bolniku, rekonvalescentu ali »crkljančku« z jutranjo kavo ali čajem v postelji, dajte pod skodelico na krožnik papirnat prtič ali okrogel kos filtrirnega papirja. Skodelica ne bo drsela, papir pa bo vsrkal morebitne kapljice.

Prazne aluminijaste posode ne dajemo na vročo ploščo in je ne izpostavljamo prevelikim temperaturnim razlikam, če hočemo, da bo obdržala ravno dno. Jedi v aluminijasti posodi mešamo le z leseno kuhalnico.

Medeninaste predmete čistimo z mešanico soli in kisa (kašo). Medenino zdrgnemo, splaknemo s čisto vodo in osvetlimo z mehko krpo.

Gramofonske plošče od časa do časa rahlo zbrišemo s kosom vate, namočenim v bencinu, in spet bodo lepo »pele«.

Ko začnemo spravljati stvari v kovčke ali torbe, se ravnajmo po starem preizkušenem pravilu: težke in težje stvari na dno, čevlje v vrečke iz blaga ali drugega ustreznega materiala, oblačila čim manjkrat preganemo, obleke iz občutljivega blaga podložimo ob pregibih s svilenim papirjem, umivalni pribor in nočno perilo naj bosta čim lažje dosegljiva — najbolje je, da ju damo v torbo, od koder ju lahko tudi med potovanjem hitro vzamemo; isto velja za jopico, dežnik ali dežni plašč.

Motne in lisaste kromirane predmete zdrgnemo z mehko pomokano krpo.

Priprave za analitično oceno delovnih mest

Intervju glavnega urednika »Naš glas« s članoma operativne skupine tov. Marjanom Mlekužem in Marjanom Miklošičem o pripravah za analitično oceno delovnih mest, o kateri govorimo v našem podjetju že več let. Naše uredništvo bo skušalo tudi v bodoče objavljati prispevke s tega pomembnega področja dela, za boljše poslovanje in objektivnejše nagrajevanje zaposlenih.

Vprašanje:

Glavni direktor je v soglasju z DS imenoval komisijo za izdelavo analitične ocene delovnih mest. Kakšne ukrepe je komisija do danes storila?

Odgovor:

Komisijo sestavljajo vsi direktorji (vodje) sektorjev in služb, vodja kadrovskega oddelka, referent za organizacijo in referent za kadre in izobraževanje. Komisija je do sedaj pripravila program za izvedbo analitične ocene delovnih mest in predlog za realizacijo prvih šestih faz, ki vsebujejo opis in analizo delovnih mest. Trenutno je v teku priprava vprašalnika za opis in analizo delovnih mest in dogovor o izvršitvi nalog s podkomisijami ter skupinami, ki so bile še dodatno določene na seji komisije za analitično oceno delovnih mest, t. j. operativna skupina in skupina za opis tehnoloških postopkov.

Vprašanje:

Veliko in dolgo se v podjetju govori o analitični oceni delovnih mest oziroma o potrebi po objektivnejši delitvi osebnega dohodka. Kaj je in kakšen namen ima analitična ocena v delitvi osebnega dohodka?

Odgovor:

Mnogo članov našega kolektiva je postavljalo zahtevo po ustrežnejšem nagrajevanju, saj princip kategorij, ki je trenutno v veljavi, ne temelji na težavnosti dela in delovnih razmerah. Kategorije, ki jih imamo v pravilniku, so bile postavljene na podlagi zelo skromnih dokazil. Namen analitične ocene pa je, da delo in delovne razmere na vseh delovnih mestih temeljito preučimo, tako da se bodo večje zahteve dela in težje delovne razmere vidneje odrazile na vrednosti delovnega mesta, t. j. na osnovni postavki delovnega mesta.

Vseh problemov nagrajevanja analitična ocena ne bo mogla rešiti, ker je pri delitvi treba upoštevati še sposobnost, prizadevnost in uspešnost delavcev, kar

bo treba rešiti z drugimi oblikami delitve v okviru pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Vprašanje:

Ali je za uspešno uveljavitev analitične ocene delovnih mest pomembna informiranost kolektiva?

