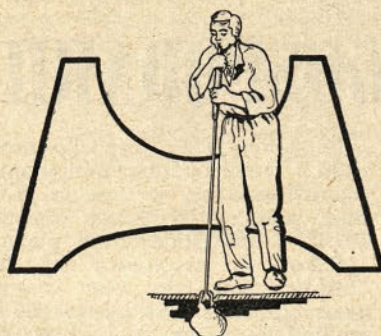


Steklar



Urejuje uredniški odbor: Kozole Drago, Vračun Viljem, Racki Viktor, ing. Tramte Franc, Strgaršek Janko, Janežič Alojz, Gerhard Jože. Odgovorni urednik: Gerhard Jože. Uredništvo in uprava: Steklarna Hrastnik. - Izhaja stalno na 8 straneh vsakega 5. v mesecu. — Naslov: »Steklar« glasila kolektiva Steklarne Hrastnik, tel. št. 81-622 — interno 19. Tisk in klišeji CETIS grafično podjetje Celje

GLASILO KOLEKTIVA STEKLARNE HRASTNIK

Leto VI.

Hrastnik, 8. 6. 1970

Št. 5-6



Čestitka tebi tovariš

Tvoj rojstni dan nam vsem je drag in spoštovan.

In mnogo zdravja, sreče ti želimo, da vse hudo šlo bi mimo.

Tvaja pot edina varna je in prava, ki vodi k miru, medsebojnemu spoštovanju — in ne k vojnemu rožljanju!

Ostal da bi med nami zdrav in varno vodil nas še mnogo let, to želja naših delavcev je vseh!

DOLARJI Z GRENKIM PRIOKUSOM

Rezultati poslovanja prvih štirih mesecev so znani in dokaj točno lahko ocenimo tudi obseg naše izvozne dejavnosti v mesecu maju, tako da je moj namen danes na kratko opisati težave in probleme, s katerimi se srečujemo v našem poslovanju pri vključevanju v mednarodno blagovno menjavo. V prvih štirih mesecih smo ves izvoz v odnosu na isto obdobje minulega leta povečali le za nekaj več kot 4.000 dolarjev. Z mesecem majem pa sem skoraj prepričan, da bomo nekoliko izpod lanskoletnega obsega izvoza. Kje so vzroki takšnih izvoznih dosežkov, kako smo zasnovali našo poslovno politiko v letu 1970, da praktično — skoraj lahko rečem — ne dosegamo lanskoletne blagovne izmenjave z našimi dolgotrajnimi poslovnimi partnerji v tujini? Vzrokov je več, vsi so pa našega jugoslovanskega značaja.

Svetovna konjunktura danes omogoča hitro in še večje vključevanje v zunanjetrgovinski mehanizem, skratka, daje objektivne možnosti, da se količina pri nas proizvedenega blaga še poveča in plasira na tržišča Zahodne Evrope in severne Amerike. Ta tržišča so tudi v letošnjem letu naša največja odjemalca blaga. Razumljivo je, da je zaradi tega procent naše skupne proizvodnje, ki jo plasiramo na tuja tržišča, v odnosu na celotno proizvodnjo precej padel, ker smo v tem istem času bistveno povečali na eni strani obseg proizvodnje, na drugi strani pa tudi vrednostno realizacijo. Takšno stanje, gledano skozi prizmo našega deviznega sistema, ni ravno ohrabrujoče za naše podjetje in nas bo verjetno proti koncu leta pripeljalo v nekatere devizne težave, ki pa jih bomo morali po vsej verjetnosti hrabro prebroditi z angažiranjem vseh razpoložljivih deviznih sredstev, ki jih pač za naš izvoz dobimo. Žalostno je to, da dobimo pravzaprav le majhen del ustvarjenih deviz za naše prosto razpolaganje, da bi s temi devizami lahko razvijali svoje proizvodne zmogljivosti, izboljšali svoje proizvodne tehnološke kapacitete in s tem omogočili boljše kvaliteto in tudi boljše rentabilnost poslovanja podjetja kot celote. To je problem našega zelo zaostrenega deviznega sistema, ki onemogoča

neko bolj svobodno poslovno in politično akcijo tistih, ki so sposobni ustvarjati devizna sredstva in s tem pospešiti njihov nadaljni razvoj.

Drug problem, ki sem rekel, da je specifično jugoslovanski, naš notranji, je problem naše nestabilnosti, ki nas pravzaprav najbolj zavira in vleče nazaj v naši pripravljenosti in angažiranosti za povečanje blagovne izmenjave s tujino. Nestabilnost v letošnjem letu je dosegla tako visoko stopnjo, da praktično iz meseca v mesec padamo v akumulativnosti pri izvozu. Če bo šlo tako naprej, bomo čez nekaj mesecev prišli še izpod meje rentabilnosti in se bo nadalje postavljalo vprašanje, kako si začrtati pot v povprečje oziroma zadrževanje obsega izvoza, takšnega kot ga imamo danes.

Stvari je zelo težko predvidevati, mislim pa, da bi morali tako zasnovano poslovno politiko oziroma našo orientacijo na izvoz, ki jo imamo sedaj, vleči še najmanj mesec dni, da bi prišli do nekih bolj otipljivih rezultatov, rezultatov uspešnosti in ekonomičnosti poslovanja v izvozni dejavnosti. Istočasno pa bi mogoče tudi doživeli nekatera presenečenja okoli večjega angažiranja jugoslovanske skupnosti za nadaljnjo stimulacijo in željo za povečanjem blagovne izmenjave s tujino, ki je Jugoslaviji zaradi stanja v plačilni bilanci še tako potrebna. Seveda, če se od teh presenečenj ali pa — lahko bi rekli — pričakovanj ničesar ne uresniči, da naš devizni sistem ostane tako tog še naprej, potem nam ostane zelo malo variant in možnosti, da nadaljujemo z neko politiko nadaljnega povečane angažiranja v izvozni dejavnosti.

Rekel sem malo možnosti, malo variant, ker dosedaj še ni vidnih znakov, da bi jugoslovanski upravni organi skušali s takimi ali pa drugačnimi posegi stabilizirati naše notranje tržišče, doseči neko razumljivo vsklajeno rast vseh reprodukcijskih materialov in s tem dati možnosti za bolj stabilno načrtovanje izvozne dejavnosti in angažiranosti na tujih tržiščih. Če bo na tem področju morda v naslednjih mesecih kaj storjenega — nekateri znaki dajejo ohrabrujoče vzdušje — potem lahko pričaku-

(Dalje na 2. strani)

KAKO SMO GOSPODARILI V PRVIH TREH MESECIH

Za poslovanje v letošnjem letu je značilno, da je bil začetek zelo dober. Rezultati prvih treh mesecev sicer ne morejo služiti kot ocena poslovanja za celo leto, vendar dajejo upanje, da bo tekoče leto dosti boljše od preteklega.

Če pogledamo nekaj let nazaj, ko se je v enem letu menjala cela četrtina kolektiva, ugotavljamo, da se je fluktuacija zelo zmanjšala. V tej dobi se je na novo zaposlilo 37 oseb, odšlo pa jih je 50. Na dan 31. marca smo imeli 1792 redno zaposlenih.

V letnem planu je predvidena proizvodnja v višini 19.665.857 kg, v tej dobi smo vskladiščili 5.163.155 kg, torej dosegli 26,25 % letnega plana.

Trimesečni operativni plani so bili v starem obratu doseženi s 105,7 %, pri avtomatski proizvodnji pa z 98,32 %.

Glede na sorazmerno visok finančni obseg proizvodnje se je tudi lastna cena na tono vskladiščene proizvodnje znižala za 11 %. V tem času smo prodali 5.076.424 kg, kar predstavlja 25,81 % letnega plana.

Če primerjamo dejansko prodajo s tremi operativnimi plani, ugotavljamo, da je dosegla prodaja izdelkov iz starega obrata 103,42 % od operativnega plana, izdelkov iz avtomatov pa le 96,41 %. Naš letni plan izvoza znaša 2.290.146 \$, od tega 164.000 \$ na Poljsko, ostalo pa na konvertibilno področje, mesečno bi morali izpolniti za 190.846 \$. V prvih treh mesecih smo izpolnili za 576.430 \$, in s tem za 0,68 % presegli planirano višino.

Letos smo v prvih treh mesecih izpolnili za 11.167 \$ manj kot v enaki dobi preteklega leta. Glede na naše devizne obsežnosti za dokončano rekonstrukcijo tovarne in za bodoče predvidene potrebe bomo morali skrbeti za povečanje izvoza, vendar v mejah realne rentabilnosti.

Pri izdelkih iz starega obrata smo dosegli povprečno neto prodajno ceno 6.787,16 din na tono, planirano je bilo 6.600 din (tovornine niso odbite), plan smo presegli za 10 %; na izdelkih iz avtomata smo dosegli povprečno

neto prodajno ceno 3.712,99 din za tono, dosežene so bile za 4,60 % višje od planiranih.

Podatki o lomu kažejo, da je le-tega mogoče občutno zmanjšati, saj je znašal za izdelke starega obrata po planu 18,54 %, dejanski v marcu 16,53 %, v celi dobi pa 17,64 %. Pri izdelkih novega obrata je rezultat še ugodnejši: planiran odpadek 13,35 %, najnižji v januarju 7,78 %, povprečen pa 10,80 %.

V marcu t. l. smo dosegli pomemben rekord, in sicer neto realizacijo stekla nad 1 milijardo starih dinarjev. Tudi v preostalih dveh mesecih so bili pri realizaciji doseženi lepi uspehi, saj so bili operativni plani povprečno doseženi z 9,84 %. Skupaj smo v tej dobi dosegli neto realizacije stekla 26.575.708,83 din, kar predstavlja 27,26 % letnega plana.

Pri tako visoki realizaciji je rasla tudi udeležba stroškov v celotnem dohodku, povečala pa se je stopnja rentabilnosti in je znašala, računana od prodajne cene:

po planu 1970	5,89 %
v januarju	13,43 %
v februarju	16,43 %
v marcu	17,66 %
povprečno	16,01 %

Z letnim planom smo predvidevali, da bodo znašali povprečni osebni dohodki na zaposlenega 1.040, din, dejansko pa so bili 1.024,66, kar za 1,47 % pod planom.

Kjub vsem dosedaj navedenim dobrim rezultatom je največji problem pomanjkanje obratnih sredstev. Če povemo samo to, da so se terjatve od kupcev od začetka januarja do konca marca povečale za 6.850.000 din, potem je razumljivo, da so se povečale obveznosti dobaviteljev, da nimamo sproti plačanih anuitet, čeprav imamo zanje zagotovljena investicijska sredstva in da imamo silne težave pri zbiranju sredstev za osebne dohodke.

V spodnji tabeli navajamo podatke o planirani in doseženi ugotovitvi in delitvi celotnega dohodka za dobo januar-marec 1970

Dolarji z grenkim priokusom

(Nadaljevanje s 1. strani)

jemo, da bomo v stanju ves koncept dejavnosti v poslovanju nekoliko spremeniti in ponovno stopiti na pot, ki bo omogočala hitro povečanje izvoza in maksimalno izkoriščanje zahodne konjunkturo.

Seveda druga varianta, ki daje ravno tako neke perspektive možnosti obstanka na teh tržiščih, je varianta, da se odločimo pri prodaji blaga na jugoslovanskem tržišču za stalne cene, mislim take korekture, ki bodo lahko kompenzirale porast cen reprodukcijskih materialov, seveda s tem pa prenesemo našo negospodarnost na naše potrošnike, na nas same in si potegnemo za ustvarjene dobrine iz žepa nekoliko večjo količino denarja. Taka pot bi po mojem mišljenju bila zgrešena, je pa tudi danes realno neuresničljiva, ker imamo mi cene naših izdelkov praktično pod kontrolo Zveznega urada za cene in moramo za vsako spremembo predložiti naše nove cenike s prošnjo za njihov pristanek. Seveda je tako stanje precej nerazumljivo, ker je vrsta materialov, ki jih mi uporabljamo, izven takšne kontrole ali pa so materiali proizvajalne monopolnega značaja in Zvezni urad za cene velikokrat popušča pri nastopih, ki jih zahtevajo za povečanje takšnih cen. Seveda smo zaradi tega v neenakopravnem položaju in, ker imamo blago, ki ga lahko plasiramo na zunanjih tržiščih skupaj s tem blagom, pač izvozimo tudi del svojega dohodka in s tem zmanjšujemo svojo rentabilnost oziroma akumulativnost. Rad bi omenil samo nekaj izdelkov oziroma nekaj reprodukcijskih materialov, ki jih mi porabljamo v naši proizvodnji, ki so od 1. januarja naprej bistveno spremenili svoje

cene, njihova tendenca pa je še naprej porast nivoja cen. Taki materiali so: papir, kartonska embalaža, soda, kriolit, modelna litina, delno mazut in pesek. Vse to skupaj predstavlja precejšnje povečanje in mislim, da ste seznanjeni vsi z zaskrbljujočo številko in količino denarja, ki jo moramo plačati za normalen potek naše proizvodnje.

Stvari bodo šle tako naprej seveda po zelo težavni in mučni poti, nas same bodo pa angažirale do maksimuma, da iščemo naše notranje rezerve, da dvignemo svojo produktivnost na še večjo raven in s tem omogočimo sami sebi normalno eksistenco. Kot sem rekel, bomo morali za drugo polovico leta še bolj temeljito pregledati naš odnos do izvoza, našo računico v tem izvozu, da bomo lahko predvideli takšen obseg izvozne dejavnosti, ki nam bo omogočal primerno devizno udeležbo, istočasno pa ne preveč obremenil našo celotno rentabilnost.

Tako vozimo v naši poslovni politiki med čermi in ena od najbolj nevarnih v naši plovbi je problem nelikvidnosti. Ta problem, vsaj tako izgleda, se še ne bo tako kmalu pričel razsvetljevati, stanje se celo nekoliko zaostruje in ne vidimo neke jasne terminske določene rešitve, ki bi nam omogočila, da bi lažje prišli do svojega denarja, denarja, ki ga moramo dobiti za naše prodano in precej iskano blago. Izvoz je ena od dejavnosti, ki nam bo v naši skupni likvidnosti, mislim v našem podjetju, pomagala precej, ker denar iz izvoza priteče sproti. To je nujno in je eden od najvažnejših argumentov, da bomo verjetno šli v drugi polovici leta nekoliko bolj na povečanje izvoza.

Martin Mlinar

Pokazatelj	planirano za leto 1970	doseženo v dobi januar marec 1970	% dosega plana
Celotna realizacija	98.099	26.988	27,26 %
Izredni dohodki	—	103	—
Celoten dohodek	98.099	27.091	27,62 %
Odbitki od realiziranih del:			
— materialnih stroškov	43.916	10.630	24,21 %
— amortizacije	6.422	1.653	25,73 %
— pogodbenih obveznosti	3.115	826	26,52 %
— zakonskih obveznosti	4.698	1.127	23,99 %
— nabavne vrednosti prodanega materiala	—	238	—
— izredni stroški	—	81	—
Poslovni stroški skupaj:	58.151	14.555	25,03 %
Dohodek podjetja	39.948	12.536	31,38 %
Odpade na osebne dohodke			
v %	85,53 %	85,52 %	—
v din	34.168	10.722	31,38 %
realizirani del	34.168	8.198	23,99 %
Ostane na razpolago	—	2.524	—
Ostane za bruto sklade			
v %	14,47 %	14,47 %	—
v din	5.780	1.814	31,39 %
— rezervni sklad podjetja	450	112	25 %
— skupni rezervni sklad	266	85	31,93 %
Ostane za neto sklade	5.064	1.617	31,93 %
Razmerje delitve celotnega dohodka:			
— poslovni stroški	59,28 %	53,72 %	90,62 %
— osebni dohodki	40,72 %	46,28 %	113,65 %

Po sklepu organov upravljanja se je del pozitivne razlike na osebnih dohodkih uporabilo za izplačilo nadomestila za K-15 pred prvim majem, ostanek pa je namenjen kot rezerva za polletne mesece, ko bo zaradi dopustov padla produktivnost in produktivnost, prav tako tudi realizacija, osebne dohodke pa bi želeli obdržati na nezmanjšanem sedanjem nivoju.

Na koncu še poudarjamo, da se mora celoten kolektiv priždevati za zmanjšanje odpadka, za znižanje stroškov in za čim večjo in rentabilno realizacijo, kajti to so pogoji za dobre poslovne uspehe, od katerih bi imel največ koristi delovni kolektiv sam.

Heda Korbar

VTISI Z VELESEJMA V HANNOVRU 1970

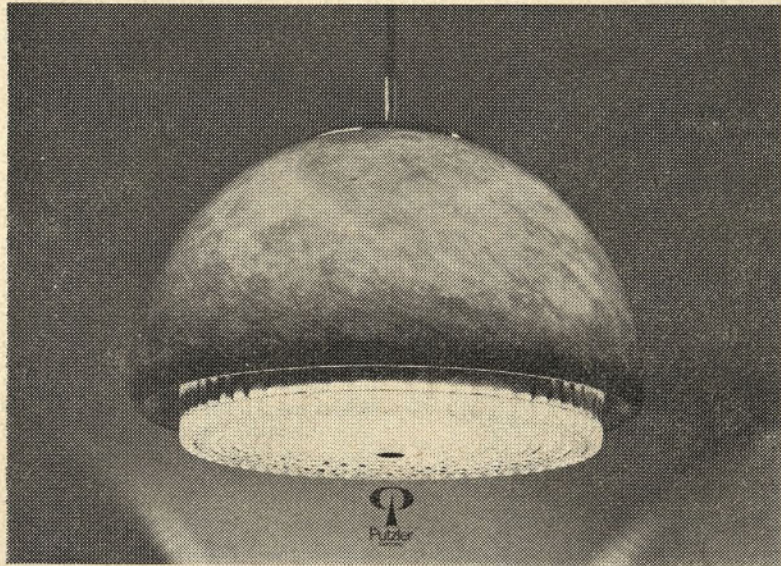
Vsakoletni pomladanski velesejem v severnonemškem mestu Hannover se stalno povečuje in širi. Postal je največji sejem industrijskih proizvodov na svetu in po svoji specialnosti, da pokaže zgoščeno industrijske proizvode iste stroke v istem paviljonu ali na odprtem prostoru v isti aleji, je tudi najbolj funkcionalen in pregleden. Tu so razstavljeni predvsem izdelki iz stekla, porcelana in keramike in njih delovni materiali, razsvetljava, elektrotehnika, finomehanika, ure in nakit, plastične mase in izdelki iz njih, stroji za predelavo plastičnih mas in gume, prikazana je tehnika industrijskega kurjenja in ogrevanja, naprava za kemijsko industrijo, v novem ogromnem paviljonu vsa birotehnika od ročnega računskega in pisalnega stroja do kompliciranih elektronskih računalnikov in v posebnem paviljonu še razstava akustičnih in videoaparatur. Na zunanem nepokritem prostoru, ki je razdeljen na široke vzdolžne in prečne aleje, pa še na vmesne poti, pa je razstavljena težka gradbena in transportna mehanizacija in težka industrijska oprema.

Zanimivo je, da so imeli prav nekateri naši kupci kot so W. HUSTADT, H. HONSER, R. ZIMMERMANN in PETRA WERK stalno najbolj frekventirane paviljone, dočim pri mnogih drugih razstavljalcih ni bilo kupcev ali le redki. Mislim, da to potrjuje, da smo izbrali v tujini dobre, solidne trgovske partnerje. Sploh je opazna na tem področju velika razlika med razgledalnimi, inciativnimi proizvajalci, ki stalno prinašajo novosti v obliki in tehnologiji in ki imajo dobro plačane oblikovalce, in med tistimi, ki so se zasanjali nad prejšnjimi uspehi, sedaj pa jih prebuja kruta stvarnost ekonomskega neuspeha. Ena takih steklarn je firma R. SUSMUTH, nekdanj sloveč proizvajalec keli-hov in ostalega gospodinjkega stekla, ki ga je prerasla proizvodnja avtomatskih keli-hov, nakar se je delitantsko pričelo baviti s proizvodnjo tulpic in prozorne razsvetljave, vendar brez vidnih uspehov. Tako stoji zdaj ta steklarna, ki je dobivala priznanja po vsem svetu in so njene proizvode razgrabili, po navedbah nekaterih naših kupcev pred konkurzom.

železni model, ne dá pa se jim investirati velik kapital v proizvodnjo opalnega stekla, ker je to področje najbolj odvisno od modnih sprememb.

Razen krogle se pojavlja precej drugih rotacijskih teles v obliki kaplje, mehurja in drugih

da je vse skupaj precej turobno, brez efekta, verjetno iz razloga, ker so uporabljene plastične mase termično premalo vzdržljive. Zelo uspešno pa so se prozorne plastične mase uveljavile na področju hladne razsvetljave, fluorescentne, predvsem v cestni



Dvodelna stropna svetilka: modri zgornji del, kristalni spodnji del

mehkih oblik, dočim je le redko še videti čiste, geometrijske oblike, ki so bile še pred dvema letoma ekskluzivne na trgu.

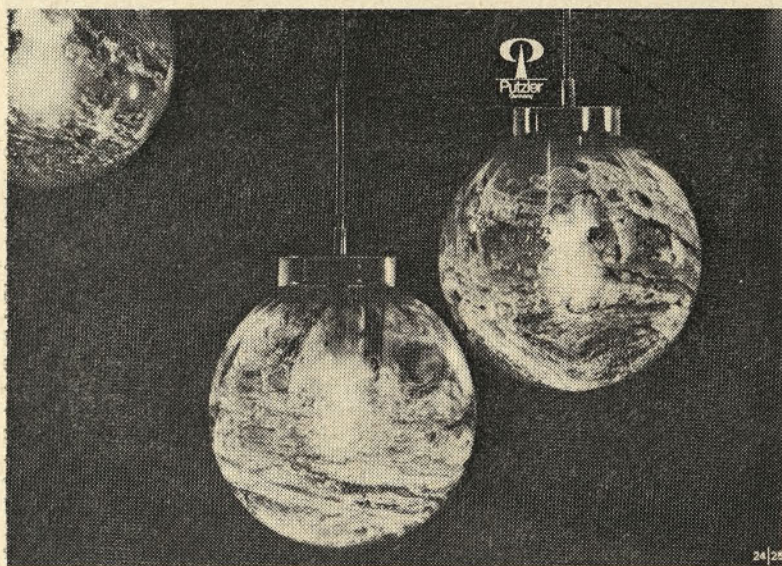
Vse te oblike se v istih izvedbah pojavljajo še v mnogo večjih izmerah kot posamezne viseče svetilke, zaprte, dočim so bile pred leti vse svetilke odprte na obeh koncih. Velike viseče svetilke iz močno obarvanega prevlečenega opala v modri mehurčasti, oranžnordeči in zeleni barvi so včasih kombinirane še s plafonero iz prozornega stekla na spodnjem delu in njih cena je zelo visoka.

Že več let se skuša uveljaviti na področju stanovanjske razsvetljave znana tovarna ERCOREININGHAUS s svetilkami iz plastične mase. Iz plastične mase izdeluje prozorne in mlečne plafonere in celo tulpice, vendar ima v njih tako šibke žarnice,

razsvetljavi, kjer so skoraj povsem odrinile steklo, pri cestnih prometnih znakih in označbah krajev ter v razsvetljavi uradov in javnih prostorov, kjer se uveljavlja razsvetljava na stropu, to je v stropnih žlebovih, kjer so cele linije fluorescentnih cevi, pokrite s prozornimi ploščami iz plastične mase.

Tudi na drugih področjih plastične mase vse bolj izpodrivajo klasične materiale: les, kovino, tekstil, celo gradbeni material. Tako so bile razstavljene kompletne hiše iz plastične mase, karoserije športnih avtomobilov, kompletno pohištvo, seveda oblikovno prilagojeno tehnologiji, vendar zelo lepo in funkcionalno, in še drugi izdelki, za katere je doslej veljalo, da jih je mogoče izdelati le iz klasičnih materialov.

(Dalje na 5. strani)

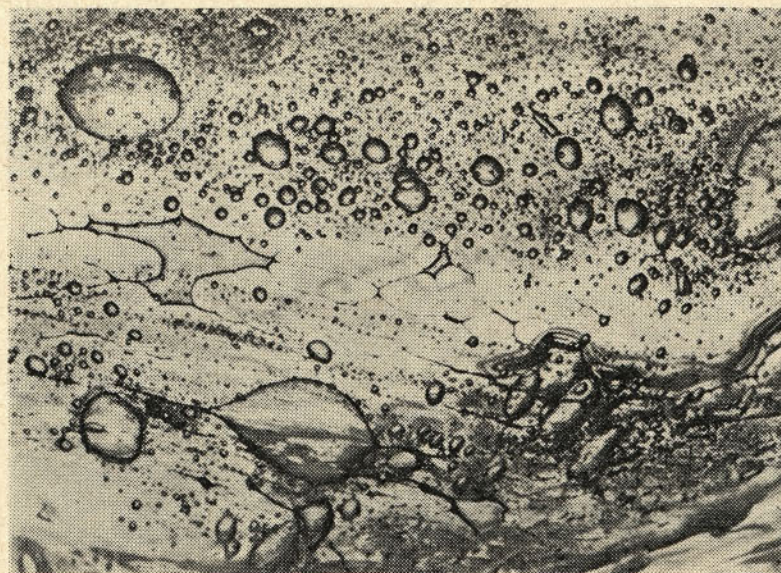


Krogle iz mehurčastega stekla z grafitno kopreno

Z ing. Kavškom sva si ogledala predvsem to, kar posredno ali neposredno zadeva našo proizvodnjo ali našo menjavo s tujino, to je predvsem razstavljeno steklo, gospodinjno in gostinsko steklo, keramične barve, plastične mase in stroje za njih predelavo, industrijsko kurjenje in ogrevanje, pa še mešalec za zmes pri nemški firmi EIRICH,

V razsvetljalnem paviljonu, od koder so se razstavni prostori ki dobavlja industrijsko opremo, razširili tudi že v sosednjo zgradbo, se je povečalo tudi število razstavljalcev in tam razstavlja vrsta že vpeljanih razstavljalcev, ki prej niso mogli dobiti prostora, med njimi je tudi naš pomembni kupec W. Hustadt, ki spada med najbolj dinamične proizvajalce v razsvetljavi stroki in ima lep širok asortiman razsvetljave, kjer poleg stekla domiselno in estetsko uporablja tudi les, keramiko, karton, tekstil in kovino.

Glavni vtis s področja razsvetljave je, da so prozorne tulpice polavtomatske proizvodnje prešle zenit in so v zatonu. Videti jih je še sicer dosti, v najrazličnejših izvedbah, delno spet posamezna polja dekorirana z ledom ali bister barvani, toda uporno se pojavljajo tudi mali opalni senčniki predvsem v obliki čiste krogle prereza 11 do 15 cm. Krogle so montirane na ličnih lestencih, ki so rdečeoranžno obarvani in kjer iz osrednjega nosilca na vse strani štrlijo mali nosilci za žarnico in kroglo. Ti lestenci so lepi in gredo le v supermoderne stanovanjske prostore, prepričan sem, da bi še bolj izpodrinile prozorne tulpice, zapreka so predvsem premale kapacitete za izdelavo opalnega stekla. Iz te zagate si skušajo proizvajalci pomagati s tem, da izdelujejo prozorne krogle v cra-quelle izvedbi, matirane, močno mehurčaste v masi z ledom, ali pihane v neobdelan, grobo vlit



Mehurčasto steklo s temnejšo grafitno kopreno — detalj

Nekaj napotkov ob požarni nevarnosti v tovarni

Ker imamo v naši tovarni dovolj opravka z različnimi plini, kot je zlasti plin propan-butan, disans-acetilen plin, vodik, kisik in stisnjen zrak, je potrebno nekoliko podučiti se za primer, če nam kateri od navedenih plinov nekontrolirano zagori ali v bližini plinovodov nastane požar. V tej zvezi bom podal nekaj smernic za uspešno gašenje ali preprečevanje eksplozije.

Znano je, da plini, pomešani z zrakom, eksplodirajo na enak način kot eksplodirajo hlapi vnetljivih tekočin. Vnetljive tekočine so: benzin, benzol, eter, petrolej, nafta itd. Vsi plini pa imajo svoje eksplozijsko območje v sestavi z zrakom, npr. bencinski hlapi v območju 2,3–5 %, butan propan 1,2–5,5 %, vodik in zrak pri 4,0–75 %, acetilendissans plin 2,3–82 % itd., vsi plini imajo spodnjo in zgornjo eksplozijsko območje; če je ta meja prekoračena, eksplozija ni mogoča. Kako naj preprečimo eksplozijo plina v prostoru? Eksplozijo lahko prepreči dodatek 25 % ogljikovega dvokisa CO_2 ali 38 % dušika. Preprečiti moramo vsako iskrenje, omogočiti dobro prezračevanje. Če pa je meja eksplozivnosti prekoračena, npr. bencinski hlapi 2,3–5 %, če je nad 5 % plina, pa eksplozije ni več, ampak mešanica zgori v močan plamen. Eksplozije plinov so zelo močne in pogostne — pri acetilenskem plinu je lažje zaznamovati plin v prostoru, ker ima močan svojstven duh. Posebno je nevaren butan, ker ga je težko zaznati kljub umetnemu osmrjevanju, eksplozivna mešanica je zelo nizka, začne se že pri 1,2 % in nikoli točno ne vemo, ali so večja ali manjša količina plina v prostoru. Za nastanek požara ni nevaren samo plamen, temveč tudi žar cigarete, iskra stikala, iskra nakovanih čevljev, skratka najmanjša možna iskra je dovolj, da vžge plin in s tem eksplozijo ali močan plamen in s tem požar. Vstop v manjše prostore, kjer je plin, se lahko izvrši brez zaščitnih sredstev. Z zaustavljenim dihom je možno priti do okna in ga odpreti. Odprte plinske ventile moramo takoj zapreti. Prezračevanje prostora lahko pospešimo na primitiven način, to je

z mahanjem z robcem, kartonom in podobnim predmetom, da izvalovimo zrak in na ta način pospešimo premikanje zraka, ki končno izrine plin iz prostora. Če obstaja sum, da plinovod ne tesni, nikar se ne približujemo z odprtim plamenom in preizkušati z njim, vedno pokličimo strokovnjaka, naj on ugotovi; če ga ni, pa zaprimo ventil za dovod plina; boljše je majhna izguba proizvodnje kot eksplozije in ljudske žrtve. Gašenje podzemnih ali nadzemnih plinovodov se izvrši z zaporo vetilov. Vsako drugo gašenje ni umestno, ker je nevarno, v tem primeru se nam plin še bolj razširi in vžge. Plin je mogoče pogasiti z zapiranjem odprtih, kjer plin uhaja, z lesenimi čepi, ilovico, gumi cevi prepognemo in zavezemo, seveda le pod pogojem, da ni v plinovodih večji pritisk od 5.000 V.S. Požare plinovodov lahko pogasimo še z ostrim polnim curkom vode, srednje velike pa z ogljikovim dvokisom CO_2 . Splošno in najboljše pravilo naj bo: požar na plinovodih pogasimo najhitreje in najbolj učinkovito z zapiranjem ventilov.

POŽAR NA PLINSKIH JEKLENKAH IN POSODAH

Požari, ki nastanejo na plinskih jeklenkah ali v prostorih, kjer so plinske posode, so za tiste, ki rešujejo, pa tudi za sosede, ki objekto najbolj nevarni, ker lahko povzročijo ogromno razdejanje na objektih, ogrožajo pa tudi življenja ljudi.

Zajezitev požara, ki gori iz jeklenke, je lažje izvedljiva kakor preprečiti eksplozijo jeklenke ali posode — čeravno je notri negorljivi plin. Za jeklenko ali posodo, iz katere gori, ni več tolikšne nevarnosti za eksplozijo, ker iz te posode ali jeklenke plin sproti upada, ker sproti zgorjava. Kljub temu je prvi pogoj ohladiti posodo ali jeklenko, ker s tem ko ohlajamo, manjšamo pritisk temperature in na ta način preprečimo eksplozijo. Za vsako stopinjo v jeklenki narašča pritisk v jeklenki za 0,55 atm. Pri velikih ali manjših požarih, kjer gorijo snovi z visoko kalorično vrednostjo, je velika nevarnost, da te jeklenke eksplo-

dirajo, če so izpostavljene toplotnim učinkom. Npr. pri požaru, kjer je temperatura dosegla že 600 °C, ni nobenega dvoma, da ne bo prišlo do eksplozije, če pravočasno ne odstranimo jeklenk oziroma, če jih ne začnemo takoj ohlajevati. Prej sem omenil, da se pri vsaki stopinji dvigne tlak v posodi ali jeklenki za 0,55 atm., jeklenke kisika so polnjene do 150 atm.; če to jeklenko segrejemo na 100 °C, kar

Kisikove jeklenke ne smemo čistiti z masnimi rokami; še huje je jeklenko pustiti ležati na masnih tleh ali v bližini oljnih skladišč.

Pri taktiki gašenja je treba upoštevati naslednje smernice:

Pri vstopu v prostor, kjer so jeklenke, je treba biti skrajno previden. Izkoristiti vsak zaklon in hoditi po prostoru sklonjen. V prostor naj vstopi le najmanjše oziroma najnujnejše število



Udeleženci tečaja za gasilske častnike in podčastnike s svojimi predavatelji

se pri požaru zelo hitro doseže, vidimo, da bo tlak v nji preskočil 350 atm., njena združljivost je nekje okrog 290 atm., torej eksplodira lahko vsak čas. Kadar so jeklenke izpostavljene ognju že več kot 8 minut, preti nevarnost, če se jeklenki približujemo ne da bi iskali zaklon, ker lahko pričakujemo vsak čas eksplozijo. Nujno je vselej iskati varen zaklon, izza katerega naj se usmeri na jeklenke čim več vode.

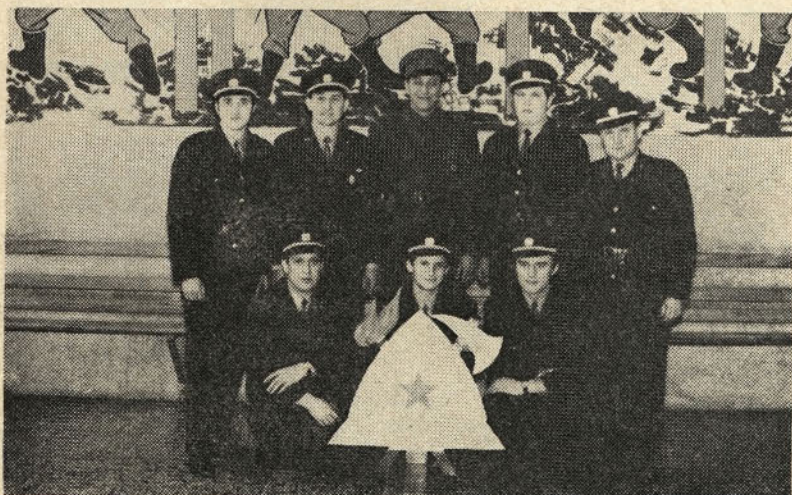
Jeklenke se praviloma razpočijo v velike kose po dolžini, če so izpostavljene ognju ali visoki temperaturi, počijo tudi pri glavah ali na dnu. Majhnih komadov ni, ker postane jeklo pri vročini krhko. Pri hladnih eksplozijah, ki nastanejo zaradi udarcev zaradi zmrzovanja jeklenke, se jeklenke razpočijo v majhne kose. Zato je treba skrajno previdno ravnati z njimi in se jih ne sme premetavati ali metati ob tla na beton in podobno. Čestokrat zadostuje že majhen pritisk ali udarec za eksplozijo. Jeklenke imajo barvaste oznake, da že od zunaj razločimo, za katere vrste plina gre. Rumena ali bela oznaka pomeni plin acetilen, plava pomeni kisik (oksigen), zelena dušik, rdeča vodik; gasilski aparati, kjer je v jeklenkah CO_2 , so tudi označeni z rdečo barvo, vendar bi moral biti trak čez njo črne barve itd.

Ročni gasilni aparati, opremljeni z jeklenkami CO_2 ogljikov dvoksid, se na požarišču ne smejo puščati na tleh ker se zaradi vročine lahko razpočijo; prav tako moramo kisikove, acetilenske in ostale jeklenke nujno odnesti iz območja požara ali ohlajevati z vodo.

oseb, ki bo izvršilo gašenje ali ohlajevanje oziroma odstranilo jeklenke iz prostora. Stabilne plinske naprave, ki so pod izžarevajočo vročino, naj se držijo stalno pod curkom vode, dokler požar ni pogašen. Iz prostora ali območja je treba osebje, ki ni zaposleno za gašenje ali reševanjem, odstraniti daleč od objekta. Pri prenašanju toplih jeklenk naj bodo ventili obrnjeni stran od telesa. Posebno previdni moramo biti pri reševanju jeklenk acetilena (plin za varjenje). Acetilenske jeklenke predstavljajo posebno nevarnost zaradi razpadajočega acetilena, ki lahko povzroči razpočenje jeklenke. Ta nevarnost se da pravočasno opaziti po znakih, kot so močno nastajanje saj pri vžigu, segrevanje plašča jeklenke in deformiranje plašča jeklenke. V tem primeru moramo jeklenko odstraniti in jo hladiti z vodo. Vsem jeklenkam, v katerih je gorljiv ali negorljiv plin, pa jih ni mogoče več nesti iz prostora, odpremo ventile in jeklenke ohlajujemo iz zavarovane mesta. S tem bo sicer požar za nekaj časa povečan, preprečimo pa eksplozijo, ki nam povzroči več škode in ljudskih žrtve kot požar.

V naslednji številki Steklarja se bomo seznanili, kako postopamo pri gašenju vnetljivih tekočin, bencina, olja, tekočega butan-propan plina itd.

Rudi Kirhmajer



Tečajniki iz našega kolektiva, ki so dosegli lepe uspehe na tri mesečnem tečaju

Dapisujte

V NAŠ LIST

Zakaj je sindikalna članarina tako visoka?

To vprašanje se v zadnjem času večkrat postavlja s strani samoupravljalcev. Postavljeno je bilo tudi na zadnji seji sindikalnega pododbora notranjega obrata. Pod ta pododbor spadajo naslednji obrati in službe: notranji obrat, obrat avtomatske proizvodnje, obrat zmesarne, kontrola ter vsa uprava podjetja razen komercialno prodajne službe.

Članarina znaša mesečno 0,6 % neto osebnega dohodka. Da ne bi bilo pomote, naj navedem, da se tej vsoti prišteje še 1,80 din vsakomesečne dotacije pevcem in godbenikom in pa občasni odtegljaj 2 din za posmrtnino. Občasni zato, ker se lahko zgodi, da je en mesec manj pogreb, drugi mesec pa več, tako stroški v prvem primeru niso veliki, v drugem pa precej narastejo in jih krijemo z dodatnim odteg-

ljam 2 din. Prav v tem pa nastane razlika, da ne plačamo vsak mesec enako visoko članarino, če je vrednost točke stalno enaka.

Za boljši prikaz naj služi naslednji izračun sindikalne članarine. Delavec, ki ima mesečno neto 1.000 din osebnih dohodkov, plača:

0,6 % od osebnega	din
dohodka	6,—
godba in pevci	1,80
posmrtnina	2,—
Skupaj:	9,80

V slučaju, da je v blagajni dovolj denarja, bo višina članarine za 2 din manjša, to je 7,80 din.

Ves ta denar, to je 6 din, če odštejemo dodatek za pevce in godbo ter posmrtnine, se razdeli po naslednjem ključu:



Tovariš Crnković Milan pri obdelavi šamotnega bloka

	din		din
35 % podružnica notranji obrat	2,10	9,80 % republiški svet in republiški odbori	0,588
45 % občinski sindikalni svet	2,70	7,30 % centralni svet in centralni odbori	0,438
20 % rep. in centr. sind. svet	1,20	0,60 % skladi za medrepubliško solidarnost	0,036
100 %	6,—	0,30 % skladi za znanstvena dela	0,018
		1,25 % financiranje sindikalnega tiska	0,075
		0,75 % skladi za mednarodno solidarnost	0,045
		20,00 %	1,200

35 % porabi sindikalna podružnica za pomoč članom, ki so v bolniškem staležu, za organizacijo raznih izletov, dotacije kulturno prosvetnim in športnim društvom, pošiljanje članov naše podružnice na preventivno zdravljenje.

45 % dobi občinski sindikalni svet in medobčinski odbor sindikata družbenih služb. Teh 45 % se razdeli po naslednjem ključu:

	din
5 % skladi za rekreacijo in šport	0,135
3 % skladi za izobraževanje	0,071
37 % proračun občinskega sindikalnega sveta in medobčinskega odbora družbenih služb	2,494
45 %	2,700

20 % dobi zvezni in republiški svet sindikatov ter zvezni in republiški odbori. Ta sredstva se pa delijo po naslednjem ključu:

Na osnovi napisanega izračuna si lahko vsak delavec izračuna, koliko plača članarine, to pa tako, da vrednost članarine, ki jo plača delavec s 1.000 din neto osebnih dohodkov na mesec pomnoži s svojo plačo.

Delavec, ki zasluži 500 din množi gornjo vsoto z 0,5; delavec, kateri ima plačo 1500 din množi vrednost 6 din z 1,5; delavec, ki zasluži 2.000 din, množi članarino delavca s 1.000 din prejemkov z 2 in tako dalje.

Pri vseh teh pa moramo dodati še plačevanje godbe, pevcev in pa občasnega prispevka za posmrtnine. Ta vsota je pa za vse samoupravljalce oziroma člane sindikata enaka.

S tem želim pojasniti razdelitev sindikalne članarine oziroma pojasniti, zakaj je članarina tako visoka.

Pododbor



Polavtomatična izdelava tulpic

VTISI Z VELESEJMA V HANNOVRU 1970

(Nadaljevanje s 3. strani)

Osnovno surovino proizvajajo veliki kemijski koncerni BASF, HOECHST, DEGUSSA-BAYER, na strogo raziskovalno znanstveni osnovi in s stalno izboljšanimi kemijskimi in fizikalnimi lastnostmi.

Navadnih ročno izdelanih kozarcev, kot je GEBKO, skoro več ni, ker je to že prevzela in prerasla avtomatska proizvodnja, prav tako navadne kelihe. Diferenciranje je zelo ostro, ali so kelihi izdelani v vrhunski kakovosti iz najfinejšega kristala, globoko brušeni in še dekorirani z zlatom v jeklotisku, ali pa so to navadni, toda zelo lepo avtomatsko izdelani kelihi za gostinstvo, kot na primer zelo znana serija ASCOTT, za katero le strokovnjak lahko ugotovi, da je strojno izdelana. Avtomatsko izdelani so lepo in domiselno dekorirani na sitotisku v treh do petih barvah, zelo eksaktno, tudi stroji za dekoriranje so avtomatizirani.

Lepe stiskane kozarce za gospodinjstvo izdelujejo in razstavljajo italijanske steklarne, posebno za whisky in druge pijače, ki se pijejo z ledom.

Najlepši asortiman gospodinjskih in okrasnih predmetov iz stekla pa so razstavile finske steklarne, predvsem IITALIA in RIHIMAKEN. To so kozarci, vrči, vaze, svečniki, izdelani iz svinčevega ali kalijevega stekla, čvrsto pihani v lesen kalup. Vazo v tej tehniki, izdelano pri nas, smo poklonili tovarišici Jovanki ob obisku predsednika Tita v Steklarni Hrastnik. Motni lesk teh predmetov in njih polunkatna izdelava jih uvrščata med vrhunske storitve v izdelavi stekla.

Ob koncu sem si ogledal še vsakoletno razstavo dobrega industrijskega oblikovanja, kjer je zanimivo predvsem to, da žirija dopušča fine decante dekore, ki so bili pred leti še pregnani iz teh dvoran, prevladovalo pa je mnenje, da je za okus sodobnega človeka le malo preveč sterilna sama čista funkcionalnost, posebno še, ker mladi ljudje ljubijo močne, žive barve in kontraste, s takimi lepo oblikovanimi in z obliko uglašenimi dekorji pa skušajo pridobiti prav ta sloj mladih kupcev.

Papež Franc



Priprava zmesi za lončeno peč

Kakšni so bili učni uspehi učencev osnovnih šol v Hrastniku v prvem polletju šolskega leta 1969/70

Da bi bili občani občine Hrastnik seznanjeni z delom osnovnih šol ter z učnimi uspehi učencev v prvem polletju šolskega leta 1969/70, je svet za prosveto, kulturo, telesno vzgojo in rekreacijo pripravil poročilo za obravnavo na skupščini, ki ga je tudi sprejela.

Iz prikazanih podatkov je razvidno, da so učni uspehi v zadnjih letih v porastu, prav tako so učni uspehi osnovnih šol v Hrastniku v prvem polletju 1969 dobri v primerjavi z učnimi uspehi po šolah ljubljanske regije, ki obsega 18 občin. Občina Hrastnik je med temi občinami na sedmem mestu.

Prav tako je skupščina sprejela predlog temeljne izobraževalne skupnosti in sveta za prosveto in kulturo, da se prične s predpripravi za uvedbo 5-dnevnega delovnega tednika na osnovnih šolah v Hrastniku s tem, da je v teh pripravah treba dobiti mnenja prvenstveno staršev, družbeno političnih organizacij ter soglasje pristojnih občinskih in republiških strokovnih služb.

Osnovna izhodišča za prehod na 5-dnevni delovni tednik pa so: — sobotne ure, ki bi odpadle, bi se nadoknadile s skrajšanimi zimskimi in letnimi počitnicami, športnimi dnevi, ki bi se vršili ob sobotah ter z zmanjšanjem števila prostih dni ob praznikih;

— učni uspehi se iz teh razlogov ne bi smeli poslabšati, prav tako ne bi smel trpeti dopolnilni pouk in ostale proste dejavnosti, ki bi se lahko opravljale ob sobotah.

Občanom posredujemo poročilo o učnih uspehih, prav tako pa jih pozivamo, da se aktivno vključijo in dajo svoje predloge in mnenja v zvezi s preходом na 5-dnevni delovni tednik v šolah.

Te razgovore, ankete in podobne oblike sodelovanja s starši bo v prihodnjih mesecih organizirala šola.

I. UČNI USPEH

V občin Hrastnik je na matični šoli 47 oddelkov in na dveh podružnicah (Kal in Turje) 3 oddelki. Skupaj je 50 oddelkov. Nižjih oddelkov je 24 in višjih 26. Podružnica Kal ima tudi višjo stopnjo (5., 6., 7. in 8. razred v enem oddelku). V tem šolskem letu na Kalu ni šestega razreda. Podružnica Turje ima v enem oddelku 1., 2. in 4. razred. V vseh oddelkih občine Hrastnik je 1.479 učencev. Od tega števila je v prvem polletju izdelalo brez negativne ocene 1.219 učencev ali 82,4 %. To je za 3,7 % več kot v prvem polletju 1968/69. leta. Na razredni stopnji je 695 učencev. Izdelalo je brez negativne ocene 87,7 %. Na predmetni stopnji je učni uspeh 77,6 %.

Poleg redne osnovne šole je še posebna osnovna šola, ki ima v 4 oddelkih 41 učencev v sedmih razredih. Ta šola je dosegla 87,80 % pozitivno ocenjenih učencev. Učni uspehi posameznih šol so razvidni iz naslednje tabele:

Št. Šola	Brez negat. ocene		Z nezađ. oceno	
	število	%	število	%
1. Heroja Rajka	1.196	82,2	255	17,7
2. Podr. Kal	15	100	—	—
3. Podr. Turje	8	89,9	1	11,1
Skupaj:	1.219	82,4	256	17,3

Posebna šola:

Stopnja	Brez negat. ocene		Z negat. oceno	
	število	%	število	%
Nižja	19	86,38	2	9,08
Višja	17	89,48	1	5,26
Skupaj:	36	87,80	3	7,32

Učni uspeh na posebni šoli je zelo dober, ker učitelji pri pouku uporabljajo aktivne metode dela. Poleg tega pa se v tej šoli mora upoštevati maksimalna individualizacija pouka.

Slabi učenci so otroci, ki so močnejše duševno prizadeti in jim tudi individualizacija pouka ne pomaga. Podaljšano bivanje bi zelo izboljšalo učne uspehe, ker je 12 učencev brez varstva, ker so starši zaposleni.

Učni uspehi v osnovni šoli Hrastnik po razredih:

1. razred	89,4 %
2. razred	92,6 %
3. razred	86 %
4. razred	83,2 %
5. razred	84 %
6. razred	72,9 %
7. razred	72 %
8. razred	84 %
Nižja stopnja	87,7 %
Višja stopnja	77,6 %
Skupaj:	82,4 %

Matična šola Narodnega heroja Rajka je dosegla 82,2 % učni uspeh, podružnica Kal 100 % učni uspeh, podružnica Turje 88,9 % učni uspeh.

Učni uspeh v prvih razredih je nižji kot v drugih razredih. Na učno vzgojne uspehe močno vpliva tudi okolje in socialno stanje, v katerem učenec živi. Na področju osnovne šole heroja Rajka 40 % staršev nima osnovne šole, 44 % mater je zaposlenih, 10 % otrok živi v nepopolni družini, 40 % učencev prihaja v šolo brez zajtrka, 16 % je vozačev, 44 % učencev nima svojega delovnega prostora doma. Vsi ti dejavniki močno vplivajo na napredovanje učencev. Zaradi tega je delo v šoli težavnejše. Če še upoštevamo čustveno in vedenjsko motene učence, je stanje še slabše. Najslabši uspeh je dosegel sedmi razred in sicer 72 %. Najboljši uspeh je v drugem razredu. Prehod iz razrednega na predmetni pouk je še zelo oster, ker je razlika v uspehu med 5. in 6. razredom 11,1 %.

II. ŠTEVILO IN Odstotek nezadostnih ocen PO PREDMETIH OD 5. DO 8. RAZREDA

Iz vseh predmetov je na predmetni stopnji 370 slabih ocen, in sicer:

5. razred	43 ali 2,4 %
6. razred	120 ali 5,1 %
7. razred	156 ali 5,4 %
8. razred	51 ali 2,4 %

Število nezadostnih ocen se zvišuje od 5. do vključno 7. razreda. V osmem razredu se število negativnih zmanjša na 2,4 %. V 5. razredu je največ slabih ocen iz matematike (6,6 % ali 13 učencev, v šestem razredu je zopet matematika na prvem mestu s 15,4 %, sedmi razred ima največ slabih ocen iz fizike (14,6 % ali 30 učencev). V istem razredu je relativno visoko število negativnih ocen tudi iz slovenščine (11,2 %) in angleščine (11,2 %). V osmem razredu je po številu slabih ocen na prvem mestu matematika (10,9 %).