Odgovor:

Za uspešno oblikovanje analitične ocene delovnih mest bodo potrebni posebni ukrepi, vendar bi te pojasnjevali v nadaljnjih prispevkih za naše glasilo. Posebno dobrodošla bi nam bila informiranost vseh članov našega kolektiva o pomenu analitične ocene delovnih mest, o načinu oblikovanja in o vlogi vsakega člana kolektiva pri sestavi te ocene. Če ne bomo k sodelovanju uspeli pridobiti večine članov kolektiva, posebno pa delavcev, ki delajo na strokovno zahtevnih delovnih mestih, tedaj je za uspešno in objektivno analitično oceno delovnih mest kaj malo upanja. Naj pojasnimo: večino podatkov o delovnem mestu, težavnosti dela in drugih posebnostih, ki bodo vplivale na oceno delovnega mesta, bo večina članov kolektiva samostojno vnašala v pripravljen vprašalnik. Komisija in podkomisije bodo le preverjale (za nekatera delovna mesta bodo podkomisije organizirale skupinsko izpolnjevanje vprašalnika), tako da bo prava slika dela odvisna od natančnosti in iskrenosti izpolnjevalcev vprašalnika. Poleg tega bodo lahko vsi člani kolektiva ob razpravi po manjših organizacijskih enotah primerjali svoje delovno mesto z drugimi podobnimi delovnimi mesti. Razumljivo je, da bodo tako lahko vplivali na končno ocenitev. Če se bodo člani kolektiva resno in dosledno lotili razmišljanja in preučevanja svojega delovnega mesta, tedaj bodo lahko s prepričljivimi dokazi vplivali na vrednost svojega ali podobnega delovnega mesta.

Vprašanje:

Kaj naj razumemo pod besedo »preučevati« svoje delovno mesto?

Odgovor:

Naši starejši, pa tudi uspešnejši mlajši člani kolektiva svoje delo dobro obvladajo, vendar bi imeli marsikateri izmed njih velike težave, če bi morali svoje delo opisati. V predvidenih opisih (vprašalniku) bo treba navesti delovne razmere, položaj telesa, vrsto dela in količino opravljene

ga dela v določenem času. Za tako opisovanje je treba več razmišljanja in opazovanja lastnega dela. Če bi to ne bilo res, potem ne bi imeli racionalizatorjev iz vrst delavcev, saj je v praksi dokazano, da celo nepismenost ni resna ovira, če delavec prične resno razmišljati o načinu in racionalnosti svojega dela.

Vprašanje:

Ali res lahko s tako pripravljeno analitično oceno delovnih mest pričakujemo boljši način nagrajevanja?

Odgovor:

Okoli 70 članov kolektiva iz vseh organizacijskih enot podjetja bo neposredno sodelovalo pri opisu, analizi in ocenitvi delovnih mest (vsi ostali na razpravah), zato imamo lahko mnogo več upanja na pravično ocenitev kot kdajkoli prej. Za vsakogar je koristno, da svoje delo na delovnem mestu čimbolje spozna, ker bo le s temeljitim poznavanjem načina in posebnosti svojega dela te lahko v polni meri uveljavil.

Zelo pomembno za uspešnost predvidenega dela je zaupanje celotnega kolektiva vsem, ki bodo neposredno delali pri opisih, analizi in analitični oceni. Če ima kdo izmed kolektiva pripombe, pomisleke ali predloge v zvezi z omenjenim delom, bi bilo prav, da jih izrazi sedaj, ko se te še lažje upoštevajo. Operativna skupina bo vsako sugestijo s pozornostjo sprejela in upoštevala, ali pa odgovorila, zakaj predloga ni mogla uresničiti.



Racionalizacija

Dopisujte

v

Naš glas

ŠPORT V IZOLI

Delamarisovemu kolektivu gre vse priznanje, kar zadeva finansiranja telesne kulture v naši komuni.

Že nekaj let je minilo, odkar je bil ukinjen sistem pokroviteljstva nad posameznimi klubi in pano-gami športa. Pri občinski zvezi za telesno kulturo se zbirajo sredstva, ki jih kolektiv prispevajo prostovoljno. Samoupravni organi podjetij odločajo o prispevku za šport odvisno od uspeha podjetja.

Do začetka izvajanja gospodarske reforme, ko so podjetja imela več ali manj dobre poslovne uspehe, se je nabralo takih sredstev od 10 do 12 milijonov din letno. Težave so nastopile z zaostritvijo. Iz leta v leto ostaja podjetjem manj sredstev na prostovoljni bazi za finansiranje telesne kulture, zato se dogaja, da so posamezni klubi prisiljeni prosjati miloščino, ker jim preti nevarnost razpustitve. Delamarisovemu kolektivu pa gre vsa hvala za razumevanje, ker je kljub težavam v letošnjem letu do konca 3. tromesečja nakazal že 2,3 milijona din in s tem izpolnil dano obljubo v višini 46%. Kolektiv Delamarisa je vse do konca leta 1967 v celoti izpolnjeval vse dane obveznosti in še več: pomagal je tudi pri gradnji garderob za nogometni klub, prispeval za prevoze veslaškega kluba itd.

Sindikalna organizacija Delamaris je iz svojih skromnih sredstev nudila pomoč pri organizaciji športnih iger, raznih tekmovanj z zamejskimi klubi ter pri nabavi rekvizitov, zato smo prepričani, da bi brez Delamarisovega kolektiva že zdavnaj morali ukiniti vsa športna tekmovanja v Izoli. Kolektivu ni vseeno, kaj dela naša mladina, kako bo jutri, če ne bomo skrbeli za kulturo telesa naših bodočih kadrov ter razvedrilo naših delovnih ljudi.

Problemov, kakršne ima danes Občinska zveza za telesno kulturo, prav gotovo ne bi bilo, če bi vsa ostala podjetja in zasebniki s tolikšno zavestjo sodelovali pri zbiranju sredstev ali v drugi obliki pomagali telesnovzgojnim ustanovam.

Mnogo je govora o vseljidski obrambi in o tem, kako važno je za obstoj naroda, da ima zdravo in sposobno vojsko ter zdrave in sposobne delavce na vsakem delovnem mestu. Cilj vseljidske

obrambe ne bo izpolnjen takrat, ko bomo imeli na razpolago vsa potrebna obrambna sredstva, temveč takrat, ko bomo vanjo vključili ljudi, ki bodo imeli dovolj fizičnih sposobnosti.

Telesna kultura odraža razvitanost naroda. Na žalost lahko ugotovimo, da se pri nas vse premalo zavzemamo za razvoj telesne kulture in dovoljujemo, da se naša mladina potepa po gostilnah.

V naši mali Izoli vsi dobro poznamo tistih nekaj starejših športnih delavcev, ki se ukvarjajo z vodenjem in skrbijo, da se ne bi porušilo to, kar je bilo s težavo zgrajeno v športu in telesni kulturi. Vsi smo si edini, da kljub dobri volji ne moremo več tako naprej, ker posamezniki že odpuvedujejo.

Resno nas skrbi, kaj bo jutri, ko vidimo, da nihče noče več ničesar žrtvovati.

Na zadnji seji Občinske zveze za telesno kulturo je bil soglasno sprejet sklep, da naj v letu 1969 Občinska skupščina prevzame finansiranje telesne kulture, tako da bi zbirala sredstva, ki naj jih podjetja obvezno odvajajo v ta namen. Višino in način plačevanja prispevka naj bi proučili s samoupravnimi organi podjetij. Upajmo, da bo ta akcija naletela na razumevanje in da bo v Izoli šport zaživel kot včasih.

Teodor Čok



Brez besed

Prepariranje morskih živali

Malokdo ve, da v kontrolnem laboratoriju Iris pripravimo ribe. Ze pred leti pa smo spoznali, da bi bilo za nas zelo zanimivo, če bi sumljive ribe ali njihove dele lahko za dalj časa ohranili nespremenjene. To se lahko doseže edino s tem, da se mate-



Tehnik Janez Molk pri prepariranju morske želve

rial (riba ali deli rib) kemično obdela. Tako dobimo preparat, ki je trajen. Ta material nam lahko služi kot dokaz n. pr. pri reklamaciji ali pa za nadaljnje raziskovanje.

Poleg teh preparatov imamo tudi majhno zbirko jadranskih rib in to rib, ki so osnovna surovina za našo proizvodnjo, ter nekaj redkih primerkov jadranskih rib in drugih morskih živali.

Kadarkoli imamo možnost, povečujemo našo zbirko. Ob tem prosimo vse naše ribiče za pomoč, da bi nas v primeru ulova redkih vrst rib ali drugih morskih živali obvestili.

Janez Molk

Skrb za rekreacijo naj postane naša stalna skrb!

Nagradna križanka

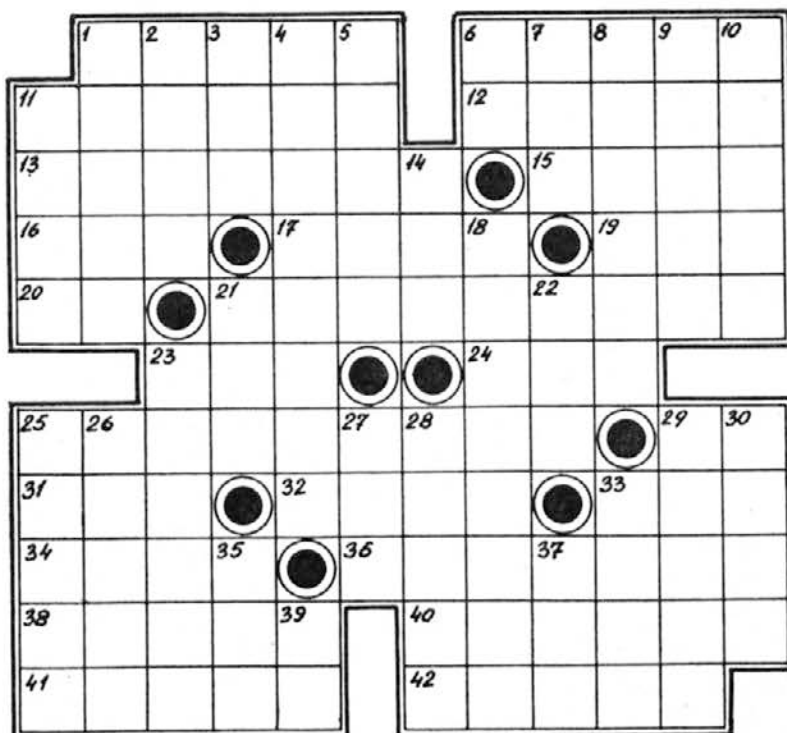
Vodoravno: 1. gruče razbojnikov, bande, 6. očesna leča, 11. vrsta opice, 12. nasilje, 13. antično ime za Olimp, 15. reka v Črni gori, znana iz NOB, 16. sadež, plod, 17. očka, 19. ameriško moško ime, 20. avtomobilska oznaka Turčije, 21. velika mreža za lov plave ribe, 23. kratica italijanske televizije, 24. mlada čebula, 25. mlajši slovenski skladatelj (Matija), 29. kravji glas, 31. oborožen napad s tatvino, 32. najmanjši delec snovi, 33. kratica za Dom igre in dela, 34. koralni otok, 36. vrsta višnje, iz katere se dela alkoholna pijača, 38. duševni bolnik, idiot, 40. pripomoček za britje, 41. zadruga v stari Rusiji, 42. gora v Svici.