Interesantno je, da 21 učenec ali 2,1 % učencev na šoli ima slabe ocene tudi iz srbohrvaščine in 1,2 % celo iz glasbenega pouka. Število slabih ocen po predmetih se od 5. do 8. razreda vrsti takole:

Slovenski jezik	59 učencev ali 9,8 %
Matematika	83 učencev ali 13,8 %
Angleščina	66 učencev ali 11 %
Fizika	38 učencev ali 10,3 %
Kemija	24 učencev ali 6,5 %
Srbohrvaščina	21 učencev ali 5 %

Navedenim predmetom je treba v drugem polletju posvetiti veliko pozornosti, zlasti matematiki in fiziki v 7. razredu. Fizika v 7. razredih predstavlja velik problem, ker se učenci v 1. polletju le polagoma prilagajajo in privajajo posebnostim tega novega predmeta. Delno slaba strokovna zasedba matematike negativno vpliva na učni uspeh v 6. in 7. razredu.

Na nižji stopnji znižujejo učne uspehe učenci, ki so napredovali z nezadostno oceno. Učiteljski zbor meni, da na nižji stopnji ne bi smeli napredovati učenci, ki so ocenjeni negativno iz slovenskega jezika in računstva.

Pri pouku telesne vzgoje, likovnem pouku, glasbenem pouku in tehničnem pouku ne bi smeli učitelji ocenjevati z negativno oceno učenca, ki se upirajo predmetu, ker ti predmeti imajo v prvi vrsti vzgojno vrednost.

III. Dopolnilni pouk od 1. do 8. razreda

Organizacija dopolnilnega pouka je v Hrastniku še zelo problematična, ker so vsi prostori od jutra do večera zasedeni z rednimi urami pouka. Le s težavo so organizirali dopolnilni pouk pred poukom in po pouku. Ta problem bo v celoti rešen šele s predvideno dograditvijo učilnic.

Na šoli je bilo v prvem polletju naslednje število dopolnilnih ur:

A. Razredni pouk:			B. Predmetni pouk		
Razred	Število učencev pri DP	Število opravljenih ur DP	Predmet	Število učencev pri DP	Število opravljenih ur DP
1.	29	80	Slov. jezik	47	40
2.	19	45	Matematika	95	81
3.	17	20	Angl. jezik	84	51
4.	31	29			
Skupaj 1—4 96			Skupaj:	226	172

Pri pouku fizike in kemije ni bilo dopolnilnih ur, čeprav je tudi pri teh predmetih bil relativno slabši uspeh. V drugem polletju je treba upoštevati pri organizaciji dopolnilnega pouka tudi ta dva predmeta.

Največ učencev, ki so bili deležni dopolnilnega pouka, je bilo v 6. razredu (83) in najmanj v 5. razredu (28).

IV. USPEH PODALJŠANEGA BIVANJA UČENCEV

V občini je organizirano podaljšano bivanje v treh enotah. Poleg šole heroja Rajka je oddelek podaljšane bivanja tudi v vzgojno varstvenem zavodu. V oddelke podaljšane bivanja je v Hrastniku zajetih 225 učencev ali 15,2 % vseh učencev.

(Dalje na 7. strani)

(Nadaljevanje s 6. strani)

Od 9 oddelkov zajema 7 oddelkov učenice višje (predmetne) stopnje, ki so potrebni intenzivne pomoči pri učenju, vzgoji delovnih, kulturnih in moralnih navad in socializacije. Delo s takimi učenci je mnogo težje kakor poučevanje v razredu.

Doseženi uspehi so zato tembolj dragoceni. Več kot polovica neuspešnih učencev ima po eno ali dve negativni oceni in upamo, da bodo pod strokovnim vodstvom in s temeljitim delom obvladali svoje težave in ob koncu šolskega leta razred uspešno izdelali.

Velika škoda za slehernega otroka bi pa bila, da bi število oddelkov krčili zaradi pomanjkanja finančnih sredstev.

Podatki o uspehu podaljšanega bivanja:

Št. odd.	Št. učen.	Brez nezd.		Z nezadostnimi ocenami					Neocenjeni	
		št.	%	1	2	3	sk.	%	št.	%
9	225	175	77,8	26	14	9	49	21,8	1	0,4

Oddelki 5., 7. in 8. razreda so čisti, ostali so pa kombinirani, vendar ta kombinacija ni pretirana (največ dva razreda v enem oddelku).

V. UKREPI ZA ZMANJŠANJE OSIPA UČENCEV

Iz šolske dokumentacije je razvidno, da je učiteljski kolektiv večkrat razpravljal in analiziral vzroke pretiranega osipa učencev v času šolanja osmih let. Na osnovi analiz je učiteljski zbor ugotovil:

1. vzroke slabih uspehov,
2. določil ukrepe za izboljšanje učnih uspehov.

1. Vzroki slabih uspehov (osipanja)

Že v prvem poglavju tega poročila je poudarjeno, da je tudi socialno stanje učencev močan dejavnik, ki negativno vpliva na učne uspehe. Nekateri učenci živijo v slabih stanovanjih (kolonija), nepopolnih ali neharmoničnih družinah, izpostavljeni so zelo slabim vzgledom in surovim izpadom staršev — alkoholikov.

Povprečna izobrazba staršev je zelo nizka in zaradi tega izobrazbo premalo cenijo. Vzrok za nizko vrednotenje izobrazbe je tudi v tem, da gospodarske organizacije izobrazbe ne upoštevajo pri določanju delovnih mest.

Dvoizmenski pouk in pomanjkanje prostora je tudi eden od dejavnikov, ki zelo negativno vpliva na učne uspehe. Zaradi dvoizmenskega pouka je izredno težko organizirati učinkovito dodatno pomoč slabim učencem.

Zahtevnost učiteljev zaradi ohlapnega učnega načrta je zelo različna in včasih je za povprečnega učenca ta zahtevnost previsoka. Preštevilni razredi onemogočajo individualizacijo pouka. Tudi pogosto menjavanje učnega kadra je eden od vzrokov slabših uspehov.

Nekateri predmeti so še vedno strokovno slabše zasedeni. To posebno velja za matematiko in fiziko, delno pa tudi za angleščino. Na nižji stopnji še vedno primanjkuje sodobnejših učil.

Kategorizacija novincev bi morala biti pravočasno izvršena. Največ težav pa delajo slabo razvite delovne navade učencev. Na osnovi navedenih vzrokov je učiteljski zbor naredil naslednji plan za izboljšanje stanja na šoli:

a) Učitelji bodo morali pri pouku uporabljati aktivnejše metode dela. Izboljšati je treba tudi kvaliteto učnih priprav in iz njih odpraviti šablonsko pripravljanje na pouk. V svojih pripravah mora učitelj upoštevati tudi svojo kreativnost in jo aplicirati v pouku.

Posebno skrb morajo posvetiti metodi dela in zlasti zaključnemu delu ure.

Učitelji posameznih razredov in predmetov so dolžni nuditi dodatno pomoč učencem, ki jim grozi ponavljanje razreda.

Posebno je skrbeti za razvijanje delovnih navad, ki naj bi bile generalni vzgojni smoter (aktiven odnos do učne snovi).

Uvajati in skrbeti je za objektivnejše metode ocenjevanja.

b) Razredniki morajo izdelati vse potrebne sociograme zaradi boljšega razumevanja in informiranosti v svojem razredu.

Na razrednih urah je posvetiti več pozornosti slabim učencem in za njih organizirati dodatno pomoč.

Skrbnejše je pripravljati razredne roditeljske sestanke in starše redno obveščati o uspehih njihovih otrok.

Ker v nekaterih razredih negativno vpliva na učne uspehe tudi socializacija nekaterih učencev, je treba učence čimbolj vključevati v razredne skupnosti in jih aktivirati.

c) Šola mora skrbeti za pravočasno testiranje novincev. V prvi razred sprejemati samo tiste učence, ki nimajo starostnih pogojev, ki so izrazito nadarjeni in psihofizično ustrezno razviti, ker večina prerano vpisanih in nenadarjenih učencev na višji stopnji ne zmore naporov in odpade (osip).

Skrbeti in organizirati tekmovanja v učenem uspehu med paralelkami. Več pozornosti posvečati obsegu učne snovi in ne presegati zahtev globalnega učnega načrta.

Sistematičnemu utrjevanju je treba posvetiti vso skrb. Zaradi tega morajo tudi ure ponavljanja biti sistematične in temeljito pripravljene.

Metode dela v oddelkih podaljšanega bivanja je treba izpopolnjevati ter skrbeti tudi za rekreacijo učencev in upoštevati, da je to za največkrat osem ali deveturni delavnik (6 ur pouka in 3 ure podaljšanega bivanja v šoli) nujno potrebno.

Za organizacijo raziskovanja in izboljšanja pouka je nujno potrebno nastaviti na šolo posebne šolske delavce, in sicer šolskega pedagoga in psihologa in po možnosti socialnega delavca.

d) Ustanovitelj naj omogoči šoli materialne osnovne pogoje, da se lahko uresničitvi navedeni ukrepi. Brez materialne osnove ne bo mogoče izboljšati dela šole. Nujno so potrebni dodatni šolski prostori in modernejša oprema kabinetov. V družbenih in gospodarskih organizacijah je treba dajati več poudarka izobrazbi in na ta način posredno in neposredno motivirati starše in učence na skrbnejši odnos do šole in izobrazbe.

Zanesljivo lahko kljub vsemu trdimo, da je šola dosegla že precej dobre rezultate, ker se učni uspehi izboljšujejo letno okrog 2,5 %. Ta napredek je sicer zanesljiv in realen, vendar nekoliko počasen. Odnos prosvetnih delavcev in ustanovitelja se je v zadnjih letih vidno izboljšal in rezultat tega je tudi plan za dograditev sedanjih šolskih prostorov kot tudi prioriteta šoli pri določanju investicij. Prav to bo zelo pozitivno vplivalo na te odnose, kar bo osnova tudi za boljše delo v šoli. Šola je dolžna obveščati in poročati o svojem delu javnosti in družbi, vendar pa je potrebno šoli dati tudi nekaj več miru, da lahko realizira svoje programe. Omejiti je treba vsako vmešavanje v pouk brez utemeljnega projekta za neke akcije od strani. Učiteljski kader je odgovoren za realizacijo učnih načrtov in ur, predpisanih v predmetniku.

Svet za prosveto, kulturo, telesno vzgojo in rekreacijo Skupščine občine Hrastnik je poročilo o učnih uspehih obravnaval na seji dne 18. 2. 1970 in dosežene učne uspehe ugodno ocenil, zlasti še ob ugotovitvi, da se učni uspehi iz leta v leto le izboljšujejo. Iz primerjalne tabele, ki je v prilogi, je razvidno, da je občina Hrastnik med 18 občinami organizacijske enote Ljubljana po doseženih uspehih na sedmem mestu, v zasavskem merilu pa je na prvem mestu (pred Trbovljami, Zagorjem in Litijo).

Svet nadalje podpira prizadevanja tako šole kot strokovne službe zavoda za šolstvo, ki bosta v skupnem prizadevanju skušala v bodoče doseči še boljše rezultate.

Svet je nadalje razpravljal tudi o predlogu za pripravo in prehod na 5-dnevni tednik na šolah, to je, da bi tudi na šolah prešli na proste sobote. Seveda pa je uresničitev te zamisli odvisna od vrste faktorjev in končno od dovoljenja, ki ga izda republiški sekretariat za prosveto in kulturo. Svet je menil, da je umestno, da Skupščina občine Hrastnik pooblasti osnovno šolo narodnega heroja Rajka Hrastnik, da prične s predpripravami, ki jih je nujno izvesti predhodno, to je, v prvi vrsti anketiranje staršev, priskrba mnenj od zainteresiranih faktorjev v občini (SZDL, TIS) in končno tudi organizacijske predpriprave. V kolikor bodo rezultati teh predpriprav ugodni, potem bo šola predlagala republiškem sekretariatu za prosveto in kulturo, da ji izda dovoljenje za prehod na 5-dnevni delovni tednik.

Na podlagi poročila o učnih uspehih, ki ga je pripravila organizacijska enota Zavoda za šolstvo Ljubljana in razprave na seji sveta, je svet za prosveto, kulturo, telesno vzgojo in rekreacijo občine Hrastnik na seji 18. 2. 1970 sprejel naslednja

sklepa

1. Skupščini občine Hrastnik se predlaga, da obravnava poročilo o učnih uspehih v občini Hrastnik v I. polletju šolskega leta 1969/70.

2. Skupščini občine Hrastnik se predlaga, da pooblasti osnovno šolo narodnega heroja Rajka Hrastnik, da prične s predpripravami za uvedbo 5-dnevnega delovnega tednika na osnovni šoli.

Oba zbora Skupščine občine Hrastnik sta na seji v marcu 1970 poročilo in oba predloga sveta za prosveto, kulturo, telesno vzgojo in rekreacijo sprejela s tem, da se v akcijo za uvedbo 5-dnevnega delovnega tednika vključi starše in družbeno-politične organizacije. Po tako pridobljenih mnenjih pa naj bi šola zaprosila republiški sekretariat za prosveto in kulturo, da lahko v šolskem letu 1970/71 prične s 5-dnevnim delovnim tednikom.

Svet za prosveto, kulturo, telesno vzgojo in rekreacijo

PRIMERJAVA

učnih uspehov med občinami organizacijske enote Ljubljana

Občina	Uspeh 1969/70	Uspeh 1968/69
Ljubljana — Bežigrad	83,7 %	81,4 %
Ljubljana — Center	81,8 %	—
Ljubljana — Šiška	84,4 %	80,8 %
Ljubljana — Moste	85 %	83,5 %
Ljubljana — Vič	78,4 %	—
Ljubljana	82,4 %	80,7 %
Cerknica	87,3 %	—
Domžale	78,8 %	76,6 %
Grosuplje	82,3 %	74,7 %
Hrastnik	82,4 %	78,7 % + 3,7 %
Idrija	80,6 %	75,7 %
Kamnik	81 %	76,9 %
Kočevje	80,2 %	76,5 %
Litija	81,5 %	78 %
Logatec	83,3 %	78,5 %
Ribnica	82,3 %	79 %
Trbovlje	82,1 %	80,8 % + 1,3 %
Vrhnika	84,3 %	80,4 %
Zagorje	81,4 %	78,9 %
Ostale	81,7 %	77,7 %
Vse	82 %	79 %

Sovjetska košarkarska reprezentanca na obisku pri nas

Kot je znano, je Steklarna Hrastnik prevzela pokroviteljstvo nad sovjetskimi košarkarji, ki so sodelovali na VI. svetovnem prvenstvu v Ljubljani. Prvotno smo želeli doseči s sovjetskimi reprezentanti soglasje



Ogled v slikarnici; v ozadju Amorejev

za srečanje z ljubljansko Olimpijo v Hrastniku. Košarkarji Olimpije so na naš predlog že pristali, ko pa smo se prvič srečali z vodstvom sovjetskih košarkarjev, nam je bilo javljeno, da je to praktično nemogoče zaradi tega, ker so termini med samim prvenstvom zelo zasedeni, po prvenstvu pa se morajo prvi dan vrniti nazaj v domovino. Za to so imeli že kupljene avionske vozovnice. Ker smo vseeno želeli organizirati srečanje s sovjetski-

proizvodne obrate našega podjetja ter organizirali krajše kosilo v restavraciji v Čečah. Kot je marsikdo lahko videl, je bilo podjetje s svojo proizvodnjo za košarkarske velikane izredno zanimivo, saj so se zadržali v prostorih tovarne skoraj tričetrt ure, kljub temu, da jih je trener stalno priganjal in zahteval od njih, da se hitreje gibljejo skozi posamezne dele tovarne, predvsem iz prostorov, kjer je precej visoka temperatura. Videti je bilo, da so izdelki, ki jih izdelujejo, košarkarjem dopadejo, predvsem so za njih bile zanimive dekoracije, ki so se ravno v tem času vršile na kozarcih in to z motivi iz košarkaškega športa. Ker smo že pred tem razgovorom spoznali, da želijo imeti iz naše proizvodnje tudi nekaj spominkov, smo pripravili dve garnituri kozarcev iz BIO serije in jih dekorirali z zaščitnimi znaki svetovnega prvenstva v košarki. Po obisku v tovarni smo se z nji-



Sprejem ruske reprezentance pred tovarno

se je bilo z njimi zelo težko sporazumevati, saj lahko v razgovoru z njimi uporabljate le ruščino. Prevajalca smo za celo ekipo imeli samo dva in zaradi tega je

skromna, vendar praktična darila. Za celotno reprezentanco se je zahvalil kapetan reprezentance Modest Paulauskas, ki je povedal, da so zelo hvaležni za tople sprejem in prijeten dan, ki so ga prebili skupaj z nami v prirodnem okolju pod planino Kal. Vodstvo reprezentance je bilo zelo razpoloženo in se je pohvalno izražalo o vsem, kar so videli. Zelo so bili zadovoljni nad gostoljubnostjo, vendar pa so takoj izrazili primerjavo med ljubljansko publiko v dvorani in pa publiko, ki so jo srečali v Hrastniku. Nekoliko razočaranja je bilo v vsej sovjetski ekspediciji zaradi tega, ker niso mogli razumeti zelo neprijateljskega sprejema v Ljubljani, ko so posamezne skupine navijačev njihove še tako izključno športne poteze z živžganjem ignorirale in s tem pokazale, da so jim reprezentanti Sovjetske zveze kot športniki in kot ljudje nesimpatični. Mislim, da je bilo sovjetsko vodstvo v tej svoji kritiki dosti upravičeno, saj način, kako so posamezniki spremljali v Ljubljani tekme sovjetske reprezentance z drugimi reprezentancami, ni primeren in v skladu z nekim športnim navijanjem. Vedno skušamo dokazati, da šport naj ne bi imel nobenih političnih ozadij, da naj ne bi v športni borbi prihajala v ospredje nasprotja med posameznimi

(Dalje na 9. strani)



Posnetek ruske reprezentance s predstavniki kolektiva in občine

mi igralci in vodstvom, smo jih povabili na ogled našega podjetja ter z njimi potem organizirati tudi krajši razgovor. Naš predlog je sovjetsko vodstvo z veseljem sprejelo in dogovorjeno je bilo, da se ob drugem prostem terminu dobimo v Hrastniku v steklarni. Res je celotna reprezentanca in vodstvo razen dveh igralcev, ki sta morala na krajšo sodnijsko razpravo zaradi manjše nesreče, prišlo v Hrastnik, kjer smo jim pokazali

hovim avtobusom odpeljali v Čeče, kjer smo v nekajurnem medsebojnem razgovoru skušali bolj spoznati drug drugega, njihova navezanost na šport, na košarko, njihovo razpoloženje po dveh prejšnjih porazih in sploh počutje v našem okolju. Moram reči, da so bili reprezentanti nekoliko bolj mirni, oziroma tihi in so v razgovorih z našimi ljudmi le redko odgovarjali na posamezna vprašanja. Mislim, da je bil glavni vzrok v tem, ker

bil eden bolj angažiran v prevajanju razgovora z vodstvom, drugi pa je skušal nekoliko pomagati, da bi razgovori z ostalimi lahko potekali kolikor toliko normalno. No, vseeno pa je bilo vzdušje zelo prijetno, posebno ob priliki svečanosti, ko se je celotna košarkarska reprezentanca vpisala v spominsko knjigo našega podjetja in v imenu kolektiva Steklarne Hrastnik sprejela



Kapetan reprezentance Paulauskas se je vpisal prvi v spominsko knjigo

Novi predlogi o pravici do poklicne rehabilitacije in pravici zaposlitve na ustreznem delu

Strokovna grupa za sistem invalidskega zavarovanja v okviru delovne skupine za proučitev sistema zdravstvenega, invalidskega in pokojninskega sistema pri skupščini SR Slovenije je lani v novembru pripravila ustrezajoče predloge. S tem v zvezi pa nas najbolj zanima zlasti v okviru delovne organizacije, kako je z vprašanjem zaposlitve na ustreznem delu zaradi nezmožnosti opravljanja dela iz naslova invalidnosti. V zvezi s tem vprašanjem gre v najosnovnejšem pomenu za dva predloga, in sicer za zvezni predlog in republiški predlog. Po zveznem predlogu gre pri realizaciji pravic do zaposlitve iz poklicne rehabilitacije za to, da se vzpostavijo takšni odnosi, ki bodo materialno zainteresirali tako zavarovanca kot uživalca teh pravic, kot tudi druge dejavnike, ki sodelujejo pri realizaciji pravice do zaposlitve in pravice do poklicne rehabilitacije (delovne organizacije, zavodi za zaposlovanje, organi socialnega zavarovanja).

Zvezni zakon naj bi določil zaposlitev in poklicno rehabilitacijo kot pravico iz invalidskega zavarovanja, določil krog uživalcev teh pravic in splošne pogoje za pridobitev in prenehanje pravic. Z zveznim zakonom bi bilo treba tudi določiti pravico do denarnega nadomestila v zvezi z uživanjem teh pravic in njegov minimum, obveznost delovnih organizacij, da trpijo stroške zaposlitve in poklicne rehabilitacije svojih delavcev, ki so postali invalidi zaradi nesreče pri delu oziroma poklicne bolezni, ter stroške zaposlitve in poklicne rehabilitacije svojih delavcev, ki so bili določeno daljše obdobje — na primer 10 let — v tej delovni organizaciji, tudi takrat, kadar je invalidnost posledica bolezni ali poškodbe izven dela.

Z republiški predpisi bi se urejale obveznosti in odnosi udeležencev pri izvajanju zaposlitve in poklicne rehabilitacije, postopek ter pogoj in način prizna-

vanja strokovne izobrazbe, pridobljene z rehabilitacijo, obveznost delovnih organizacij v zvezi s stroški zaposlitve in rehabilitacije ter v drugih primerih, razen tistih, ki so določeni z zveznim zakonom.

Samouprava invalidskega zavarovanja naj bi urejala višino nadomestil v zvezi z zaposlitvijo in poklicno rehabilitacijo, primere in načine gmotnega stimuliranja delovnih invalidov in drugih udeležencev pri izvajanju zaposlitve in poklicne rehabilitacije pa tudi druga vprašanja, ki jih ne urejata zvezni ali republiški zakon, ki so potrebna za uspešno zaposlitev in poklicno rehabilitacijo.

V republiškem predlogu bi delovne in druge organizacije, organi in zasebni delodajalci bili dolžni obdržati na delu oziroma sprejeti po končani poklicni rehabilitaciji znova na delo takega delovnega invalida, ki je postal invalid v času, ko je bil zaposlen pri njih; to pa ne glede na to, ali je invalidnost posledica nesreče na delu, poklicne bolezni ali druge bolezni ali poškodba izven dela in ne glede na dolžino zaposlitve. Delovne organizacije naj bi delovnim invalidom izplačevale tudi denarna nadomestila v zvezi s pravico do zaposlitve (nadomestilo zaradi manjšega osebnega dohodka)

proti povračilu iz sklada socialnega zavarovanja v določenem pavšalnem znesku. Izdatki za poklicno rehabilitacijo in odškodnino bi v celoti bremenili sklade zdravstvenega zavarovanja. Med poklicno rehabilitacijo delavec ni v delovnem razmerju. Pri tem pa je potrebno upoštevati določila zakona o delovnih razmerjih. Zavodi za zaposlovanje bi bili pristojni zaposlovati delovne invalide, ki se ne morejo zaposliti v delovni organizaciji, v kateri so postali invalidi, ker ni ustreznega delovnega mesta. Skupnosti bi tem invalidom začasno izplačevale nadomestilo vse do zaposlitve.

Viktor Sušin dipl. pr.

9. maj - Dan osvoboditve - svečano proslavljen

SVEČANA POVORKA. POČASTITEV PRED SPOMENIKOM ŽRTEV DRUGE SVETOVNE VOJNE. GOVOR STANETA DOLANCA, TOV. SERGEJ KRAIGHER, PREDSEDNIK SKUPŠČINE SRS, LIDIJA SENTJURC,

ČLANICA SVETA FEDERACIJE, OROŽEN MARJAN, PODPREDSEDNIK SKUPŠČINE SRS MED GOSTI NA PROSLAVI.

Zaključno proslavo 25-letnice osvoboditve je celotna hrast-



Pred svečano okrašeno tribuno pred steklarno je bil prostor mnogo premajhen za toliko udeležencev. Med gosti smo videli tov. Sergeja Kraigherja, predsednika Skupščine Slovenije, tov. Lidijo Sentjuro, članico sveta federacije, Marjana Orožna, podpredsednika Skupščine LRS, vse stare funkcionarje in aktiviste Osvobodilne fronte. O pomenu 9. maja, dneva zmage nad fašizmom, je spregovoril tov. Stane Dolanc, član biroja CK Zveze Komunistov Jugoslavije. V svojem govoru je ostro obšodil nadaljevanje vojne v Vietnamu in napad Amerikancev na Kambodžo.

Poslana je bila resolucija, v kateri Hrastničani podpiramo stališče Zvezne skupščine, ki obsoja napad Amerikancev na neuvrščeno državo Kambodžo, in obsoja vsako agresijo na majhne države.

Zaključek je bil izredno veličasten. Ob igranju internacionala se je nebo razsvetlilo z bengaličnim ognjem in raketami, katere so veličastno razsvetljevale celotno dolino.

r. r.

Sovjetski košarkarji pri nas

(Nadaljevanje z 8. strani)
političnimi vodstvi ali ideologijami, ker gre tu za srečanje ljudi-športnikov, ki svoje fizične in umske sposobnosti dajejo na razpolago športu, katerega široke mase ljudi izredno radi gledajo. Zadovoljstvo, ki nam ga šport pri gledanju nudi, zahteva, da moramo nagradjevati z objektivnim navijanjem in objektivnim ocenjevanjem. Mislim, da pa smo največji učinek pri sodelovanju v organizaciji svetovnega prvenstva v košarki dosegli z našo zaključno manifestacijo na zadnji tekmi med Sovjetsko Zvezo in Jugoslavijo, ko smo s skupino najboljših pionirk pozdravili sovjetske reprezentante pred prepolno dvorano v Tivoliju in pred velikim številom televizijskih kamer, ki so ponesle ta dogodek in to pozornost pred oči desetine in stotine milijonov ljudi po celem svetu. Dogodek je

bil enkrat. Sovjetski reprezentanti so navdušeni nad spominskimi kipci, ki jih bodo še dolga leta po njihovi športni karieri spominjali na ljudi in na okolje in delo, ki so ga videli na obisku v Hrastniku. Takšen je bil njihov vtis v zaključnem razgovoru, ki sem ga imel z vodstvom sovjetske reprezentance v hotelu Lev pri zaključni slovesnosti. Še enkrat so se prisrčno zahvalili za našo pozornost, za način, kako smo jih sprejeli, ko so prišli v Hrastnik in za način, kako smo jih pozdravili pred očmi milijonov športnih pristašev po vsem svetu. Tako kot se bo pomnilo celotno prvenstvo v Ljubljani, mislim, da se bodo tudi mi še dolgo spominjali fantov, ki merijo preko 2 metra v višino in ki skušajo ponesti duh športa, duh košarke po celem svetu, tudi izven svoje domovine.

Martin Mlinar

niška dolina praznovala v znamenju prikaza celotne gospodarske, kulturne, fizikulture in obrambne dejavnosti Hrastnika. 9. maja so se strnile kolone udeležencev povorke, ki so se vile ena iz Rudnika, druga iz Dola proti zbornemu mestu pred steklarno. V defileju smo imeli možnost videti člane ZB, ki so imeli pripete trobojnice in rdeče nageljne, bataljon zaščite Hrastnika, oddelke civilne zaščite, gasilce, godbenike, člane ljudske tehnike, fizikulture, kulturne delavce, sploh vse, kar se aktivno ukvarja s katero koli dejavnostjo.

Celotna povorka se je najprej ustavila pred spomenikom padlih žrtev za svobodo, kjer so člani ZB Hrastnika ob igranju žalnih koračnic položili venec pred spomenik in tako počastili spomin vsem padlim žrtvam druge svetovne vojne.

Uspešna komisija

Pred dnevi se je sestal aktiv ZMS — notranji obrat, ki je med drugim obravnaval tudi vse več problemov mladih, ki se pojavljajo med mladimi v posameznih enotah.

Na sestanku dne 28. marca 1970 se je sekretariat odločil in ustanovil problemsko komisijo, katere sodeč po prvih rezultatih že uspešno deluje. Rezultati pa so se pokazali pri delu samem v kolektivu.

Upam, da bo komisija še naprej tako uspešno delovala in da bo poskušala probleme hitro in učinkovito rešiti v korist mladih in kolektiva.

Milena Šinkovec

HANNOVRSKI SEJEM 1970

Po pričakovanju se je letošnja razstava razsvetljavnih predmetov pokazala v luči nove mode, za katero je objektivno pričakovati, da bo ostala naslednji dve kataloški leti. Moderna je postala zopet stara krogla vseh dimenzij in izvedb. Tudi stekla za opremo lestencev izhajajo oblikovno iz krogle. Asortiman doslej pri nas dobro poznanih in modernih KIKO tulpic se je moral umakniti, kar predvsem

blago iz proizvodnje romunskih steklarn. Kjub temu, da asortiman ni celoten in je oblikovno vezan le na kopiranje naših kakor tudi ostalih proizvajalcev najboljših tulpic, je prisotnost tega stekla v Nemčiji opazna in problematična, predvsem glede cene in načina prodaje.

Obseg letošnjega hannoverskega sejma na področju stekla vseh vrst se je povečal v primerjavi z lanskim letom za dobro polo-

steklo, premajhne. Muhavost mode na področju razsvetljave je tako važen moment, da ga ne gre spregledati, kar nam posebej potrjuje situacija pri onih, ki so vzeli avtomatizacijo kot izhod iz nastale situacije v težavah na razsvetljalnem trgu pred dobrimi dvema leti. Današnja situacija nam narekuje vrsto konstruktivnih razgovorov o vprašanju možnosti hitre izdelave orodij, možnosti dekoriranja in možnosti povečanja kapacitet za asortiman, ki je aktualen. V tej situaciji lahko odnosno mora odigrati najvažnejšo vlogo naša dekorirnica, ki s svojo dimenzionalnostjo lahko najprej premosti trenutno situacijo.

Spričo dejstva, da je Steklarna Hrastnik velik proizvajalec plafonier v kristalnem strukturalnem in opalnem asortimanu, je pomembno, da to področje proizvodnje ostaja tudi v bodoče aktualno in ga bo verjetno potrebno še povečati, kljub dejstvu, da so trenutno veljavne cene dokaj tesne. Konkurenca na tem področju je postala sicer močna, ob velikih potrebah po tem asortimanu pa lahko mirno gle-

damo na situacijo, ki je pred nami.

Na koncu želimo opozoriti na nekaj važnih okoliščin, ki spremljajo naš obsežni izvoz. Prvenstveno je treba poudariti, da moramo na področju kvalitete odpremljenih izdelkov zaostri kontrollo. Embalaranje je prav takšen problem, v katerem moramo iskati izhod, da se bomo približali načinu embalaranja in nakladanja vagonov, kakor ga ima konkurenca. Žal moramo tudi opozoriti na točnost evidentiranja naložene robe, ker se pojavlja vse več napak, ki nam delajo velike težave pri naših kupcih v inozemstvu.

Zapažena situacija na našem inozemskem trgu nas lahko hrabri, da imamo možnosti tudi v bodoče s pravilno prodajo in proizvodno politiko, ostati pomemben partner našim kupcem. Istočasno pa je treba poudariti, da moramo predvsem skrbeti za kvaliteto, asortiman in dobavne roke, kar je legitimacija vsakega dobrega proizvajalca, ki želi sodelovati na področju mednarodne delitve dela.

Drago Kozole



Pozdrav iz Hannovra — razstavni prostor sejma 1970

velja za stekla, ki niso dekorirana. Kar je ostalo v prozornem steklu še opazno, so strukturalna stekla zaprtega tipa za opremo večplamenskih visečih lestencev. Dosedanji asortiman KIKO tulpic bo potrebno osvežiti ter prilagoditi strukturo tako, da bo možno večstransko dekoriranje, matiranje in listiranje.

Hala, v kateri je razstavljeno gostinsko steklo in izdelki široke potrošnje, ni pokazala nič bistveno novega, kar se tiče oblik, zelo opazno pa je napredovala kvaliteta, predvsem na nivoju izdelkov asortimana za gostinstvo in gospodinjstvo. Največji skok v kvaliteti in domiselnosti v proizvodnji so pokazale francoske in belgijske steklarne.

To je bil splošen vtis, katerega smo dobili ob bežnem pregledu te ogromne razstave izdelkov, ki so tudi naš proizvodni program.

Kot že zgoraj omenjeno, je napravljen največji skok v kvaliteti gostinskega in trgovskega stekla pri Francozih in Belgijcih, dočim je v razsvetljavi prevzela vodstvo nemška steklarna Haller. Ta do nedavno v razsvetljavi malo pomembna steklarna, ki ima instalirane velike kapacitete za proizvodnjo strojno izdelanega razsvetljalnega stekla, je tako pustila v senci, predvsem kar se tiče cen, preostale nemške proizvajalce razsvetljalnega stekla. Kljub avtomatski proizvodnji v steklarni Haller in Limburg pa je ugotovljeno, da sprejemajo v tem načinu proizvodnje že zelo majhne serije. Za nas pa je še bolj zanimivo dejstvo, da so njihova stekla strukturalno gledano boljša od naših in da so se v cenah močno približali našim možnostim.

Posebno poglavje v razsvetljavi predstavlja na nemškem trgu

vico. Od naših kupcev razstavljajo letos praktično vsi, ob tem pa so njihovi razstavni prostori postali večji in sodobnejši. Po našem opažanju so naredile izmed naših kupcev največji skok v kvaliteti in obsegu asortimana firme: Fischer, Honsel, Zimmermann in Hustadt. Tudi uvozne firme Eickmeier in Rose so pokazale pripravljenost za novo situacijo, ki je nastopila na področju razsvetljave, in se trudijo, da v količinah in asortimanu pokrivajo tisti del firm, ki nimajo količin, da bi nastopile kot samostojni uvozniki. V trenutni situaciji se je našla v najboljšem položaju firma Rose, ki ima instalirane sodobne naprave za dekoriranje razsvetljalnega stekla, kar je trenutno zelo aktualno.

Če v tej situaciji pogledamo na raven veljavnih cen, lahko ugotovimo, da imajo le-te tendenco rahlega poviševanja, izvemši proizvode onih steklarn, ki imajo instalirane močne kapacitete za avtomatsko proizvodnjo razsvetljalnega stekla, na drugi strani pa so brez možnosti in izkušenj za dekoriranje teh izdelkov. Jasno je, da v taki situaciji poskušajo na področju cen storiti vse, da bi vsaj delno pokrili stroške investiranja v tako hitro zastarelo moderno proizvodnjo razsvetljalnega stekla. Občutno boljša je situacija cen v asortimanu pihanega in dekoriranega stekla. V tej situaciji pa je treba pomisliti, do kakšnega obsega bo gospodarno povečevati kapacitete, ki so za sedanje potrebe po pihanem steklu na celotnem področju, kjer je prisotna naše

Rezultati volitev

V zvezi z razpisom volitev v delavski svet podjetja in svete organizacij združenega dela so člani delovne skupnosti dne 27. V. 1970 opravili prve volitve po novi samoupravni shemi. Tako so iz posameznih organizacij združenega dela, ki so bile zaključene volilne enote, izvolili ustrezajoče število članov v delavski svet podjetja, upoštevajoč ključ zaposlenih v posamezni enoti. Skupno je bilo v delavski svet izvoljenih 45 članov, v svete organizacije združenega dela pa 11 članov, razen v svet organizacije združenega dela notranji obrat, operativnih delavnic, kamor je bilo izvoljenih 17 članov. Iz tega sledi, da smo poleg delavskega sveta volili še 11 svetov organizacij združenega dela in s tem vključili večje število članov kolektiva v samoupravljanje.

Volilna komisija, ki je neposredno vodila volitve, je ugotovila, da pri izvedbi volitev ni bilo nepravilnosti, da so bila volišča v posameznih volilnih enotah pravočasno in dovolj časa odprta, tako da je lahko vsak član delovne skupnosti lahko prišel pravočasno na volišče. Volilni odbori so po poročilu nadzorstva v času volitev in po opravljenih volitvah pravilno in zakonito opravili svoje delo. Odsotnosti članov delovne skupnosti gredo na račun bolniškega staža in letnih dopustov oziroma prostih delovnih dni in ni bilo primerov, da člani ne bi hoteli priti na volišča.

Glede na tako stanje je znašala udeležba 89 %. Neopravičenih izostankov ni bilo. Od skupnih oddanih glasovnic pa je bilo samo 2,5 % neveljavnih. Iz takega rezultata sledi, da so bili člani delovne skupnosti pravilno poučeni o načinu volitev, poleg tega pa so se verjetno zavedali, da so volitve v samoupravne organe njihova temeljna pravica in dolžnost in so zato pokazali tako aktivnost.

V prihodnji številki bomo objavili podrobnejše rezultate uspešnosti volitev v posameznih organizacijah združenega dela in poročali o izvoljenih kandidatih, kakor že o izvoljenih kolektivnih izvršilnih organih.

Volilna komisija

Ob odhodu z delovnega mesta vodje plansko analitske službe v Steklarni Hrastnik pozdravljam vse člane delovne skupnosti in vse prijatelje ter želim Steklarni Hrastnik in vsem posameznikom mnogo dobrih uspehov in napredek.

Boris Kralj

Prijetno in koristno

V mesecu maju je ženski rokometni klub »Steklar« organiziral potovanje na rokometno tekmo v Piran. Že v zgodnjih jutranjih urah so se na posameznih postajališčih zbrali pristaši tega kluba skupaj z igralkami in vedro razpoloženi, nekateri pa tudi zaskrbljeni, kako bo na vro-

čem igrišču v Piranu. Dolga vožnja ni zmanjšala prijetnega razpoloženja, ker so tako imenovani kibici in igralka prepevali najrazličnejše domače hrastniške in druge pesmi. Ob prihodu na igrišče smo se najprej pozdravili s funkcionarji tega kluba, videli in čutili smo, da želijo zmagati za

vsako ceno, ker bi jih edino to rešilo pred posebnimi napori, da ne bi zašli v kritično cono kot kandidati za izpad iz lige. Že je zažvižgala sodnikova piščalka in Steklar je krenil v napad. Komaj je preteklo nekaj minut, in že je Steklar vodil z nekaj goli razlike. Igralke so zaigrale odločno, zavedajoč se, da smo zadnjih obdobjih mnogo boljši od nekaterih ekip, ravno tako pa so se hotele oddolžiti za poraz v letošnjem zimskem prvenstvu. Igralke Pirana so sicer zmanjšale razliko do enega gola v prvem polčasu, toda drugi polčas so se igralka Steklarja izredno razigrale in iz minute v minuto povečevale razliko. Razen odličnih napadalk v tej tekmi, kot

Jelčičeva, Bratuševa, Mlinaričeva, je bila ena izmed najboljših na igrišču naša vratarka Pulferjeva, ki ji je za posebne parade in panterске skoke ploskalo tudi piransko občinstvo. Pred njeni ekshibicijami je bila nemočna tudi najboljša igralka Pirana Petrinja — reprezentativka.

Hrastničani so bili po tekmi in zmagi zadovoljni in se veselili ter razpoloženi vrnili domov. Spotoma smo se ustavili še na Vrhniki, kjer so igrali naši nogometaši, jih bodrili, in lahko trdimo, da so prikazali lepo in borbeno igro. Zato so tudi izgubili z minimalnim rezultatom.

Čeprav je bilo potovanje utrudljivo, tekma naporna, smo prepričani, da smo združili koristno s prijetnim. Občutek smo imeli, da si Hrastničani še želijo takega potovanja.

Viki

Tov. direktor Klanšek Jože je prejel za svoje dolgotrajno aktivno delo v Socialistični zvezi Hrastnika, za svoje neumorno prizadevanje za razvoj Hrastnika, predvsem pa kolektiva steklarne Hrastnik, ob priliki republiške proslave Osvobodilne fronte Slovenije zlato odličje Osvobodilne fronte.

Vsi mu iskreno čestitamo k tem priznanju!



*Iskrene
čestitke*

Svečana proslava 27. aprila v Hrastniku

27. aprila, ob dnevu ustanovitve Osvobodilne fronte slovenskega naroda, je sklicala Občinska konferenca socialistične zveze Hrastnika svečano proslavo. Ob tej priliki so dobili za aktivno delo v Socialistični zvezi, za delo pri razvoju gospodarstva, fizikulture in kulturnega življenja v Hrastniku prva srebrna odličja Osvobodilne fronte, katere podeljuje Glavni odbor Socialistične zveze Slovenije. Med

člani, ki so prejeli odličja, je tudi tov. Stane Cvelbar, dolgoletni tajnik Krajevne organizacije Socialistične zveze za spodnji del Hrastnika. Na proslavi je govoril o razvoju in vlogi Socialistične zveze predsednik občinske konference Socialistične zveze tov. Malovrh. Pevci Svobode I. pa so navzočim zapeli nekaj partizanskih pesmi.

r. r.



Predsednik občinske konference SZDL Hrastnik tov. Malovrh izroča visoko odlikovanje tov. Cvelbar Stanetu

USPEŠEN ŠIVILJSKI TEČAJ



Delavska univerza v Hrastniku organizira vsako leto šiviljski tečaj, katerega se rade udeležujejo tudi naše delavke. Na njem se naučijo veliko koristnega

TEČAJ GASILSKIH ČASTNIKOV IN PODČASTNIKOV V HRASTNIKU

Ker je potreba po kadru za gasilsko službo v Hrastniku izredno narasla zaradi močnega razvoja industrije, napredka tehnoloških goriv, raznih skladišč, stanovanjskih objektov in vrste drugih požarnih nevarnosti, je Občinska gasilska zveza v Hrastniku pripravila v svojem programu izvedbo tečaja za šolanje gasilskih častnikov in podčastnikov. Tečaj je bil organiziran v januarju, februarju in marcu letošnjega leta. Iz naše tovarne se je udeležilo 8 članov gasilske enote steklarne, in to 7 članov za podčastnike in 1 član za gasilskega častnika. Potreba v naši enoti za tovrstnim šolanjem kadrom je bila izredno velika in člani, ki so tečaj končali, so šolanje vzeli zelo resno. Pohvalno je, da so dokončali vsi z odličnim in prav dobrim uspehom. S strani gasilskega društva in po-

žarno varnostne komisije novim podčastnikom in častniku lepe čestitke z željo, da bi še pri nadaljnjem delu v požarnovarnostni službi v tovarni bili uspešni.

Menimo, da smo v naši tovarni naredili velik napredek in lepo izpopolnili pomanjkanje tovrstnega kadra. Udarnost in sposobnost gasilske enote v naši tovarni je v slučaju nesreče danes še močnejša in je enota danes sposobna spoprijeti se z vsako akcijo, če kjerkoli zagori. Nikoli ne vemo, kdaj in kje nam lahko zagori, zato polagajmo še več skrbi v preventivno delo, vsak član kolektiva naj bo vselej previden in ne dovolimo, da nam požar vzame to, kar smo s težkim trudom postavili.

Udeležencem tečaja iskreno čestitamo!

Gasilska enota Steklarne

NARAVNE IN DRUGE NESREČE

Naravne in druge množične nesreče, ki zadnjih nekaj let povzročajo veliko gmotno škodo v nekaterih krajih naše države, so predvsem posledica delovanja naravnih sil.

Hiter gospodarski razvoj dežele, ki sicer omogoča uspešno zaščito pred naravnimi silami, je obenem tudi vir nenehne nevarnosti za življenje številnih ljudi in za družbene dobrine.

Očitno je, da razvoja posameznih gospodarskih panog niso ustrezno spremljali tudi zaščitni ukrepi. To, da na primer sistem obramb pred poplavami znatno zaostaja, nam povzroča veliko materialno škodo.

Vse množične nesreče je mogoče razvrstiti v dve kategoriji:

- naravne nesreče, v katerih delujejo naravne sile in je človek proti njim največkrat brez moči (potres, rečna poplava) in

- nenaravne nesreče, za katere je odgovoren človek (požari, eksplozije in drugo).

Na našem ozemlju lahko nastanejo naslednje množične nesreče:

- potresi,
- rečne poplave,
- poplave zaradi zrušenja je-zov,
- prometne nesreče (na cesti, železnici, na morju in v zraku),
- snežni in zemeljski plazovi,
- nesreče v rudnikih in industriji,
- eksplozije,
- požari,
- epidemije in drugo.

Analiza in presoja, koliko kako ozemlje in naselje ogrožajo množične nesreče, kažeta, kako moramo organizirati zaščito in seveda tudi narekujejo ukrepe za odstranitev posledic.

Naj na kratko opozorimo na značilnosti posameznih nesreč in na poglobljene ukrepe za odstranitev posledic.

POTRES

Poglavitna značilnost potresa je nepričakovanost. Njegove moči ni mogoče predvideti in tudi ne oceniti. Potres povzroča veliko uničenje, rušenje in požare. Zaradi porušenih objektov izgubi življenje veliko ljudi, veliko pa jih ostane brez strehe. Zaradi poškodovane kanalizacijskega in vodovodnega omrežja se širijo škodljive in strupene snovi iz tovarn in skladišč, pogostne pa so tudi eksplozije. Odstranjevanje posledic potresa je dolgotrajno. Reševanje je zelo zapleteno, saj je potrebno veliko napora za odstranitev ruševin, reševanje ljudi in prvo pomoč.

Odstranjevanje posledic zajema: skrb za poškodovane v prvih urah po potresu in tudi pozneje, organizacijo nastanitve prebivalstva, intenzivno preventivno medicinsko dejavnost, obsežno delo za identifikacijo in pokop žrtev.

Posledice potresa so precej podobne vojnemu razdejanju, zato so si podobne tudi pomoč in reševanje.

Zaščita ob potresih ima nekaj značilnosti, ki jih moramo poznati.

- Če so prvi znaki za potres počasni in šibki, pomeni, da je njegovo središče daleč in je še čas, da gremo na plano, še preden pride glavni, najmočnejši potresni sunek.

- Če so prvi premiki tal hitri in močni, je epicenter potresa blizu in lahko pričakujemo, da bo glavni sunek še veliko močnejši.

- Če že od prvega sunka padajo na tla predmeti z omar in miz, na zidovih pa nastanejo razpoke, bo potres gotovo močan.

- Takoj, ko ugotovite, da se v prvih dveh ali treh sekundah premiki tal razvijajo v močan potres, izključite električne napeljave v hiši, šoli, tovarnah ter mestnem električnem omrežju.

- Ljudje, ki se bodo v tistem trenutku znašli v višjih nadstropjih modernih hiš, se bodo težko umaknili iz njih. Zato se naj vsi tisti, ki jih potres doleti v notranjosti visokega poslopja, zatečejo pod podboje vrat v nosilnih zidovih, v ozke hodnike ali predsobe oziroma se vlečejo pod masivnejše kose pohištva ali ob nje. Nikakor ne smejo iti na stopnišče ali balkone in se zadrževati v bližini pregradnih zidov.

- Priporočljivo je, da si prebivalci visokih poslopij oskrbijo najlonsko vrv s premerom 12–16 milimetrov in dolgo 15–50 metrov. Prišla jim bo prav, da bi se rešili iz višjih nadstropij, oziroma da bi lahko dobivali hrano in zdravila, če takojšnja rešitev ne bi bila mogoča.

- V šolah je tedaj, ko zaradi večjega števila učencev ni mogoče pravočasno zapustiti poslopja, najvarnejše pod klopmi.

- V lesenih hišah ni priporočljivo ostati pod mednadstropnimi tramovi.

- Zunaj hiš se oddaljimo od zidov in podirajočih se ograj iz opeke in kamna, varujmo se opek in drugih predmetov, ki padajo s streh.

- Blizu vzpetin pazimo na razpokline na zemlji, na zemeljske plazove, na rušenje kamenja in podobno.

Če smo preživeli prvo minuto velikega potresa, lahko upamo, da je glavna nevarnost minila, kajti tudi najmočnejši sunki poznejših potresov navadno niso tako močni, da bi podrli hiše, ki so vzdržale glavni sunek, čeprav so od njega že malce poškodovane in nagnjene. Taki potresni sunki lahko do konca porušijo le tiste hiše, ki so bile že pri prvem, glavnem sunku hudo poškodovane; zato je priporočljivo, da po prvem potresu kar najhitreje zapustimo hišo in se oddaljimo od nje.



Tako spodriva plaz hišo v bližini pošte v Hrastniku

REČNA POPLAVA

Rečna poplava navadno ni nepričakovana, zato lahko predvidimo in ocenimo njeno moč in obseg. Tako so možne pravočasne priprave za reševanje ljudi in dobrin ter za preprečitev morebitnih žrtev in gmotne škode. Na poplavljenem območju obstoja nevarnost okužbe. Ta območja so težje dostopna, pa tudi kraji, iz katerih prihaja prva pomoč, so navadno oddaljeni.

Poplave povzročajo preseljevanje ljudi. Zato je pravočasno in dosledno izvajanje preventivnih medicinskih zaščitnih ukrepov posebno važno za reševanje in oskrbovanje prizadetih.

Odstranjevanje posledic poplav zajema predvsem organizirano evakuacijo prebivalstva, organiziranje reševalnih ekip, zdravstveno oskrbo prizadetih ljudi in organiziranje enot za utrjevanje starih ali gradnjo novih nasipov. Pri rečnih poplavah navadno ni človeških žrtev ali pa jih je malo, medtem ko je gmotna škoda najpogostejše zelo velika.

PROMETNE NESREČE

Prometne nesreče so zelo pogoste tako na cestah, železniških objektih in plovnih poteh kakor tudi v zraku.

V cestnih prometnih nesrečah je razmeroma hitro mogoče pomagati in reševati. Poškodbe so navadno hude, dostop do žrtev pa je sorazmerno lahek. Nesreče se pripetijo navadno na majhnem prostoru, zato je mogoča hitra presoja in hitro ukrepanje. Pri nesrečah na železnicah je mogoče hitro alarmirati in poslati pozive za pomoč po železniških zvezah. Pri teh nesrečah moramo misliti na sorazmerno težji dostop do žrtev in na težavnejše reševanje ljudi iz izmaličenih vagonov. Brez posebnih tehničnih pomagal navadno ni mogoče reševati. Poškodbe so različne (rane, zadušitve, opekline in podobno), zato je prva pomoč zahtevnejša in se v glavnem omejuje na reševanje iz razbitih vagonov.