Navpično: 1. obredno oblačilo duhovnikov, 2. rimski pesnik, 3. lepilo, 4. vrsta drobne plave ribe, 5. vojaška formacija, 6. kratica Zveze tabornikov, 7. del živali, 8. tisti, ki kritizira, 9. človek, ki se bavi z lovom, 10. vrsta bele ribe, 11. stradanje, 14. kratica ekonomske skupnosti vzhodnoevropskih držav, 18. lignji, 21. okrasni ptič, 22. drama Karla Čapka, 23. vojaško poročilo, 25. poljedelsko orodje, 26. gibljivi del motorja, 27. del imena prve slovenske filmske igralka (... Rina), 28. bivši kongoški upornik, sedaj zaprt v Alžiru, 29. delavec z razstrelivom, 30. velika kača, 33. majhen otrok, dojenček, 35. ameriška popevkarica (Brenda), 37. oslovski glas, 39. kemični simbol za klor.

List »NAS GLAS« je namenjen Vam — zato naj bo za VAS PO VAŠE.

Dopisujte v svoje glasilo!

»NAS GLAS« izdaja kolektiv Kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola. — List urejuje uredniški odbor skladno z 229. členom statuta kombinata Delamaris v sestavi: Rajko MAKOVEC, predsednik, Davorin REŠČIČ, Mihaela TREBSE, ing. Dušan FERLUGA, Marjan MIKLOŠIČ, Gregor KIRN, Cvetko ROS, člani. — Lektor: Gregor KIRN, strojepiska: Stana KOMEL. — Glavni in odgovorni urednik Davorin REŠČIČ. — Tiska tiskarna ČZP Primorski tisk Koper. — List dobijo člani kolektiva brezplačno.



Po daljšem premoru spet objavljamo nagradno križanko. Vsem reševalcem naj zato ponovno povemo, da je nagrada vsakič paket s kolekcijo naših izdelkov. Rešitve pošljite tov. Rešičiču v Iris, ki jih bo sprejemal 10 dni po dnevu, ko je Naš glas razde-

ljen kolektivu. Dobitnik nagrade bo komisijsko izžreban. Rezultati vsakega žrebanja bodo objavljeni v naslednji številki glasila.

Želimo vam mnogo zabave pri reševanju in sreče pri žrebu.

Gregor Kirn

Tudi v šali je resnica

Šepetavci imajo na odru važno nalogo in neredko rešijo položaj. V življenju pa ga šepetavci navadno poslabšajo.

Ponudi mu roko, toda pri tem mu nikar ne podstavlja noge.

Ko sem bil mlad, sem mislil, da je v življenju najvažnejši denar. Sedaj to vem.

Samo tisti, ki ima pogum pomagati, ima pravico kritizirati.

RESNICNA RIBISKA

Barba Ninija je ujela ribiška straža, ko je lovil ribe z minami. Ko ga je sodnik za prekrške vprašal, zakaj je to storil, je dejal:

»To ribo sem dolgo časa opazoval ter jo pustil pri miru, dokler se je držala naše obale. Ko pa sem zagledal, da je usmerila glavo proti Italiji, mi srce ni dalo, da bi ji pustil uiti in sem vrgl mino.«

Vsakemu možu je na voljo, da si izbere obliko vladavine: plavalaso, rjavolaso, črnolaso ali rdečelaso.

Hudega na svetu ne povzročajo tisti, ki povedo vse, kar znajo, ampak tisti, ki povedo več, kot znajo.