V cestnem prometu poseže v reševanje prva medicinska pomoč. Treba je poskrbeti za dobro zvezo med posameznimi conami na cestah in najbližnjimi reševalnimi postajami. To urejamo tako, da postavimo vzdolž cest ustrezne oznake in tefonske govorilnice.

Prometna milica organizira reševanje in njej je potrebno dati vso pomoč.

V železniškem prometu je reševanje podobno kakor v cestnem prometu. Železniške ustanove organizirajo reševanje s svojimi tehničnimi pomagali ter v tesni povezavi z najbližnjimi reševalnimi postajami. Na kraju nesreče sta nujno potrebna red in varnost. Če železniške ustanove nimajo dovolj pomagal za reševanje, se obrnejo za pomoč k družbenopolitičnim skupnostim tiste ga območja.

SNEŽNI PLAZOVI

Te nesreče so pogostejše v težje dostopnih planinskih krajih, zato je pri njih potrebna pomoč od drugod. Obveščanje je oteženo, zato velja računati s tem, da bo ogroženo prebivalstvo vsaj sprva moralo poprijeti s svojimi silami in sredstvi. Pri ljudeh so poleg drugih poškodb pogoste zlasti ozeblin. Misliti je treba na improvizirano nastanitev poškodovanih in ranjenih v neugodnih okoliščinah. Sanitetni transport je dolgotrajen in težaven, prav tako težavno pa je tudi oskrbovanje z živili. Potrebno je imeti posebej izurjene in usposobljene ekipe, ki znajo uporabljati smuči in druge pripomočke za premagovanje strmin in sten. V takšnem primeru pride zelo prav zračni transport, zlasti helikopterji, za zvezo pa so potrebne radijske postaje.

Pri reševanju je potrebna večja medicinska pomoč kar na kraju nesreče; do evakuacije je treba organizirati tudi improvizirano nastanitev. Pri umiku pa moramo misliti na preventivne ukrepe proti zmrzovanju.

NESREČE V RUDNIKI IN INDUSTRIJI

Te nesreče so specifične, ker so odvisne od vrste industrije, rudnikov in njihove tehnične opremljenosti. Osnova za reševanje so enote civilne zaštite v delovni organizaciji. Da bi se nesrečam izognili, je potrebno predvideti in izvajati vse preventivne zaščitne ukrepe.

EKSPLOZIJE

Eksplozija je trenuten pojav, lahko pa se za nekaj časa tudi podaljša, na primer pri verižnih eksplozijah v skladiščih eksplozivnih snovi.

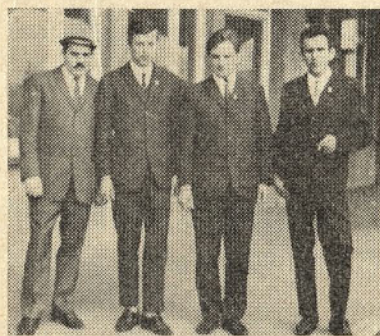
Že vnaprej je mogoče predvideti obseg eksplozije, zato je ocena nesreče možna navadno takoj, ko je eksplozija nastala. Po eksploziji pogosto izbruhnejo požari. Znaka za alarm ni mogoče dati pravočasno. Moč eksplozije navadno hitro pada z oddaljenostjo od njenega središča.

Tehnika reševanja po eksploziji je taka kakor pri potresu. Ob eksplozijah v skladiščih je pri reševanju treba upoštevati nevarnost zaradi morebitnega raztresenega neeksplodiranega streliva.

ŠPORTNE IGRE

železarjev, steklarjev, kovinarjev in gumarjev V ŽALCU

III. športne igre med športniki iz Železarne Jesenice, Sava Kranj, Litostroj iz Ljubljane, Steklarne Hrastnik in Ferralitom iz Žalca so bile 25. in 26. aprila t. l. v Žalcu. Organizator teh iger, domačin Ferralit Žalec, je v teh dneh praznoval tudi 90-letnico obstoja podjetja. Temu primerno je bilo urejeno mesto. Organizacija iger, medsebojni odnosi na tekmovanjih, vse je bilo, kot običajno, zadovoljivo z



Šahisti steklarne

določenimi pomankljivostmi, ki pa tarejo ponavadi vsakega prireditelja masovnih tekmovanj.

Naše zastopstvo v posameznih panogah se ni dobro odrezalo, ker tudi nimamo kvalitetnih ekip, vendar je naše pravilo, da nastopamo izključno s športniki iz našega kolektiva, česar se pa vsi nastopajoči ne držijo. Še vedno je tendenca borba za čim boljše uvrstitev ekip, žal pa se mi ne moremo kosati z ekipami, ki so izredno kvalitetne, ker je med njimi precej znanih tekmovalcev (reprezentantov iz Jesenic), ki tekmujejo bodisi posamezno ali ekipno v višjih rangih tekmovanja.

Ne bi rad opravičeval naš neuspeh, vendar rekreacijski odbor stoji na stališču masovnosti, ne pa na kvaliteti, ker za to so društva.

Rezultati:

Posamezne ekipe so desegle naslednja mesta:

Kegljanje na asfaltu:

	podrtih kegljev
1. Železarna Jesenice	2618
2. Sava Kranj	2449
3. Litostroj Ljubljana	2428
4. Steklarna Hrastnik	2394
5. Ferralit Žalec	2353

Med našimi kegljači je bil najboljši Pokrajac Djoko, ki se je med 30 kegljači uvrstil na odlično 7. mesto takoj za Jeseničani. Najboljši je bil član Jesenic in reprezentant Šlibar Jože s 451 podrtimi keglji. Dva naša tekmovalca sta razočarala s slabim uspehom.

Streljanje — moški:

	krogov
1. Železarna Jesenice	1026
2. Ferralit Žalec	1009
3. Steklarna Hrastnik	1000
4. Litostroj Ljubljana	964
5. Sava Kranj	942

Streljanje — ženske:

	krogov
1. Ferralit Žalec	738
2. Železarna Jesenice	686
3. Steklarna Hrastnik	684

Med našimi strelci je bil najboljši Pufler z 257 krogov, pri ženskah pa Čakič Kosa z 244 krogov.

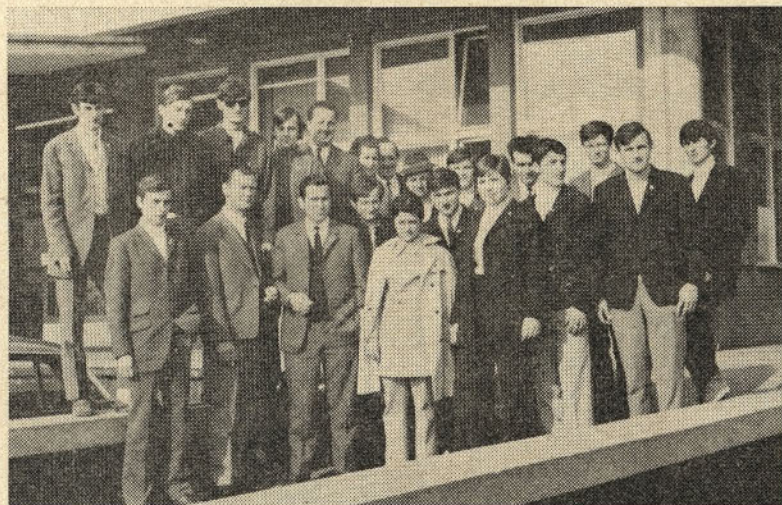
Kljub temu, da smo dosegli v streljanju slabši uspeh kot prejšnje leto na Jesenicah, smo lahko z rezultati zadovoljni, ker se je tudi ekipa pri moških izmenjala, odnosno ni več tista kot lansko leto.

Šah:

	točk
1. Litostroj Ljubljana	46
2. Ferralit Žalec	38
3. Železarna Jesenice	35
4. Steklarna Hrastnik	25,5
5. Sava Kranj	15,5

svoje državljske dolžnosti (vaje), kar je upravičljivo za nadaljnje nesodelovanje.

Pri orientacijskem pohodu smo sicer sodelovali, toda iz istih razlogov kot pri rokometu v nepopolni sestavi in zasedli zadnje mesto, kar pa je tudi



Skupni posnetek vseh udeležencev v Žalcu na športnih igrah

Z ozirom na kvaliteto igralcev drugih ekip je uvrstitev realna, a za nas zadovoljiva.

Odbojka:

	točk
1. Železarna Jesenice — veterani	4
2. Ferralit Žalec	3
3. Sava Kranj	2
4. Steklarna Hrastnik	1
5. Litostroj Ljubljana	0

Malenkosten napredek z ozirom na lansko zadnje mesto na Jesenicah.

Namizni tenis:

	točk
1. Železarna Jesenice	4
2. Litostroj Ljubljana	3
3. Sava Kranj	2
4. Steklarna Hrastnik	1
5. Ferralit Žalec	0

Razlika v kvaliteti je izredna, zato je osvojeno mesto zadovoljivo.

Pri rokometu smo sodelovali samo prvi dan, in to iz razloga, ker so morali člani v nedeljo na



Na predvečer 25. aprila je bila v veliki dvorani kmetijskega kombinata Žalec QVIZ oddaja znanja — »Savinjska skozi čas«.

Naša mladinska ekipa, ki je bila sestavljena iz 3 deklet, je osvojila tretje mesto, kar je lep uspeh z ozirom na kratek čas priprave in obširno gradivo.

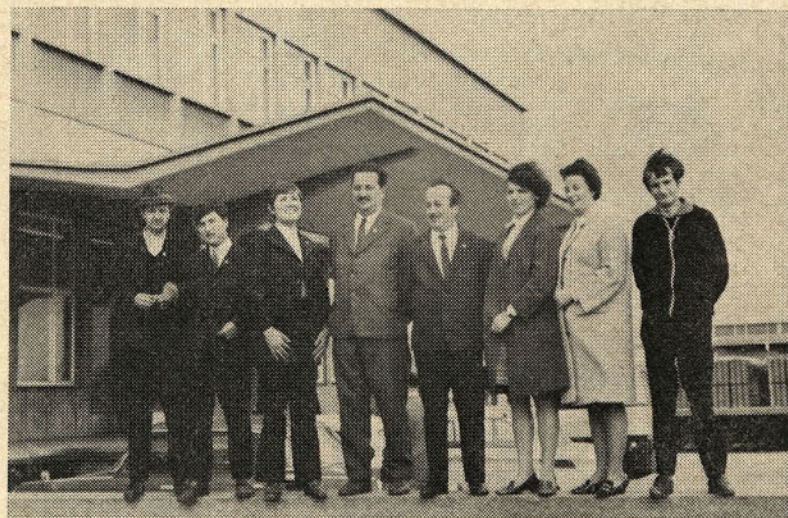
Na zaključnem ceremonialu je predsednik organizacijskega odbora tov. Bruno Randl iz Ferralita Žalec dejal:

»Tretje srečanje športnikov, delavcev navedenih strok je za nami. Žalski kovinarji smo bili veseli vašega odziva, še posebej zato, ker praznujemo 90-letnico FERRALITA, praznik ustanovitve OF, praznik DELA in 25-letnico osvoboditve.

Veseli smo doseženih športnih rezultatov, še bolj pa nas veselijo sklenjena številna nova znanstva in prijateljstva med delavci različnih strok in poklicev. Pobuda, ki jo je dala mladinska organizacija za tako srečanje, je izredno koristna, ne samo s športnega vidika, temveč tudi zaradi povezovanja in spoznavanja slovenskih delavcev različnih strok in različnih panog. Potrudili se bomo, da bomo te vezi, ki so nas ob času tekmovanja združile, še bolj poglobljali in razvijali tudi na druga področja naše dejavnosti.

Vsem, ki ste se udeležili tega srečanja, želimo srečen povratek in čim boljše priprave za naše 4. srečanje, ki bo prihodnje leto v Kranju.«

Grčar Karl



Strelci in strelke s predsednikom Grčarjem v Žalcu

SINDIKALNO ŠPORTNO TEKMOVANJE V HRASTNIKU

Rekreacijo in športno udejstvovanje ljudi, predvsem zaposlenih, je nujno potrebno razvijati in pospeševati v današnjem vse hitrejšem industrijskem razvoju in s tem v zvezi vse večjo mehanizacijo in avtomatizacijo proizvodnje, ki vse bolj vpliva na duševno in telesno počutje zaposlenih.

V Hrastniku sicer ne manjka športnih društev, kjer se lahko mladina vključi po svoji sposobnosti in veselju za tekmovalništvo, saj praktično obstoje v Hrastniku skoraj vse panoge športa, ki bolj ali manj uspešno delujejo. Priznati moramo, da je do tega vprašanja pokazala razumevanje tudi širša družbena skupnost, predvsem pa delovne organizacije, ki odvajajo 0,3 % od neto produkta za potrebe športa in kulture v Hrastniku. Vendar pa se s tem načinom športnega udejstvovanja ne moremo zadovoljiti, ker v teh športnih organizacijah sodelujejo v glavnem le mladi.

Zato je bila pri Občinskem sindikalnem svetu Hrastnik formi-

rana komisija za šport in rekreacijo, ki s pomočjo osnovnih organizacij sindikata v Hrastniku skuša organizirati vsako leto



sindikalna športna tekmovanja in tako vključiti v športna tekmovanja čimveč zaposlenih delavcev, ki naj jim bo to tekmovanje predvsem razvedrilo ne pa borba za prva mesta. V ta namen je Občinski sindikalni svet namenil preko 10.000,00 din z željo, da se taka tekmovanja odvijajo čimbolj množično.

Komisija za šport in rekreacijo pri ObSS je februarja letos v ta namen razpisala tekmovanje v kegljanju in šahu, marca v namiznem tenisu in streljanju in aprila v malem nogometu. Tekmovanje je bilo v glavnem dobro organizirano, vendar bi bila lahko udeležba še boljša, če bi osnovne organizacije sindikata z malo več resnosti pristopile k organizaciji tekmovanj. Večje delovne organizacije kot so Steklarna, Rudnik, TKI in Sijaj, bi morale pred razpisom občinske-

ga športnega tekmovanja organizirati izbirna tekmovanja za posamezne panoge športa. Tako na eni strani dosegle večjo masovnost na drugi strani pa zagotovile kvalitetne ekipe za občinsko športno tekmovanje.

Komisija za rekreacijo in šport je v okviru svojega programa dela organizirala tudi večer hrastniških zabavnih ansamblov v počastitev 1. maja. Prireditelj je bila dobro pripravljena in obiskana. Ob tej priliki so bili tudi podeljeni prehodni pokali Občinskega sindikalnega sveta najboljše ekipam, ki so tekmoval v okviru sindikalnih športnih iger v panogah, ki so se odigrale do tega časa.

V juniju ima komisija namen razpisati tekmovanja v rokometu in nogometu, za kar upamo, da bo dovolj zanimanja med hrastniškimi kolektivi.

Kako z moškim rokometom

Kot v ostalih krajih se je v preteklem obdobju tudi v hrastniškem območju začel razvijati poleg klasičnega nogometa tudi ostali šport. Najpomembnejši napredek so dosegli mali športi, in sicer rokomet, kegljanje, delno tudi odbojka in ostalo. Vsak Hrastničan, ki se je želel športno udeleževati, se je vključil v eno izmed športnih

v letu 1963 zaposlil v Steklarni Hrastnik. Poleg svojega obsežnega dela in nalog, ki jih je imel na delovnem mestu, je vedno našel čas, da je s svojimi tovariši in prijatelji vzgajal ekipo, ki si je nato pridobila pomembno mesto v conski ligi, istočasno pa ob mnogih nedeljah v dopoldanskem času za Savo ali na rudniku nudila športna srečanja in ugled športne tekme. Prav tako je bil tov. Kralj skupno z nekaterimi ostalimi iniciator za ustanovitev ženske ekipe, ki je že na steklarskih igrah v Skopju in Paračinu dosegla pomembne uspehe. Vsak udeležene se še verjetno spominja, kakšen ognjeni krst je morala prestati moška kakor tudi ženska ekipa v borbi za športna mesta posameznih udeležencev. Zmagoslavje na steklarskih igrah v Paračinu je imelo svoj svečani zaključek tudi v tem mestu, saj smo dokazali, čeprav smo bili pionirji, da smo lahko kos tudi rutiniranemu nasprotniku. Nima namena pisati uspehe in težave s področja rokometu, temveč lahko poudarimo, da je tov. Kralj imel veliko razumevanje in bil pripravljen pomagati, če je šlo za ta ali oni šport. Z odhodom tov. Kralja iz Hrastnika je sicer nastala verzel v moškem rokometnem klubu, vendar upamo, da bo organizacijsko vodstvo našlo dovolj smelosti, da bo nadaljevalo začeto in začrtano delo. Ob zadnji tekmi smo se poslovili od tovariša Kralja kot športnega delavca, vsekakor z željo, da se še srečamo, kajti njegovi nasveti in mnenja nam bodo vedno dobrodošli. Tudi v rekreacijskem odboru so bili njegovi predlogi vedno dobrodošli, ker je lahko na podlagi svojih bogatih izkušenj iz športnega področja mnogo svetoval.

S tem sestavkom se tovarišu Kralj Borisu zahvaljujemo za njegovo neumorno in športno delo in mu želimo, da bi na novem delovnem mestu, v drugem okolju nadaljeval svojo športno in družbeno aktivnost.



Kralj Boris, trener moške rokometne ekipe

panog. Tako zasledujemo v zadnjem obdobju kolikor toliko širok razmah športnega udejstvovanja, čeprav na drugi strani pri marsikaterem klubu ni urejena organizacija vodenja kluba, zlasti pa tudi vprašanje financiranja. Celotno breme je praviloma padlo na določen krog oseb, ki so svoj prosti čas pa tudi denar mnogokrat dali za čimboljše uspehe in razvoj kluba. V zvezi s takim stanjem smo v Hrastniku v zadnjem obdobju pridobili tudi pomembno športno panogo, in sicer moški in ženski rokomet. Zgodovina nastanka teh klubov izhaja iz udeležbe na steklarskih športnih igrah, ko so bili postavljeni temelji razvoja tega športa. Pri tem pa ne moremo mimo dejstva, da je bil glavni iniciator tega športa tov. Kralj Boris, ekonomist, ki se je

OBČINSKE SINDIKALNE ŠPORTNE IGRE V LETU 1970

Komisija za rekreacijo in šport pri Občinskem sindikalnem svetu Hrastnik je v spomladanskem delu sindikalnih športnih iger organizirala tekmovanja v 6 disciplinah. Osnovne organizacije sindikata so v posameznih disciplinah sodelovale z naslednjim številom ekip:

	kegljanje	namizni tenis	šah mali	nogom.	streljanje	skupaj
1. Steklarna	7	4	1	2	2	16
2. Rudnik Hr.	2	1	2	1	1	7
3. Sijaj	2		1	2		5
4. SGP	2	1	1		1	5
5. Obč. uprava	2		1		2	5
6. STP	2	1	1			4
7. Rudnik Dol	1					1
8. TKI	1	1	1			3
9. KOP	1		1	1	1	4
10. GP »JELKA«					1	1
11. prosveta						—
12. želez. postaja						—
13. kmetijska zadruga						—
Skupaj ekip	20	8	9	6	8	51

Posamezne ekipe osnovnih organizacij sindikata so osvojile naslednja mesta:

	I. mesto	II. mesto	III. mesto
kegljanje	Steklarna I.	Steklarna II.	Rudnik Hr. I.
namizni tenis	STP	Steklarna I.	TKI
šah	Steklarna	Rudnik Hr. I.	STP
mali nogomet	Sijaj	Rudnik Hr.	Steklarna
streljanje z zračno puško	Rudnik Hr.	Steklarna I.	SGP
streljanje z malokalibrsko puško	Rudnik Hr.	Steklarna I.	Občinska uprava I.

Ekipe, ki so osvojile prva mesta, so prejele prehodne pokale.

Iz prednjega je razvidno, da smo se v največjem številu udeležili teh iger, ter dosegli dobre rezultate kljub nekaterim pomanjkljivostim pri organizaciji.

Grčar Karli

TRENER ROKOMETASIČ ODŠEL V JLA

Konec maja so se rokometasiči in vodstvo kluba poslovili z dosedanjim trenerjem Jankom Dornikom, ki je odšel na odsluženje vojaškega roka v Ljubljano. Kljub temu, da bo odsoten, bo v stalni zvezi z vodstvom, ker se bo po odsluženju vrnil v Hrastnik.

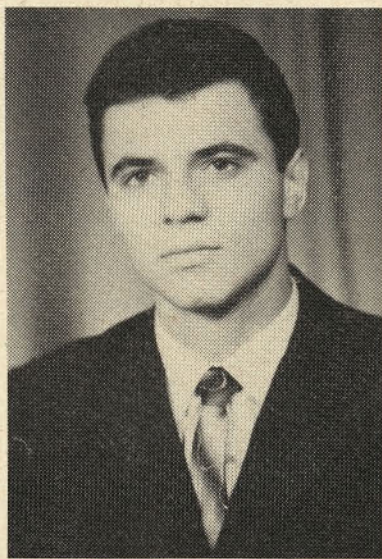
Po sklepu vodstva bosta njegovo funkcijo do konca spomladanskega dela prvenstva opravljala igralca Nevenka Bratuša in dosedanja tehnični vodja Strgaršek Janez. Za tekmovalno sezono 1970/71 pa se bo vodstvo še posebej odločilo.

Trener Dornik je prevzel ekipo Steklarja konec decembra 1967, ko je ekipa prvič nastopala v republiški ligi in je takrat po končanem jesenskem delu prvenstva bila zadnja z dvema točkama. Takrat tudi kadrovske problemi v klubu niso bili urejeni, ker je bilo v klub včlanjenih le okrog 10 igralcev. V januarju 1968 so dekleta pričela trenirati pod njegovim vodstvom in že tisto zimo nastopila na zimskem prvenstvu Slovenije, kjer so med 13 ekipami osvojile 5. mesto, v spomladanskem delu prvenstva pa še 8 točk, kar jih je bilo skupaj 10, to pa je zadoščalo le za 9. mesto v republiški ligi. Spomladi leta 1968 se je klub kadrovske okrepil, tako da je takrat že štel okrog 30 igralcev, ki so marljivo trenirale pod vodstvom omenjenega trenerja. V tekmovalni sezoni 1968/69, ko je ekipa drugič nastopala v republiški ligi, je ekipa ponovno osvojila samo 10 točk, kar pa je tokrat zadostovalo za 8. mesto. V tej sezoni je v rednem tekmovanju nastopala tudi »B« ekipa v Ljubljanski conski ženski rokometni ligi. V tem letu se ekipa ni udeležila zimskega prvenstva, ker ni bilo finančnih sredstev. V juniju 1969 je mladinska ekipa že drugič nastopala tudi na mladinskem republiškem prvenstvu in osvojila 1. mesto ter tako postala mladinski prvak Slovenije za leto 1969.

Tudi v tem letu se je v klub vključilo nad 15 novih deklet,

tako da klub šteje ob trenerjevem odhodu nad 30 aktivnih igralcev.

Trener Dornik je tako vzgojil v Hrastniku že 3 generacije, skozi njegovo treniranje je šlo nad 50 deklet. Uspehi so vidni. O



Trener Dornik

njih lahko berete v članku, ki govori, kako je z rokometasičami pred zaključkom tekmovalne sezone 1969/70. Da na kratko ponovimo: 3 tekme pred koncem prvenstvene sezone ima ekipa že 18 točk in bo na koncu tekmovanja zanesljivo 5. med 10 ekipami v republiški ženski rokometni ligi.

Iz vrst te ekipe pa so zadnje dve leti nastopale tudi po 3 dekleta v republiški mladinski reprezentanci, ki je vsako leto nastopala na državnem prvenstvu ter v letu 1968 bila tudi državni prvak.

Igralke kakor tudi vodstvo se trenerju Dorniku zahvaljujejo za njegovo požrtvovalno delo z veliko željo, da se čim prej vrne in ponovno prevzame trenerske posle.

Strgaršek Janez

Financiranje športne dejavnosti v Hrastniku

Kakor pretekla leta se je tudi letos ponovno zataknilo pri problematiki financiranja športne dejavnosti v naši občini. Letos je le v tem razlika, da je še slabše kakor pretekla leta, ker delovne organizacije letos še niso v proračun za te namene nakazale nobenih sredstev. Zaradi tega športni kolektivi v občini letos še niso prejeli niti minimalno potrebnih sredstev za redno tekmovanje in se tako ponovno pojavljajo primeri, da posamezni funkcionarji raznih klubov sami zalagajo po več sto tisoč starih dinarjev, da klubi lahko sploh tekmujejo.

Kdo je kriv takemu stanju, o tem ne bi pisali, pomembno je le to, da več sto naših športnikov nima zagotovljene eksistence, kar pa se verjetno odraža tudi

na slabših rezultatih na športnem polju. Zastonj so parole o aktiviranju mladine na različnih področjih, če ji potem ne moremo nuditi tajsosnovnejšega za delovanje v tisti organizaciji, kamor se je vključila.

Ta sestavek dajem v razmišljanje in razpravo vsem privržencem športa, kakor tudi tistim, ki so odgovorni za takšno stanje, z željo, da se ta problem čim prej reši in ne šele takrat, ko bodo že nekateri klubi zaradi tega morali prenehati tekmovali. Del krivde vsekakor nosijo za takšno stanje tudi tisti, ki so proklamirali takšen način financiranja, niso ga pa pravno izvedli in uredili do kraja, da bi normalno potekalo.

Strgaršek Janez

ZANIMALO VAS BO

PRISLI V PODJETJE

Povše Rudolf II., pobiralec črepinj; Podgoršek Magdalena, odnašalka; Jazbinšek Anton, menjalec modelov; Prah Ivan, krogličar; Hrup Stanislav II., krogličar; Brečko Franc, krogličar; Brečko Janez, krogličar; Bočko Venčeslav, nabiralec; Kajtna Franc, menjalec modelov; Kovač Mirko, odnašalec; Pavlič Ivan, cizeler; Kladnik Romana, odnašalka; Kolšek Bojan, pomožni električar; Božič Franc, menjalec modelov; Brunček Milena, odnašalka; Stopinšek Otmar, dostavljalet modelov in mazalec; Crnkovič Jože, kovinostrugar.

ODSLI IZ PODJETJA

Kralj Boris, uslužbenec; Dečman Miran, predstiskalec; Brglez Judita, kontrolor stekla; Šmagelj Alojz, ključavničar; Jočić Kata, odnašalka; Razdevšek Ivan, kovinostrugar; Strehar Jožica, odnašalka; Šrenk Darinka, pom. delavka v brusilnici; Dolinar Vida, odnašalka; Knez Jože III., delavec težak; Čepin Alojz, pobiralec črepinj; Peklar Silvo, odnašalec; Peklar Branko, odnašalec; Klopota Dragica, čistilka v kopalnici.

INVALIDSKO UPOKOJEN

Špitalar Emil I., brigadir na MDK stroju.

ODSLI V JLA

Jazbinšek Franc, krogličar; Dacar Božidar, brusilec; Bajda

Anton, nabiralec; Tržan Ivan II., ključavničar; Zebič Zvonko, dostavljalet modelov in mazalec; Povše Milan, dostavljalet stekla; Zorec Karl, krogličar; Kavzar Janko II., pripravnik; Trošt Martin, predstiskalec; Gričar Ivan, krogličar; Bregar Albin, krogličar; Hudi Viljem, krogličar; Alt Viljem, električar; Groznik Uroš, laborant; Rancinger Venčeslav, krogličar; Zaleznik Bogdan, krogličar; Podlunšek Sandi II., strojni tehnik; Umek Darko, odnašalec.



POROČILI SO SE

Rot Darinka, odnašalka — OSTANEK; Kontrec Mana, odnašalka — LIKARIČ; Laharnar Nada, odnašalka — TOMASIČ; Marcen Alojz, uslužbenec; Rupnik Jožica, odnašalka in Završnik Leopold II., nabiralec stekla; Starina Olga, odnašalka in Kovač Alojz, krogličar.

PRIRASTEK V DRUŽINI

Škoberne Alojz — sina, Vujišič Milan — hčerko, Plohl Marija — hčerko, Šlenc Erih — sina.

VOZNI RED

OD 31. MAJA 1970 DO 22. MAJA 1971
HRASTNIK

Št. vlaka	Odhodna postaja	Namembna postaja	Prihod	Odhod	Opomba
521	Ljubljana	Zagreb	3.09	3.10	Zv. za Maribor
522	Zidani most	Ljubljana	4.00	4.01	
524	Sevnica	Ljubljana	5.00	5.01	Zveza iz Celja
411	Ljubljana	Dobova	5.19	5.20	Zv. Mar. Zgb.
412	Dobova	Ljubljana	5.45	5.46	Zv. iz Maribora
414	Zidani most	Ljubljana	6.27	6.28	Zv. iz Maribora
413	Ljubljana	Zid. most	6.32	6.33	Zv. pr. Mariboru expres Beograd
415	Ljubljana	Sevnica	7.32	7.33	Zv. za Mar. Dunaj
416	Dobova	Ljubljana	7.43	7.44	Zv. iz Mar. Zgb.
418	Sevnica	Ljubljana	9.02	9.03	
417	Ljubljana	Dobova	10.00	10.01	Zv. Mar. Zgb.
420	Zidani most	Ljubljana	10.52	10.53	Zv. iz Mar. Zgb.
419	Ljubljana	Dobova	12.06	12.07	
422	Dobova	Ljubljana	12.37	12.38	
503	Ljubljana	Maribor	13.52	13.53	Zv. za Sevnico
424	Dobova	Ljubljana	14.18	14.19	Zv. iz Celja
421	Ljubljana	Dobova	14.25	14.26	
517	Ljubljana	Maribor	15.37	15.38	Zv. za Zagreb
528	Maribor	Ljubljana	16.25	16.26	Zv. iz Zagreba
423	Ljubljana	Zid. most	16.30	16.31	Zv. za Maribor
426	Zidani most	Ljubljana	17.22	17.23	Zv. iz Zagreba
425	Ljubljana	Dobova	18.29	18.30	Zv. pr. Celju
428	Dobova	Ljubljana	19.30	19.31	Zv. iz Maribora
519	Ljubljana	Sevnica	19.45	19.47	Zv. za Maribor
427	Ljubljana	Zid. most	20.29	20.30	Zv. za Zagreb
430	Zidani most	Ljubljana	20.52	20.53	Zv. iz Maribora
429	Ljubljana	Dobova	21.39	21.40	Zv. za Mar. Bgd.
DL	Maribor	Ljubljana	22.36	22.37	Trb. Zag. Litija
RA	Ljubljana	Maribor	23.34	23.35	

NAGRADNA KRIŽANKA

	10.000 METROV	MESTO V ITALIJI	KARDELJ EDVARD	KONEC POLOTOKA	ZELENICA V PUSCAVI		MESTO V ZSSR	STAROEGIP. TOVSKI BOG SONCA	IZUMITELJ VODNE TURBINE		SESTAVIL: KARLI DREMEL	PLES	JUŽNA RASTLINA	PRITOK SAVINJE V CELJU	TOMAŽ HREN	GRŠKA BOGINJA NESREČE	GLASBILO	ČETRTI RIMSKI KRALJ
DENARNI SISTEM, KI SE NI NIKJER ODBRŽAL										AMERIŠKI PISATELJ (NORMAN)	ZAKLOPNA VRATA PRI SVINJAKU							
FRANC. SUR-REALISTIČNI SLIKAR (HANS)			MESTO V FRANCIJI	PROGASTI DIHUR							GOZDIČEK					NEMŠKI KOMPONIST		
NEMŠKA VOJNA LUKA				VRSTA MINERALA							IME POLITIKA ER-LANDERJA					DOMIŠ-LJAVKA	VELIKO MORJE	PEVKA SINATRA
REKA V CENTRALNI AZIJI					MEDNAR. NOGOMETNI SODNIK (LADO)	GLASBILO						REKA V BOSNI	ŽLAHTNI PLIN					
ŽENSKO IME													VRSTA RAZCVETJA					
ŽOLTO RDEČA MIŠNICA (ARZENOVA RUDA)								RAZTEZNA TKANINA	SADEŽ S TRDO LUPINO	FRANČOSKI FILOZOF						JAPONSKA OBLIKA BUDIZMA		
IVAN TAVČAR		SINETIČNA TKANINA									MORSKI RAK	OČE				DAVŠČINA		
		AFERA										EVA SRŠEN				NEVESTINO IMETJE		
VODNA PREGRAĐA				KRAJ V KORDUNU									SUŠICA HRBTNEGA MOZGA	OMEČITEV	FRANČ. FILM IGRALKA SAVAL			
															NOVEC ZA PET ENOT			
PREDPLAČILO			NEJA ERZIŠNIK			VOJNA LUKA V ZSSR											ATLETSKA DISCIPLINA	ŽENIN OČE
			PALEŽ			ANTONIO JANIGRO						DRAG KAMEN						
	STVARNIK SVETA V EGIPČANSKI RELIGIJI	DELAVSKI SVET			PRITOK BALKASKEGA JEZERA	EDEN OD TREH MUŠKETIRJEV						INES TADDIO						
	GL. MESTO ITALIJE					DIVJA MAČKA												
KAPITULACIJA								IVAN LEVAR	PREBIVALKI TIBETA									
									NEDBAL OSKAR									
LJUBLJANSKI PARK						ZBIRKA STARIH FILMOV										ČRNA PTICA PEVKA		
JUNAČKI VITEŠKI ROMANOV						STIL						RIBIŠKA MREŽA				SLIKA GOLEGA TELESA		

Za pravilno rešitev današnje križanke razpisujemo 7 nagrad:

1. nagrada 30 din
2. nagrada 20 din
3. do 7. nagrada 10 din

Izrezek z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo »Steklarja« Hrastnik. Pri žrebanju bomo upoštevali vse rešitve, ki bodo v uredništvu do sobote 18. junija.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v 4. številki »STEKLARJA« smo prejeli 70 rešitev. Žreb je namenil nagrade naslednjim:

1. nagrada (30 din) — Alauf Silva;
2. nagrada (20 din — Smodič Jurij, upokojenec;

3. do 7. nagrado (po 10 din) prejmejo — Klenovšek Franc, upokojenec, Poljšak Elica, Dragar Karl, Crnkovič Milan, Hudi Marinka.

RESITEV KRIŽANKE IZ »STEKLARJA« št. 4

VODORAVNO: Chicago, vokali, Armenec, Irokez, prvi maj, klinika, pampa, Ate, šminka, Omar, stan, aeroskopi, mula Pitt, D.O., pir, prizma, oaza, Vitranc, Na, errata, žganci, perigon, napa, Ake, epik, Biokovo, orbita, Sand, oglasi, Klee, I.P., N.K., etamin, zarja, Aci, itala, Aka, etik, klas, kapar, tat, Masaryk.

(D. K.)

REKREACIJA

Rekreativna tekmovanja članov kolektiva na igrišču za Savo bodo ponovno zažvela. Pred pričetkom dopustov bo rekreativno tekmovanje samo v odbojki in malem nogometu.

V odbojki bodo nastopale 4 ekipe po enojnem točkovnem sistemu, v malem nogometu pa 7 ekip po dvojnem točkovnem sistemu.

Prvi del tekmovanja bo odigran pred dopusti, drugi del tekmovanja pa po dopustih.

Apeliramo na vse člane kolektiva, ki so jim naložene določene naloge, kakor tudi na tajnike sindikalnih pododborov, da pomagajo pri izvajanju rekreativne dejavnosti v našem kolektivu.

Strgaršek Janez

Republiško rokometno prvenstvo za rokometašice verjetno v Hrastniku

Mlada ekipa ŽRK »Steklar«, ki je v preteklem letu osvojila naslov republiškega mladinskega prvaka, bo tudi letos nastopila na tem prvenstvu. Na tem prvenstvu lahko nastopajo vse igralke, rojene leta 1952 in mlajše, tako da bo ekipa Steklarja na tem prvenstvu nastopila kom-

pletna, vrata pa bosta branile Lidija Krajnc in Mojca Dujič. Vodstvo upa na ponoven uspeh ekipe še prav posebno zaradi tega, ker bo prvenstvo verjetno v Hrastniku, in to 28. junija na igrišču za Savo.

Strgaršek Janez

ZAHVALA

Ob nenadni izgubi ljubljene sina in brata

PERŠIČ JOŽETA

se zahvalujemo neznanima dijakoma iz Hrastnika, ki sta prva poskušala rešiti našega sina iz deročega potoka, delavcem zunanega obrata Steklarne, ki so ga potegnili iz vode in mu nudili prvo pomoč, tovarišu Petriču in njegovi ženi, ki sta nam ves čas pomagala. Zahvaljujemo se vodstvu šole H. Rajka, vsem učencem in sošolcem za darovane rože, vnece in poslovilne govore, godbi na pihala in pevske-mu zboru ter vsem, ki so v tako velikem številu spremljali našega nepozabnega sinka na njegovi zadnji poti v mnogo prerani grob.

Žalujoči starši, brat Peter in ostalo sorodstvo.

STATUT
STEKLARNE HRASSTNIK

STEKLARNA



HRASSTNIK

Na podlagi 48., 77. in 79. člena Temeljnega zakona o podjetjih je delavski svet Steklarne Hrastnik v Hrastniku na zasedanju dne 28. 4. 1970 sprejel naslednji

STATUT STEKLARNE HRASTNIK

I.

TEMELJNE DOLOČBE

Splošni podatki

1. člen

Steklarna Hrastnik v Hrastniku, Grajska pot 10, je samostojna in samoupravna organizacija združenega dela, ki posluje kot podjetje.

2. člen

Firma podjetja je: **STEKLARNA HRASTNIK** v Hrastniku. (V nadaljnjem besedilu podjetje.) Sedež podjetja je v Hrastniku, Grajska pot 10.

3. člen

Podjetje je bilo ustanovljeno z odločbo vlade FLRJ pod št. 464 z dne 23. oktobra 1946.

4. člen

Podjetje je vpisano v register gospodarskih organizacij pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani pod reg. št. IV/61-T z dne 10. 7. 1962.

5. člen

Podjetje ima svoj pečat. Pečat podjetja je pravokotne oblike z napisom **STEKLARNA HRASTNIK, HRASTNIK** z zaščitnim znakom. Pečat podjetja hranijo in uporabljajo člani delovne skupnosti, za katere tako odloči poslovni odbor.

Za interno poslovanje se lahko uporabljajo različni pečati. Podjetje uporablja pri svojem poslovanju za svoje proizvode zaščitni znak.

Poslovni predmet

6. člen

Poslovni predmet podjetja je:

- a) Industrijska proizvodnja votlega stekla — pihano, stiskano, vlečeno, organsko.
- b) Brušenje proizvedenih steklenih izdelkov.
- c) Slikanje in satiniranje proizvedenih izdelkov.
- d) Prodaja in izvoz izdelkov lastne in tuje proizvodnje, vključujoč tudi samostojen izvoz.
- e) Prodaja steklenih izdelkov drugih proizvajalcev na podlagi sklenjenih kooperacijskih pogodb.
- f) Uvoz surovin in pomožnega materiala, polizdelkov in drugega materiala, ki so potrebni za proizvodnjo izdelkov pod a, b, c in za druge delovne organizacije.
- g) Zastopanje tujih firm.

7. člen

Postranska dejavnost podjetja pa je:

- a) Prevažanje blaga in materiala na industrijskem tiru in motornimi vozili.
- b) Izvrševanje uslug ročne in strojne obdelave ter tehnične dokumentacije.
- c) Izvajanje zidarskih in šamoterskih del v zvezi z gradnjo, remontom ali popravilom steklarskih peči in gradbenih objektov po lastni gradbeni skupini.
- d) Prodaja butana in kisika.
- e) Pripravljanje in serviranje mrzlih in toplih jedil, točenje brezalkoholnih pijač in piva za člane delovne skupnosti v organizaciji združenega dela v menzi, v počitniških domovih pa tudi nudenje prenočišča, točenje vseh vrst al-

koholnih pijač za člane delovne skupnosti in njihove družinske člane.

f) Izdelava kartonske embalaže.

8. člen

Poslovni predmet podjetja in postransko dejavnost je mogoče urejati ali spremeniti samo s sklepom delavskega sveta.

Zastopanje podjetja

9. člen

Podjetje zastopa direktor podjetja.

Za sklenitev pogodbe o:

- dolgoročnih kooperacijskih poslih;
 - najetju investicijskih kreditov za rekonstrukcijo in modernizacijo podjetja in za nove gradnje;
 - uporabi sredstev iz sklada skupne porabe ali prodajo stvari skupne porabe,
- je potrebno prejšnje soglasje delavskega sveta.

10. člen

Proti tretjim osebam lahko zastopajo podjetje tudi druge osebe in sicer na podlagi pooblastila, ki jim ga, da direktor in na podlagi pooblastila iz zaposlitve.

Začasna pooblastila v odsotnosti direktorja in namestnika direktorja daje poslovni odbor.

Namestnik direktorja je direktor tehničnega sektorja.

Vodje sektorjev in služb podpisujejo samostojno vse dopise, ki niso imovinsko-pravnega ali materialnega pomena.

11. člen

Člani delovne skupnosti, ki so pooblaščenici za podpisovanje podjetja in v imenu podjetja prevzemajo, morajo biti registrirani pri pristojnem sodišču.

12. člen

Za točnost in resničnost vsebine dopisa in javne listine odgovarjajo člani, ki so listino sestavili in podpisali.

Obveščanje o delu organov podjetja

13. člen

Delo organov podjetja je javno.

Javnost svojega dela zagotavljajo organi podjetja svojim članom s tem

— da so člani delovne skupnosti lahko navzoči na sejah samoupravnih organov delovne skupnosti;

— da o svojem delu obvezno obveščajo delovno skupnost;

— da objavljajo vse akte in odločbe organov delovne skupnosti.

Vsakemu članu se da en primerek statuta, pravilnika o delovnih razmerjih, pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. O pomembnih zadevah za podjetje mora delovna skupnost biti predhodno obveščena in dati svoje mnenje.

14. člen

Obveščanje se vrši:

— s poročanjem na zborih delovnih ljudi,

— s poročanjem na sestankih družbeno-političnih organizacij,

— s poročanjem na posebno za to organiziranih sestankih,

— z glasilom Steklar,

— z oglasi na oglasnih deskah,

— po potrebi s pismenimi obvestili.

15. člen

Strokovne službe so odgovorne za pravilno in stalno ter pravočasno obveščanje, iz svojega delokroga del. Obveščanje se vrši vsake tri mesece, najmanj pa dvakrat letno.

16. člen

Za poslovno tajnost se šteje vse kar določa zakon ali kar bi kakorkoli ogrozilo korist delovne organizacije in družbene skupnosti. Za tajnost se štejejo dokumenti in podatki, za katere je tako določeno s posebnim sklepom delavskega sveta ali pravilnika. Samoupravni organi lahko izključijo javnost, kadar razpravljajo in odločajo o zadevah, ki so poslovna tajna.

17. člen

Član delovne skupnosti, ki se na podlagi obveščanja seznanja s poslovno tajno je dolžan čuvanja tudi po prenehanju delovnega razmerja.

Odgovornost

18. člen

Sklepi in drugi akti, s katerimi se nalaga izvršitev določenih važnejših nalog v okviru izvrševanja poslovnega predmeta podjetja morajo vsebovati tudi imena organizacij združenega dela in oseb, ki morajo naloge izvrševati, rok izvršitve, organe, ki nadzirajo izvrševanje in obveznosti poročanja o poteku izvrševanja oziroma o izvršitvi naloge in to organu, ki je nalogo izdal.

Neizpolnitev, nepravočasna ali malomarna izpolnitev sklepov in drugih aktov iz predhodnega odstavka pomeni kršitev delovne dolžnosti. Član delovne skupnosti, ki odgovarja po tem členu lahko odgovarja tudi za povračilo premoženjske škode, ki jo je povzročil podjetju, ker ni pravočasno ali malomarno izpolnil naloge, ki so mu bile poverjene.

19. člen

Vodje osebno odgovarjajo delavskemu svetu za vsak obrazložen strokovni predlog, ki ga podajo kot obrazložitev rešitve določene zadeve.

Iz opisa delokroga dela ter sistematizacije delovnih mest je razvidna odgovornost vseh članov delovne skupnosti.

Člani delovne skupnosti so za delo odgovorni organom, organizaciji združenega dela, v katerega pristojnosti se zadeva nanaša kot prvostopnemu organu.

20. člen

Delavski svet lahko odpokliče ustrezajoči kolektivno izvršilni organ v celoti ali posamezne njegove člane, če izgubijo zaupanje, ker ne upoštevajo predpisov in smernic.

21. člen

Način odpoklica in pogoje se določi s posebnim pravilnikom o volitvah.

Zavarovanje premoženja

22. člen

Podjetje mora imeti zavarovana vsa posamezna osnovna in obratna sredstva ter sredstva skupne porabe za riziko, ki lahko nastanejo pri zavarovalnem zavodu, ki daje najprimernejše pogoje. O zavarovanju vseh ali posameznih vrst sredstev, o vrstah rizika, vrednosti in višini zavarovanja in izbiri zavarovalnice, če to ni s pogodbo določeno, odloča poslovni odbor po načelih dobrega gospodarjenja.

Za izvedbo zavarovanja je dolžan skrbeti splošni sektor.

23. člen

Postopajoč s pazljivostjo dobrega gospodarjenja je vodja organizacije združenega dela dolžan da stvari:

- glede na prirodo, tako razmesti, da so zavarovana zoper vremenske spremembe, vplive vlage in jih hrani tako, da jih zavaruje od propadanja;

- da jih zavaruje pred požarom;

- da jih da v uporabo tistim osebam, ki so se predhodno strokovno usposobile za ravnanje z njimi;

- da jih zavaruje pred protipravno premoženjskim odvzemom.

Nastalo ali zapaženo okvaro je vodja organizacije združenega dela dolžan pismeno priglasiti splošnemu sektorju, le-ta pa zavarovalnici. Vsak vodja organizacije združenega dela mora ščititi imovinske in neimovinske interese podjetja.

Zaščita se izvaja tako, da se uveljavljajo pravice pred sodišči in drugimi institucijami.

Včlanjevanje v združenja in sklepanje dogovorov

24. člen

Podjetje se lahko kot celota za dosego skupnih koristi dogovarja z drugimi podjetji, skupinami in združenji o pogojih za pridobivanje dohodka po načelih, ki so podlaga in merilo za ugotavljanje za dodelitev dohodka.

Podjetje lahko kot celota sklepa pogodbe o poslovnem in tehničnem poslovanju, o vlaganju svojih sredstev — skladov, zadeve, za katere so potrebna skupna sredstva, o združenju sredstev za namene določene po predpisih in drugih oblik sanacij, če je to potrebno in v korist razvoju podjetja.

O sklepanju pogodb in o sklepanju družbenih dogovorov odloča delavski svet, ki lahko prej o tem zahteva mnenje zbora delovne skupnosti.

25. člen

Za skupne potrebe v okviru območja občine (štipendiranja, gradnja objektov družbenega standarda, razvoj kulture in športa ipd.) se lahko zbirajo ustrezajoča finančna sredstva z družbenim dogovorom.

Družbeni dogovor postane pravno veljaven, ko se zanj odločijo vsi pristojni samoupravni organi vseh delovnih organizacij v občini. Predlogi za skupno financiranje se dajejo v pismeni obliki, gospodarsko planski sektor preveri utemeljenost in ekonomsko upravičenost takega zahtevka in da predlog v odločanje delavskemu svetu.

Pravice in dolžnosti članov delovne skupnosti v podjetju

26. člen

Vsak član delovne skupnosti ima pravico na svojih zbori delovnih ljudi dajati predloge za napredek dela in poslovanje podjetja in zahtevati poročilo o poslovanju podjetja ali organizacije združenega dela o delu delavskega sveta, svetov organizacij združenega dela, kolektivnih in izvršilnih organov, direktorja, vodij samostojnih organizacij združenega dela. Na zahtevo se mora o tem izjasniti organ v roku 45 dni. Kadar gre za vprašanje samoupravnih pravic, daje o tem odgovor delavski svet. Izjasnitev se daje na način javnega obveščanja.

27. člen

Vsak član delovne skupnosti se lahko udeležuje sej organov upravljanja in pove svoje mnenje.

Organ, ki odloča o pravici ali dolžnosti člana delovne skupnosti je dolžan, da s pisnim vabilom ali ustno obvesti člana, kdaj, kje in kako bo odločal o njegovi pravici oziroma dolžnosti.

28. člen

Vsak član ima pravico sodelovati pri sprejemanju aktov podjetja in organizacije združenega dela v katero spada, s tem, da daje pripombe in predloge, predlaga spremembe in da je seznanjen s pravicami in dolžnostmi iz sprejetih aktov.

Seznanjanje se vrši s posebej za to organiziranimi sestanki in preko glasil ali dnevno — tedenskih obvestil.

29. člen

Pred vstopom v članstvo delovne organizacije se po programu seznani člane tudi s samoupravnimi organi, pristojnostmi, akti in pravicami ter dolžnostmi na delovnem mestu.

30. člen

Vsak član delovne skupnosti ima dolžnost pridobiti strokovno izobrazbo glede na potrebo svojega delovnega mesta ter potrebe in možnosti podjetja.

Član delovne skupnosti je dolžan izpopolnjevati delovne sposobnosti, ki jih zahteva delovno mesto, na katerem dela.

Članom delovne skupnosti se omogoča, da se strokovno usposobijo in izobrazijo s priučevanjem na delovnem mestu, pridobivanje strokovne sposobnosti na ustrežajočih šolah, z neposrednim delom v delovnem procesu.

Ob programiranju razširitve obsega proizvodnje, izpolnitve proizvodnega procesa, delovnih postopkov mora organ, ki to sprejme predvideti in zagotoviti tudi ustrezna sredstva za izpopolnjevanje delovnih sposobnosti.

31. člen

Vsak član delovne skupnosti mora uporabljati zaščitna sredstva pri delu na svojem delovnem mestu. Direktor podjetja, vodje organizacij združenega dela so osebno odgovorni glede na razmere in potrebe za naloge v zvezi z izvajanjem in pospeševanjem varstva pri delu.

V programu in planih za delo in razvoj mora biti vključen tudi program varstvenih ukrepov in določena potrebna sredstva za sistematično in načrtno realizacijo predvidenih ukrepov.

Osnutek pravilnika o varstvu pri delu sestavlja pristojni sektor varstva pri delu s pomočjo vodij organizacij združenega dela, ki poznajo in vodijo proizvodnjo in ki so skupno odgovorni za varno izvajanje delovnih postopkov.

32. člen

Dolžnost vsakega člana delovne skupnosti je pravilno in pravočasno opravljati opravila na svojem delovnem mestu in v izrednih primerih, če grozi nevarnost za življenje ljudi ali premoženja podjetja ali če bi lahko nastala premoženj-

ska škoda, izvršiti tudi druga dela, s katerimi se odvrča ali zmanjšuje ta nevarnost, po nalogu vodje organizacije združenega dela ali pooblaščenega člana delovne skupnosti.

33. člen

V pripravi in organizaciji obrambe, za primer vojne nevarnosti in civilne zaščite, so člani delovne skupnosti dolžni izvrševati vse obveznosti, ki jih nalaga zakon in pravilnik o narodni obrambi.

34. člen

Lastne priprave za delo v vojni ter za zaščito članov in premoženja pred vojnimi nevarnostmi opravi delovna organizacija, po lastnem razvojnem načrtu in vojnem načrtu z vsemi člani delovne skupnosti in z organi, ki so določeni s tem statutom.

Delovna organizacija sodeluje tudi pri splošnih obrambnih pripravah v skladu z razvojnimi načrti in vojnimi načrti družbeno-političnih skupnosti.

35. člen

Član delovne skupnosti ima pravico in dolžnost, da se s sodelavci pripravi za delo in zaščito v vojnih razmerah ter skupno z drugimi občani za obrambo dežele, v primeru napada pa, da se organizirano upre agresorju in se bojuje za ohranitev svoje svobode in samoupravnih pravic.

Zbori delovnih ljudi obravnavajo temeljna vprašanja organizacije in izvajanje obrambnih priprav članov delovne skupnosti.

36. člen

Vsak član delovne skupnosti je dolžan, solidarno pomagati drugim članom in opozarjati njih in organe upravljanja na pomanjkljivosti in nepravilnosti, ki jih ugotovi v delu in poslovanju podjetja.

37. člen

Vsakemu članu delovne skupnosti gre v skladu z načelom delitve po delu osebni dohodek, ki ustreza uspehom njegovega dela (skupine) in uspehom podjetja kot celote.

Vsak član delovne skupnosti ima pravico do poznavanja vseh osnov in meril po katerih se ugotavlja udeležba in odmerja delež v dohodku. Vse osnove in vsa merila imajo pri obračunu enako veljavo in morajo biti znana in postavljena za naprej.

38. člen

Zaščita žene in mladine pri delu se kaže zlasti v tem, da se določijo delovna mesta, na katerih lahko delajo mladoletniki in žene, delovne pogoje in vse ostalo v zvezi z delom na teh delovnih mestih.

Bivši borci NOV, ki imajo priznano dvojno delovno dobo, glede sodelovanja v NOV, uživajo posebno zaščito v pogledu zaposlitve, pri tem se mora upoštevati njihovo zdravje. Uživajo pa tudi posebno pravico glede pridobivanja strokovne izobrazbe pri delu.

39. člen

Člani delovne skupnosti imajo pravico do rehabilitacije, če je njihova delovna sposobnost zmanjšana zaradi nesreče pri delu ali poklicnega obolenja.

Delovni invalidi imajo pravico, da se jih razporedi na invalidsko delovno mesto.

40. člen

Člani delovne skupnosti imajo pravico do preventivne zaščite, občasnih zdravstvenih pregledov, če delajo na zdravju škodljivih delovnih mestih, ali je zaradi dela na delovnem mestu delavec fizično izčrpan in je po mnenju lečečega zdravnika potreben zdravljenja. Sredstva določi delavski svet.

41. člen

Splošne pravice in dolžnosti članov delovne skupnosti so:

- da uresničujejo upravljanje,
- da uveljavljajo pravice iz delovnega razmerja v skladu s pravilnikom o delovnih razmerjih,
- da se po poučitvi ravnaajo in postopajo po samoupravnih aktih,
- morajo vestno izpolnjevati sprejete funkcije in naloge,
- morajo opravljati zaupano jim delo na delovnem mestu, tako da vlagajo vse svoje umske in fizične sposobnosti,
- morajo varovati družbeno lastnino,
- morajo skrbeti za ugled podjetja, varovati poslovno tajno,
- morajo se strokovno izpopolnjevati,
- razvijajo odnose iskrenosti, zaupanje, razumevanje, strpnosti, vzajemnega sodelovanja in pomoči,

— imajo pravico do uporabe vseh naprav podjetja, ki so namenjena za rekreacijo,

— imajo pravico kritizirati slabosti medsebojnih odnosov na zato organiziranih sestankih,

— izpolnjevati vse dolžnosti in spoštovati pravice, obveznosti, ki jih določajo predpisi in samoupravni akti podjetja.

Za kršitev pravic in dolžnosti odgovarjajo člani delovne skupnosti osebno po pravilniku o delovnih razmerjih.

II.

ORGANIZACIJA IN UPRAVLJANJE

A. ORGANIZACIJA PODJETJA

42. člen

Organizacija v podjetju je urejena tako, da je omogočeno članom delovne skupnosti opravljanje dela ter uresničevanje upravljanja podjetja.

Podjetje sestavljajo:

— organizacije združenega dela z določenim obsegom samoupravnih pravic.

Organizacije združenega dela imajo kot deli podjetja samoupravne pravice, ki jih določa ta statut.

43. člen

Podrobnejša organizacija podjetja se določi s pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji.

44. člen

V podjetju so naslednje organizacije združenega dela:

1. sektorji,
2. obrati.

45. člen

Organizacija združenega dela strokovnih sektorjev podjetja sestavljajo tisti sektorji, ki opravljajo določene posle skupnih strokovnih zadev, potrebnih za uspešno in smotrno delovanje podjetja.

Strokovni sektorji so:

1. tehnični sektor,
2. komercialni sektor,
3. gospodarsko planski sektor,
4. splošni sektor.

Sektorji imajo lahko službe in oddelke, kar se določi s pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji.

Tehnični sektor opravlja vse naloge v zvezi z proizvodnjo poslovnega predmeta in postranske dejavnosti in razvojem podjetja.

Komercialni sektor opravlja vse naloge v zvezi z nabavo surovin in materiala, prodaje proizvodov in izvrševanje uslug, raziskave tržišča.

Gospodarsko planski sektor opravlja vse zadeve s finančnega in planskega področja, ugotavlja ekonomičnost in rentabilnost poslovanja, skrbi za poravnavo družbenih in drugih obveznosti.

Splošni sektor opravlja vse splošne zadeve, skrbi za pravilno kadrovsko politiko, zavarovanje, varstvo pri delu, za izvajanje samoupravnih aktov, opravlja pravne zadeve, informiranje, izobraževanje.

Natančnejši delokrog dela se določi s pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji.

Vodje sektorjev so individualno izvršilni organi, če ni drugače določeno. Vodje sektorjev osebno odgovarjajo za izvrševanje delokroga dela in zadev s področja svojega sektorja, svojih služb in oddelkov.

46. člen

Obrati so organizacije združenega dela, ki imajo določen tehnično-ekonomski proces, ki pomeni celoto ali njen zaokrožen del v eni izmed osnovnih ali postranskih dejavnosti podjetja. Za obrate se obračunsko spremlja in ugotavlja uspeh poslovanja. Obrati imajo lastne organe upravljanja. Obrati imajo delovne enote. Za delovne enote se po možnosti ugotavlja in spremlja uspeh poslovanja, obvezno se ugotavljajo stroški poslovanja, določa plan stroškov. Način obračunavanja in spremljanja uspeha poslovanja določi poslovni odbor in odbor za plan in finance.

47. člen

Samo za organizacijo združenega dela obrat menze samostojno ugotavlja in deli dohodek. V ta namen se sklene

z obratom menze samoupravni sporazum in dogovor o pridobitvi in delitvi dohodka, ki ga sprejme DS podjetja.

Samoupravni dogovor mora biti sklenjen do 31. 12. 1970.

Obrati so:

1. obrat ročne in polavtomatske proizvodnje,
2. obrat avtomatske proizvodnje,
3. obrat zmesarne, taljenja in laboratorija,
4. obrat brusilnice,
5. obrat slikarnice,
6. obrat pomožne dejavnosti,
7. obrat energetike in kisikarne,
8. obrat kontrole,
9. obrat skladišča in transporta,
10. obrat menze s počitniškimi domovi.

48. člen

O ustanavljanju in odpravi organizacij združenega dela odloča delavski svet. Vsaka organizacija združenega dela ima vodjo, ki mora prevzeti odgovornost za poklicno delo in samoupravo v svoji organizaciji združenega dela.

49. člen

Organizacije združenega dela z drugačnim obsegom samoupravnih pravic imajo naslednje pristojnosti (razen obra-
ta menze):

- sprejema letni plan na podlagi plana podjetja,
- sprejema akte, s katerimi ureja tista razmerja, ki imajo pomen za samo organizacijo,
- razpravlja o svojem uspehu poslovanja, stroških in v zvezi s tem sprejema potrebne ukrepe,
- sprejema ukrepe za izboljšanje organizacije dela in za doseganje večjih proizvodnih in drugih uspehov,
- voli in odpokliče predsednika,
- voli člane svojega sveta,
- voli določeno število članov delavskega sveta,
- pripadajo osebni dohodki po osnovah in merilih pravnika o delitvi osebnih dohodkov podjetja,
- v skladu s pravilnikom o delovnih razmerjih podjetja sprejema posamezne sklepe o pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja,
- razpravlja o predlogih statuta in drugih aktih podjetja.

50. člen

Notranjo organizacijo določeno s tem statutom, pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji delovnih mest lahko spremeni samo delavski svet po postopku, ki je določen za sprejem pravilnikov.

Razmerja med organizacijskimi enotami v podjetju v zvezi z medsebojnimi dobavami in opravljanju storitev se urede s pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji.

Arbitraža

51. člen

Arbitraža odloča o sporih, ki nastajajo v zvezi z medsebojnimi dobavami in izvrševanjem uslug med organizacijami združenega dela. Arbitražo sestavlja 6 članov in predsednik. Predsednika in člane imenuje delavski svet podjetja. Po dva člana pa imenujeta organizaciji združenega dela, ki sta v sporu.

Arbitraža odloča z večino glasov. Odločitev arbitraže je dokončna. Predloge podaja vodja organizacije združenega dela.

Za razjasnitev zadev lahko predsednik arbitraže dobi tudi zunanje strokovnjake.

Razprava na arbitraži je ustna in javna.

B. UPRAVLJANJE

52. člen

Člani delovne skupnosti uresničujejo samoupravne pravice in dolžnosti s tem, da določene funkcije samoupravljanja poverjajo organom upravljanja, ki jih določa ta statut.

53. člen

Člani delovne skupnosti upravljajo neposredno na zborih delovnih ljudi v posameznih organizacijah združenega dela, z referendumom, s pravico do iniciative in z volitvami delavskega sveta podjetja in sveta v organizaciji združenega dela.

Delovna skupnost podjetja poverja določene funkcije upravljanja delavskemu svetu, določene izvršilne funkcije pa kolektivnim in individualnim izvršilnim organom podjetja.

Delovna skupnost posameznih organizacij združenega dela upravlja po svetu ter njegovih kolektivnih in individualnih izvršilnih organih.

54. člen

Referendum se izvaja v podjetju kot celoti.

55. člen

Organi upravljanja so:

1. v podjetju kot celoti — delavski svet,
2. v enotah organizacije združenega dela — sveti.

Kolektivni izvršilni organi so:

1. v podjetju kot celoti:
 - odbor za poslovno politiko — poslovni odbor,
 - odbor za plan in finance,
 - odbor za razmerja iz združenega dela in kadre,
 - odbor za družbeni standard in stanovanjske zadeve,
 - odbor za spremljanje in izvajanje samoupravnih aktov ter informacije,
 - odbor za sistem dohodka,
 - odbor za izrekanje ukrepov,
 - odbor za narodno obrambo;
2. v organizaciji združenega dela:
 - odbor za varstvo pri delu in požarno varnost,
 - odbor za urejanje delovnih razmerij.

Individualni izvršilni organi so:

1. v podjetju kot celoti:
 - direktor podjetja,
 - vodje sektorjev;
2. v organizaciji združenega dela:
 - vodje obratov.

Referendum

56. člen

Člani delovne skupnosti podjetja odločajo z referendumom poleg vprašanj, ki jih določa zakon, še o naslednjem:

- o redni likvidaciji podjetja,
- o statusnih vprašanjih podjetja.

57. člen

Referendum lahko zahtevajo o bistvenih vprašanjih

- polovica članov delavskega sveta,
- predsedstvo konference sindikata podjetja.

Zahteva po referendumu mora biti pismeno obrazložena, še posebej glede posledic, ki bi sledile s sprejetjem predloga.

58. člen

Referendum razpiše delavski svet in sicer najpozneje v 14 dneh po sprejetju zahteve. O zahtevi mora odločati na prvi seji.

59. člen

Referendum vodi 5-članska komisija, ki jo imenuje delavski svet.

60. člen

Glasovanje je tajno in se opravlja z glasovnicami.

61. člen

Na referendumu se odloča z večino glasov vseh članov delovne skupnosti podjetja.

62. člen

Komisija mora v 24 urah ugotoviti rezultat, preveriti pravilnost postopka ter objaviti izid, o katerem morajo biti vsi obveščeni.

63. člen

Če član delovne skupnosti meni, da referendum ni bil pravilno izdelan, da razglašen izid ni resničen, poda svoj ugovor delavskemu svetu, ki po posebni komisiji preveri ugovor.

Ugovor lahko podajo tudi družbeno politične organizacije.

Če se ugotovijo nepravilnosti, se zoper odgovorne osebe uvede postopek zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti.

64. člen

V primeru nepravilnosti se izvede ponovni referendum v roku 30 dni.

65. člen

Odločitev referendumu stoji v veljavo prvi naslednji dan po referendumu. Če se vprašanje z referendumom odkloni, ni mogoče ponovno glasovati, preden ne poteče 6 mesecev od dneva referendumu.

66. člen

Podrobnejša izvedba referendumu se določi s poslovnikom, ki ga sprejme delavski svet.

Zbori delovnih ljudi

67. člen

Zbori delovnih ljudi v podjetju razpravljajo o zadevah, ki imajo splošen pomen za podjetje.

68. člen

Zbor delovnih ljudi obravnava splošne akte podjetja, plana in poročila o zaključnem računu ter daje svoje priporočila in smernice. Prav tako razpravlja o sporazumih, o pogodbah, o združevanju sredstev.

69. člen

Zbor delovnih ljudi predlaga:

- spremembe in dopolnitve aktov in sprejetje novih aktov,
- razpis referendumu,
- kandidate za člane delavskega sveta,
- ustanovitev organizacij združenega dela,
- kandidate za člane sveta organizacije združenega dela,
- začetek postopka za razrešitev članov sveta,
- razrešitev vodje organizacije združenega dela (indiv. izvrš. org.) in kolektivnih izvršilnih organov.

70. člen

Zbor delovnih ljudi sklicuje predsednik sveta združenega dela. Zbor delovnih ljudi obravnava poročila o delu in poslovanju sveta najmanj dvakrat letno.

Zbor vodi predsednik sveta.

71. člen

Zbor delovnih ljudi odloča z večino glasov prisotnih.

72. člen

Če zbor ni sklepčen se ponovni zbor skliče po 5 dneh. V tem primeru je zbor sklepčen ob vsaki udeležbi.

73. člen

Na zboru delovnih ljudi so lahko tudi druge osebe, če so vabljeni. Na zboru mora poročati predsednik sveta ali drugi član, ki ga določi predsednik sveta organizacije združenega dela.

Pravica do iniciative

74. člen

Člani delovne skupnosti imajo tudi pravico, da na organiziranih sestankih

- predlagajo sprejetje aktov ali njihovih sprememb,
- predlagajo razpis referendumov,
- dajati pripombe k osnutkom aktov,
- predlagajo sklic zbora delovnih ljudi,
- predlagajo, naj postane del delovne skupnosti organizacija združenega dela.

75. člen

Delavski svet ali svet organizacije združenega dela mora na prvi seji pretresti vsak predlog ter o stališču obvestiti predlagatelja na primeren način po oblikah obveščanja najpozneje v 45 dneh od sprejetega predloga.

Delavski svet

76. člen

Delavski svet je najvišji organ upravljanja podjetja.

77. člen

Člani delovne skupnosti z neposrednim in tajnim glasovanjem volijo in odpokličejo delavski svet in svete organizacij združenega dela.

78. člen

Delavski svet podjetja se voli po volilnih enotah tako, da vsaka organizacija združenega dela sestavlja eno volilno enoto. Vsaka organizacija združenega dela voli v delavski svet enega člana na 45 članov delovne skupnosti, po sorazmerju, ki se določi ob razpisu volitev.

79. člen

Kandidatno listo in predlog za odpoklic članov DS vloži:

- zbor delovnih ljudi v organizaciji združenega dela,
- $\frac{1}{5}$ članov v organizaciji združenega dela,
- osnovne sindikalne organizacije (predlog na zboru delovnih ljudi).

80. člen

Volitve članov delavskega sveta in sveta organizacij združenega dela razpisuje delavski svet. Volitve se izvedejo najpozneje mesec dni po sprejetju zaključnega računa v letu, ko poteče mandat.

Volitve morajo biti razpisane najmanj 15 dni pred dnem, ki je določen zanje.

81. člen

Volilna komisija ima predsednika in tri člane, ki jih imenuje delavski svet. Volilni odbori neposredno vodijo glasovanje.

82. člen

Za člane delavskega sveta podjetja oziroma sveta organizacije združenega dela je izvoljen kandidat, ki je dobil najvišje število glasov.

Član delavskega sveta ali sveta organizacije združenega dela je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina od skupnega števila članov v organizaciji združenega dela.

83. člen

Novo izvoljeni člani delavskega sveta in sveta organizacije združenega dela se morajo sestati najkasneje 15 dni po dnevu izvolitve.

84. člen

Posamezen član delavskega sveta in sveta organizacije združenega dela se odpokliče:

- če se ne udeležuje sej,
- če trikrat neopravičeno izostane s seje,

- če po seji nasprotuje odločitvam ali jih drugače tolmači,
- če je storil hujšo kršitev delovne dolžnosti.

85. člen

Delavski svet in svet organizacije združenega dela se lahko odpokliče:

- če ne obravnava predloga zbora delovnih ljudi in ne izvršuje odločitev referendumov,
- če sprejema nezakonite odločbe in vztraja pri njih,
- če ne sklicuje zbora delovnih ljudi,
- če sklepi po nepravilnem postopku spreminjajo določila samoupravnih aktov.

86. člen

Delavski svet sprejme pravilnik o volitvah in o odpoklicu članov delavskega sveta in svetov organizacij združenega dela.

Ta pravilnik je enoten za izvajanje referendumov, način dela zbora delovnih ljudi, uveljavljanje pravice iniciative, delo delavskega sveta in svetov organizacij združenega dela, dela izvršilnih organov in druga vprašanja.

87. člen

Delavski svet ima zlasti naslednje pristojnosti:

1. Sprejema, spreminja in dopolnjuje Statut Steklarne Hrastnik in druge samoupravne akte in sklepa o statutnih vprašanjih organizacij združenega dela.

Predno delavski svet odloča in sklepa o navedenih aktih, mora obravnavati stališča delovne skupnosti izražena v javni obravnavi na zboru delovnih ljudi.

2. Sprejema delovne načrte, perspektivne plane, letne plane ter ukrepe za njihovo uresničevanje.

3. Sprejema in potrjuje zaključni račun in periodične obračune ter odobrava poslovno poročilo.

4. Sprejema določene odločitve iz delovnih razmerij, po pravilniku o delovnih razmerjih.

5. Sprejema organizacijske rešitve za izvajanje tehničnih in strokovnih opravil na področju narodne obrambe.

6. Odloča o uporabi sredstev sklada skupne porabe in razpolaga z njimi.

7. Odloča o pristopu k samoupravnim dogovorom glede poslovno tehničnega sodelovanja.

8. Odloča o spremembi in dopolnitvi predmeta poslovanja in o spremembi naziva podjetja.

9. Odloča o nakupu in prodaji nepremičnin.

10. Odloča o nakupu in prodaji stvari, ki sestavljajo osnovna sredstva in sredstva skupne porabe, katerih skupna vrednost presega 10.000 din.

11. Odloča o odpisu osnovnih sredstev na predlog ustreznega odbora.

12. Odloča o prenosu oziroma prevzemu brez nadomestila za posamezna sredstva, katera štejejo med osnovna sredstva oziroma sredstva skupne uporabe.

13. Odloča o začasni upravi v organizacijski enoti združenega dela.

14. Odloča o prenehanju dela delavcu proti njegovi volji na drugi stopnji.

15. Odloča o razveljavitvi splošnih aktov podjetja in organizacijskih enot, če ti niso v skladu s Statutom ali zakonom.

16. Odloča o temeljnih vprašanih poslovne politike.

17. Odloča o prispevkih podjetja, ki jih daje za reševanje skupnih potreb v občini.

18. Odloča o pridobivanju licenc patentov in drugih pravic iz naslova industrijske lastnine.

19. Odloča o včlanjevanju v poslovna združenja in druge organizacije ter odreja predstavnike za njihove organe.

20. Obravnava priporočila predstavniških organov, družbeno političnih skupnosti, družbeno političnih organizacij in sprejema stališča.

21. Obravnava in razpravlja najmanj enkrat na leto o varnosti pri delu, o požarni zaščiti in ob pripravah za obrambo in civilno zaščito.

22. Postavlja organizacijo in način priprav za narodno obrambo in civilno zaščito, odloča o oblikah in načinu priprav podjetja za delo v vojni in o sredstvih za narodno obrambo in civilno zaščito in ustanovi ustrezni odbor.

23. Predpisuje, kateri podatki veljajo za poslovno tajnost in določa ukrepe za njihovo zaščito, če to ni določeno s posebnim aktom.

24. Sprejema in odloča o predlogih za nagrade za požrtvovalno delo.

25. Sprejema tolmačenje glede statuta in samoupravnih aktov.

26. Razpisuje referendum in volitve.

27. Voli in razrešuje direktorja podjetja, kolektivno izvršilne organe podjetja, komisije ter predstavnike v ustreza-
joče institucije.

28. Opravlja druge pravice in dolžnosti, ki so določene
z zakonom, statutom ali drugimi akti podjetja.

88. člen

Delavski svet vsklaja delo vseh organov, nadzira delo izvršilnih organov podjetja ter izvaja potrebne ukrepe in sankcije, katere so mu na razpolago po zakonu ali tem statu-
tu.

89. člen

Delavski svet je dolžan na prvi seji na direktorjevo opo-
zorilo razpravljati in odločati ali je akt podjetja v nasprotju
z zakonom ali statutom podjetja.

90. člen

Delavski svet v odločanju na drugi stopnji zavrne vsak
ugovor če ugotovi, da je bil predhodno postopek pravilno iz-
veden in da je odločitev materialno pravilna in na zakonu
temelječa, ugovor pa neutemeljen; v nasprotnem primeru
vrne predmet prvostopnemu organu v ponovni postopek.

91. člen

Delavski svet je dolžan obravnavati pripombe in pripo-
ročila občinske skupščine, k predlogu statuta in zavzeti sta-
lišče in o njem obvestiti občinsko skupščino v roku 45 dni.

92. člen

Mandat članov delavskega sveta traja 4 leta.

Vsako drugo leto se izvoli polovica članov. Član ne more
biti izvoljen dvakrat zaporedoma.

93. člen

Mandat člana delavskega sveta preneha:

— s potekom časa za katerega je bil izvoljen,

- z odpoklicom člana ali delavskega sveta,
- na podlagi odpovedi,
- prenehanje delovnega razmerja.

94. člen

Če se število članov delavskega sveta zaradi prenehanja mandata zmanjša za več kot $\frac{1}{3}$, se izvršijo nadomestne volitve.

95. člen

V vsakem sklepu ali drugačni odločitvi delavskega sveta ali katerega koli drugega organa podjetja mora biti določeno, kdo mora sklep ali odločitev izvršiti, rok izvršitve, kdo odgovarja za izvršitev in drugo.

Direktor mora organizirati izvrševanje sklepov organov in zato pooblastiti člane, ki morajo sproti o tem tudi poročati na sejah organov in takoj ukrepati proti odgovornim osebam, če se sklepi ne izvršujejo kot je bilo določeno.

96. člen

Delavski svet je sklepčen in lahko odloča, če se seje udeleži večina članov. Sklepe in druge odločitve sprejema z večino glasov, če v statutu ni drugače določeno.

Glasovanje na sejah je javno, razen če delavski svet odloči, da bo tajno, ali če je tako predpisano.

97. člen

Z absolutno večino vseh članov delavskega sveta:

- sprejema statut in druge samoupravne akte,
- sprejema perspektivne programe,
- sprejema letni plan,
- odloča o prenehanju dela delavca proti njegovi volji,
- voli kolektivne izvršilne organe in direktorja podjetja.

98. člen

Delavski svet odgovarja za svoje delo in poverjanje pristojnosti delovni skupnosti in družbeni skupnosti. Zlasti je odgovoren, da sprejema sklepe in odločitve iz svoje pristojnosti, da prepušča pristojnosti svetom organizacij združenega dela, določeni v statutu ali drugih splošnih aktih, da odloča v skladu s samoupravnimi akti po določenem postopku.

99. člen

Delavski svet lahko odpravi ali razveljavi odločitev sveta organizacije združenega dela ali kolektivno izvršilnega organa samo v primeru, če ni v skladu s predpisi ali če bi znatno škodno vplival na poslovanje podjetja, o čemer pa mora ustrezajoči organ predhodno obvestiti.

100. člen

Delavski svet dela in odloča v skladu s statutom in pravilnikom, ki ga sprejme.

101. člen

Delavski svet lahko voli komisije, ki so tudi kolektivno izvršilni organi:

- komisijo za žene in mladino,
- komisijo za NOV,
- komisijo za reklamacije,
- komisijo za izume in novotarstvo,
- komisijo za odpis in cenitev osnovnih sredstev.

102. člen

Število članov posameznih komisij — od 3 do 7 članov. Mandatna doba vseh komisij znaša 2 leti.

Člani komisije za sprejeto funkcijo odgovarjajo delavskemu svetu. Vsakih 6 mesecev morajo dati občasno poročilo.

103. člen

Pristojnosti komisij so:

1. Komisija za vprašanje dela žena in mladine:

- potrjuje predlog delovnih mest, ki so primerna za zaposlitev žena in mladine,
- obravnava splošne pogoje del, ki so primerna za zaposlitev žena in mladine,
- obravnava splošne pogoje del, ki so primerna za zaposlitev žena in mladine in neprimerna za njihovo zaposlitev,
- sprejema program ukrepov in jih daje v potrditev kolektivno izvršilnemu organu.

2. Komisija za vprašanja borcev in aktivistov NOV:

- obravnava analize o zdravstvenem stanju borcev in predlaga kolektivno izvršilnemu organu za kadre in delovna razmerja konkretne akcije in ukrepe,

— sodeluje s predlogi pri odločitvah o urejanju življenjskih pogojev borcev NOV.

3. Komisija za reklamacije:

— obravnava reklamacije kupcev in ugotavlja vzroke reklamiranja,

— zaključke o reklamacijah posreduje odboru za poslovno politiko.

4. Komisija za izum in novatorstvo:

— sodeluje z odbori za poslovno politiko pri obravnavi razvojnega programa,

— obravnava rezultate razpisov v zvezi z realizacijo predlogov in daje predlog za nagrade delavskemu svetu,

— daje predloge delavskemu svetu za patentiranje in licence.

5. Komisija za odpis in cenitev osnovnih sredstev:

— daje predloge za odpis osnovnih sredstev,

— ocenjuje osnovna sredstva.

104. člen

Za obravnavanje posameznih vprašanj lahko delavski svet ustanavlja začasne komisije.

Delokrog dela se določi ob ustanovitvi.

105. člen

Podrobnejši delokrog dela posameznih komisij se lahko določi s sklepom o ustanovitvi ali pravilnikom.

Zbor delovnih ljudi v organizaciji združenega dela

106. člen

Samoupravljanje v organizaciji združenega dela se izvaja neposredno po zboru delovnih ljudi in posredno po svetu.

107. člen

Pravice in dolžnosti zbora delovnih ljudi v organizaciji združenega dela so poleg tistih, ki jih uveljavljajo v zboru delovnih ljudi v podjetju še:

- razpravljati o letnem gospodarskem planu enote,
- o planu in realiziranju stroškov,
- razpravljati o poročilu dela sveta,
- predlagati odpoklic članov delavskega sveta,

- predlagati odpoklic članov sveta,
- predlagati statusne spremembe organizacije združenega dela,
- predlagati člane v primeru nadomestnih volitev.

Svet organizacije združenega dela

108. člen

Obstajajo naslednji sveti organizacij združenega dela:

1. Organizacije združenega dela strokovnih sektorjev.
2. Svet obrata ročne in polavtomatske proizvodnje.
3. Svet obrata avtomatske proizvodnje.
4. Svet obrata zmesarne, taljenja in laboratorija.
5. Svet obrata brusilnice.
6. Svet obrata slikarnice.
7. Svet obrata pomožne dejavnosti.
8. Svet obrata energetike in kisikarne.
9. Svet obrata kontrole.
10. Svet obrata skladišča in transporta.
11. Svet obrata menze in počitniških domov.

109. člen

Svet organizacije združenega dela ima naslednje pristojnosti:

- sprejema pravilnike in poslovnike, ki so določeni s statutom ali drugim aktom,
- sprejema program in letni plan svoje organizacije združenega dela,
- sprejema ukrepe za izboljšanje delovne discipline,
- sprejema periodične in zaključne obračune uspehov realizacije stroškov,
- odloča na drugi stopnji o vprašanjih, ki jih je na prvi stopnji reševal kakšen njegov odbor ali komisija,
- odloča o organizaciji svoje organizacije združenega dela v kolikor ni ta pristojnost dana delavskemu svetu,
- odloča o planu letnih dopustov svojih delavcev v okviru letnega plana podjetja,
- odloča o izredni inventuri — popisu,
- voli predsednika sveta organizacijske enote,
- voli in razrešuje kolektivni izvršilni organ,

- poroča članom delavskega sveta podjetja o svojem delu in poslovanju organizacije združenega dela,
- razpravlja o predlogu perspektivnega programa in plana podjetja,
- razpravlja o predlogu samoupravnih aktov podjetja,
- razpravlja o sistemu razdeljevanja osebnih dohodkov,
- razpravlja o zaključnem računu poslovanja podjetja,
- daje predlog strokovni službi za prerazporeditev delavcev, če je nastalo odvečno število izvršiteljev,
- skrbi za izvršitev sklepov delavskega sveta,
- sprejema pravilnik o svojem delu, če ni dovolj določil v pravilniku delavskega sveta.

110. člen

Svet organizacije združenega dela se voli tako, da ne more imeti manj kot 11 in ne več kot 25 članov.

111. člen

Mandatna doba enako kot pri delavskem svetu.

112. člen

Volitve v svet organizacije združenega dela razpiše delavski svet podjetja.

113. člen

Sklepi in odločitve sveta organizacije združenega dela se objavijo in z njimi seznanijo člane organizacije združenega dela.

114. člen

Zapisnik seje sveta se mora takoj poslati delavskemu svetu.

115. člen

Predsedniki svetov organizacij združenega dela lahko samo iz opravičenih razlogov izostanejo od seje delavskega sveta.

116. člen

Seje sveta so po potrebi vendar najmanj vsake tri mesece enkrat. Seje sveta se morajo udeležiti tudi vodje organizacije združenega dela in vodje strokovnih služb ali njihovi pooblaščenци, če so vabljeni.

Odločitve sveta so pravnomočne, če je na zasedanju prisotnih več kot polovica članov in če je za predlog glasovala večina prisotnih članov.

118. člen

Svet organizacije lahko voli stalne komisije:

1. Komisija za gospodarjenje in ugotavljanje škode.
2. Komisija za dodeljevanje procentov.
3. Komisija za delovna razmerja in medsebojne odnose.

119. člen

Komisija šteje 3 do 5 članov. Mandatna doba traja 2 leti. Delokrog dela se določi ob ustanovitvi. Komisija mora vsakih 6 mesecev dati poročilo svetu organizacije združenega dela.

Komisije so kolektivno izvršilni organi sveta organizacije združenega dela.

Začasna uprava

120. člen

Če svet organizacije združenega dela izvršuje svoje pravice v nasprotju s predpisi, določbami statuta in drugih samoupravnih aktih ali če sprejema akte, s katerimi povzroča škodo podjetju, se uvede po sklepu delavskega sveta začasna uprava.

Če organizacija združenega dela ni poslovno uspešna, se po objektivni analizi lahko izvršijo statusne spremembe. Za uspešnost poslovanja je odgovoren vodja organizacije združenega dela.

121. člen

Začasno upravo nad organizacijo združenega dela vodi začasni upravitelj, ki prevzame vse pravice in dolžnosti zboru delovnih ljudi, sveta in kolektivno individualnega izvršilnega organa.

C. IZVRŠILNI ORGANI

Kolektivni izvršilni organi

122. člen

Kolektivni izvršilni organi imajo pristojnost in pooblastila, ki jih je delovna skupnost prenesla nanje z določili statuta in drugimi samoupravnimi akti.

Izvršilni organi v okviru splošnih aktov in poslovne politike delavskega sveta ali svetov organizacij združenega dela samostojno odločajo o posameznih vprašanjih.

123. člen

Temeljna naloga kolektivnih izvršilnih organov je, da odločajo o izvršitvi delavskega sveta in svetov organizacij združenega dela ter odločajo o zadevah z njihovega delovnega področja.

124. člen

Člane kolektivno izvršilnih organov voli delavski svet oziroma sveti organizacij združenega dela izmed članov delovne skupnosti delovne organizacije.

125. člen

Mandatna doba izvršilnih kolektivnih organov je dve leti. Vsak član je lahko dvakrat zaporedoma izvoljen za člana istega izvršilnega organa, obvezno pa je potrebno na novo izvoliti eno tretjino članov.

126. člen

Člane kolektivnih izvršilnih organov mora izvoliti delavski svet ali svet organizacije združenega dela na svoji prvi seji.

127. člen

Člane za kolektivni izvršilni organ lahko predlaga vsak član delovne skupnosti ali sveta organizacije združenega dela. Glasovanje je javno.

128. člen

Izvoljeni so tisti kandidati, ki so dobili največ glasov, vendar ne manj kot polovico navzočih članov.

V primeru neizvoljenosti se volitve ponovijo.

129. člen

Za izvedbo volilnega postopka za volitve kolektivnih izvršilnih organov se smiselno uporabljajo določbe pravilnika o volitvah delavskega sveta.

130. člen

Kolektivni izvršilni organ dela in sklepa na seji. Seje morajo biti vsak mesec dvakrat.

131. člen

Delavski svet lahko razreši posameznega člana kolektivnega organa pred potekom časa:

- če ne izvršuje sklepov kolektivnega izvršilnega organa,

- če dela v nasprotju s sklepi delavskega sveta ali kolektivno izvršilnih organov,

- če trikrat neopravičeno izostane s seje,

- če z malomarnim opravljanjem svoje funkcije povzroča škodo podjetju,

- če je bil zoper njega izrečen ukrep zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti.

Na sejo delavskega sveta ali sveta organizacije združenega dela je treba povabiti člane kolektivno izvršilnih organov, proti kateremu teče postopek za odpoklic, da poda svoje pojasnilo.

132. člen

Delavski svet in svet organizacije združenega dela lahko razreši hkrati celoten kolektivni izvršilni organ pred potekom časa, za katerega je bil izvoljen:

- če namerno krši samoupravne akte in druge sklepe ali jih ne izvršuje,

- če sprejema nezakonite sklepe, s katerimi se dela podjetju škoda,

- če kolektivni izvršilni organ vodi poslovno politiko na škodo podjetja,

- če ne daje rednih poročil združenega dela delavskega svetu ali svetu organizacij in sicer vsake 3 mesece.

133. člen

Član kolektivno izvršilnega organa ali organ kot celota je odpoklican, če je zato glasovala večina članov delavskega sveta. Glasovanje je javno.

134. člen

Z odpoklicem preneha članstvo odpoklicanega v kolektivno izvršilnem organu.

Istočasno prenehajo tudi njegove funkcije v drugih organih, ki so bile zavezane s članstvom organa, iz katerega je bil odpoklican.

Če je bil odpoklican ves kolektivni izvršilni organ, voli delavski svet ali svet organizacije združenega dela na istem zasedanju nov organ.

Odpoklicani člani ne morejo biti ponovno izvoljeni.

Kadar je odpoklican posameznik, izvoli delavski svet (svet organizacije združenega dela) na njegovo mesto novega člana. Mandat novega člana traja tako dolgo, kot bi trajal mandat odpoklicanega.

135. člen

V delovno področje odbora za poslovno politiko spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi s poslovanjem podjetja.

Poslovni odbor ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

— obravnava predloge dolgoročne poslovne politike, dolgoročnih poslovnih dogovorov in jih s svojimi stališči posreduje delavskemu svetu,

— obravnava mesečne periodične in zaključne račune,

— sprejema poslovne odločitve in kalkulacije v okviru letnega gospodarskega načrta, na podlagi analize tržišča (dolgoročni poslovni dogovori z interesantnimi domačimi in tujimi kupci, kreditiranje kupcev, odobravanje rabatov, določanje cen, preusmeritev prodaje, kooperacijsko sodelovanje itd.),

— potrjuje predloge za novo tehnologijo in nove asortimane ter potrjuje cene,

— predlaga delavskemu svetu sklepanje pogodb o skupnih vlaganjih,

— odloča o najetju kredita in da v potrditev z obrazložitvijo delavskemu svetu,

— ocenjuje poslovni uspeh organizaciji združenega dela,

— odloča o prometu osnovnih sredstev do 10.000 din,

— odloča o službenih potovanjih v tujino,

— obravnava predlog letnega investicijskega programa, programa amortizacije in vzdrževanja in predlaga delavskemu svetu odobritev sredstev,

— odobrava in obravnava poročilo kolovdacijske komisije po končani investiciji,

— sprejema politiko zavarovanja,

— predlaga delavskemu svetu ustrezajoče akte,

— obravnava pogodbe iz naslova civilno pravnega razmerja,

— opravlja druge zadeve, ki so določene s tem statutom in drugimi akti.

Odbor za poslovno politiko šteje od 7 do 11 članov.

136. člen

V delovno področje odbora za medsebojna razmerja in kadre spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi z medsebojnimi razmerji, varstvom pri delu, vprašanje kadrov, povrnitve premoženjske škode. Odbor za razmerja in kadre iz združenega dela ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

1. Razpisuje prosta delovna mesta in voli individualne izvršilne organe.

2. Sprejema delavce na delo in jih razporeja, za kar ni pristojen odbor za urejanje delovnih razmerij pri organizaciji združenega dela.

3. Odloča o prenehanju dela po volji delavcev, odloča o samovoljni zapustitvi dela.

4. Imenuje komisijo za ugotavljanje škode in odloča o povrnitvi.

5. Opravlja zadeve s področja varstva pri delu v skladu s pravilnikom o varstvu pri delu.

6. Sprejema plan razvoja kadrov.

7. Odloča o štipendiranju in drugih oblikah izobraževanja.

8. Odloča na prvi stopnji o pravicah delavcev v zvezi z delitvijo osebnih dohodkov.

9. Pripravlja predloge ustrezajočih pravilnikov s svojega področja.

10. Opravlja druge zadeve, ki so določene s tem statutom in drugimi samoupravnimi akti.

Odbor šteje od 5 do 9 članov.

137. člen

V delovno področje odbora za družbeni standard in stanovanjske zadeve spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi z družbenim standardom, rekreacijo, stanovanjska vprašanja, dodeljevanje posojil za gradnjo, samski dom, počitniški domovi, menza, športni in kulturni objekti.

Odbor ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

— sprejema programe rasti družbenega standarda (stanovanjske gradnje, letni in ostali oddihi, športna in kulturna dejavnost, šolstvo),

— rešuje prošnje društev, organizacij in posameznikov in daje predloge delavskemu svetu,

— obravnava izredne dopuste za rekreativno dejavnost in da predlog pristojnemu odboru,

— odloča o prevzemu patronatov,

— obravnava vloge za dodelitev stanovanj in dodeljuje stanovanja, preverja resničnost navedb v vlogah dodelitve stanovanja,

— dodeljuje posojila za novogradnje in adaptacije,

— sodeluje z osnovnimi organizacijami sindikata glede koriščenja počitniških domov, določanja cen v počitniških domovih, menzi in samskem domu,

— določa hišne rede,

— vrši nadzor nad koriščenjem športnih in kulturnih objektov in sprejema ustrezajoče sklepe,

— pripravlja predloge za ustrezajoče pravilnike,

— opravlja druge zadeve, ki so določene s tem statutom in drugimi samoupravnimi akti.

Odbor šteje 5 do 7 članov.

138. člen

V delovno področje odbora za spremljanje in izvajanje samoupravnih aktov ter informiranje spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi z dopolnjevanjem in spreminjanjem samoupravnih aktov, skrb za izvrševanje samoupravnih aktov, vsklajevanje in obveščanje članov delovne skupnosti.

Odbor ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

— skrbi, da so samoupravni akti v skladu z zakonom — statutom,

— pripravlja dokončne predloge za delavski svet ali javne obravnave in na podlagi predloga osnutka, ki ga predloži drug organ na vpogled,

— opozarja organe, da se morajo ravnati po samoupravnem aktu, če ugotovijo take nepravilnosti,

— pregleduje sklepe vseh organov upravljanja iz izvršilnih organov,

— obravnava ugovore delavcev zaradi kršitve samoupravnih pravic,

— seznanja delavski svet z ugotavljanjem nepravilnosti,

— sprejema program in oblikuje politiko informativne dejavnosti,

— predlaga delavskemu svetu odobritev sredstev za kritje stroškov programa in odloča o konkretnih akcijah, predvsem o oblikah informiranja,

— daje smernice za delo uredniškega odbora in mu pomaga pri njegovem delu in ga tudi imenuje,

— opravlja druge zadeve, ki jih določa statut ali drugi samoupravni akti,

Odbor šteje od 3 do 5 članov.

139. člen

V delovno področje odbora za plan in finance spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi s planiranjem in finančnim poslovanjem.

Pri svojem delu sodeluje s poslovnim odborom, samostojno pa opravlja zlasti naslednje naloge:

— obravnava predloge vseh planov,

— sprejema časovne, vrednostne in količinske spremembe plana,

— sprejema in potrjuje mesečne operative plane in skrbi, da operativni plani zagotovijo izvršitev letnega plana,

— zasleduje izvrševanje operativnega plana glede na količine, asortiman, povprečno prodajno ceno, roke dobave,

— zasleduje izvrševanje finančnega plana z mesečnim zasledovanjem:

a) gibanje realizacije,

b) gibanje gotovih zalog, surovin,

c) dolžnikov in upnikov,

č) obresti in zamudne obresti,

d) obravnava inventurne rezultate,

e) gibanje stroškov in dohodka.

Odbor šteje od 3 do 5 članov.

140. člen

V delovno področje odbora za sistem dohodka spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi s spremljanjem gibanja mase osebnih dohodkov, delitveno razmerje, zlasti pa opravlja naslednje naloge:

— proučuje sistem ocenjevanja delovnih mest,

— odloča o višini osebnega dohodka posameznih delovnih organizacij združenega dela.

- spremlja gibanje osebnih dohodkov,
- obravnava vprašanje norm in prekoračb in daje predloge,
- obravnava prošnje in ugovore v zvezi z osebnim dohodkom,
- obravnava priporočila družbeno političnih skupnosti v zvezi z minimalnimi osebnimi dohodki,
- odloča o povečanem osebnem dohodku zaradi povečanega obsega dela na ustrezajočem delovnem mestu (zaradi nadomeščanja, začasne prerazporeditve),
- vsklaja pravilnik o delitvi osebnih dohodkov,
- opravlja druge zadeve, ki jih določa statut ali drugi samoupravní akti.

Odbor šteje od 3 do 5 članov.

141. člen

V delovno področje odbora za izrekanje ukrepov spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi z izrekanjem ukrepov zaradi kršitev delovnih dolžnosti, vključno izrek ukrepa izključitve, kakor tudi ugotavljanje in določanje višine škode povzročene v zvezi s storitvijo kršitve delovnih dolžnosti.

Odbor odloča o izrekih ukrepov z večino glasov z javnim glasovanjem. Obravnave so javne.

Odbor šteje 3 do 5 članov.

142. člen

V delovno področje odbora za narodno obrambo spada opravljanje izvršilnih zadev v zvezi z narodno obrambo in civilne zaščite, zlasti pa:

Štab za narodno obrambo:

— sprejema vojni načrt delovne organizacije in predlaga delavskemu svetu razvojni načrt delovne organizacije ter skrbi, da sta oba načrta v skladu z ustreznimi načrti družbeno političnih skupnosti,

— vodi in vsklajuje konkretne obrambne priprave delovnih enot in služb delovne organizacije, enot in služb teritorialne obrambe, enot civilne zaščite ter programira in organizira ustrezen strokovni pouk,

— vsklajuje z občinskim svetom za narodno obrambo in upravnim organom za narodno obrambo ter organi za narodno obrambo drugih delovnih organizacij, organizacijska vprašanja, ki so skupnega pomena za narodno obrambo ter druga vprašanja s tega področja, ki izhajajo iz kooperacijskih in integracijskih odnosov,

— skrbi za izvedbo ukrepov pripravljenosti v primeru neposredne vojne nevarnosti in za izvedbo posebnih ukrepov v vojni,

— razporeja delavce v enote in službe teritorialne obrambe ter v enote civilne zaščite delovne organizacije, obveznike delovne obveznosti pa na konkretna dela oziroma delovna mesta,

— organizira seznanjanje delavcev s konkretnimi dolžnostmi v primeru vojne,

— predlaga delavskemu svetu (in drugim organom upravljanja) ustrezne ukrepe za razvoj in napredek obrambnih priprav,

— odgovarja za pravilno izbiro oseb za zaupna dela na obrambnih pripravah,

— opravlja druge zadeve, ki so določene po statutu ali drugih samoupravnih aktih.

143. člen

V kolikor pride do spornih vprašanj med posameznimi odbori glede rešitve določenega vprašanja, se predhodno odbora sestaneta na skupni seji in poskušata zadevo rešiti. Če ne pride do sporazuma, se spor z obrazložitvijo predloži delavskemu svetu. Odločitev delavskega sveta je dokončna.

O sejah kolektivnih izvršilnih organov se piše zapisnik.

144. člen

V delovno področje odbora za varstvo pri delu in požarno varnost pri svetu organizacije združenega dela, spada opravljanje zadev s področja varstva pri delu in požarne varnosti. Zlasti ima naslednje naloge:

— pripravlja sanacijski program delovnih pogojev in ga predloži odboru za razmerja iz združenega dela, ta pa svetu organizacij združenega dela in delavskemu svetu (v celoti),

— predvidi ustrezajoča sredstva za izvršitev sanacijskega programa,

— odloča o akcijah sanacijskega programa v okviru odobrenih sredstev,

— obravnava pravilnik o varstvu pri delu, zbira pripombe in jih posreduje pristojnemu odboru,

— obravnava vse smrtne in težke nezgode ter sprejema ukrepe,

- obravnava analizo nezgod,
 - obravnava poročila in zahteve inšpektorata dela ter sprejme ukrepe in sankcije,
 - analizira možnosti požara,
 - skrbi da so člani strokovno usposobljeni za gašenje požara in uporabo gasilnih sredstev,
 - pregleduje, če so protipožarna sredstva v uporabnem stanju,
 - opravlja še druge naloge, ki jih določa statut ali drug samoupravni akt.
- Odbor šteje 7 do 9 članov.

145. člen

V delovno področje odbora za delovna razmerja pri svetu organizacije združenega dela spada opravljanje zadev s področja delovnih razmerij, zlasti pa:

- sprejema priglasitve na delo v okviru plana zaposlovanja in jih razporeja na ustrežajoča delovna mesta, razen za delovna mesta, za katera je pristojen odbor za razmerja iz združenega dela in kadre pri delavskem svetu podjetja,
- odloča tudi o razporeditvah članov delovne skupnosti v okviru organizacije združenega dela.

Direktor podjetja

146. člen

Direktor podjetja je individualni izvršilni organ.

Direktor podjetja ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

- skrbi za zakonitost dela podjetja,
- zastopa podjetje in sklepa pogodbe v imenu podjetja,
- skrbi za izvrševanje sklepov delavskega sveta in kolektivno izvršilnih organov, če ni zato odgovoren kak drug organ,
- izdaja odločbe in druge akte na podlagi sklepov delavskega sveta in kolektivno izvršilnih organov, če niso pooblaščen drugi organi,
- odloča o prometu osnovnih sredstev do 5.000 din,
- nadzoruje pravilno materialno in finančno poslovanje,

- koordinira delo vodij sektorjev,
- vodi in koordinira delo s področja narodne obrambe,
- odobrava naloge za službena potovanja,
- odobrava naloge za koriščenje osebnih avtomobilov,
- daje poročila delavskemu svetu v kolikor ni član lahko sodeluje pri delu kolektivno izvršilnih organov, ta pa ga je dolžan obvestiti o svoji seji,
- v primeru nujnosti lahko ukrepa s področja dela kolektivnih izvršilnih organov,
- dovoljuje izvrševanje uslug za člane delovne skupnosti in podeljuje steklo v manjših količinah (za posebne primere),
- odloča o zadevah, ki tako določa statut ali drugi samoupravní akt.

147. člen

Če direktor meni, da je akt ali sklep delavskega sveta nezakonit, opozori na to delavski svet. Če delavski svet vztraja pri svojem sklepu, obvesti Občinsko skupščino.

148. člen

Direktor ima kolegij kot posvetovalno telo, ki mu daje strokovne nasvete pri izvrševanju njegovih funkcij. Člane kolegija imenuje direktor.

149. člen

Delavec, ki nadomestuje direktorja, ima v času nadomeščanja vse pravice in dolžnosti direktorja. Če je član delavskega sveta ali drugega organa, njegove pravice med nadomeščanjem mirujejo.

150. člen

Za direktorja je lahko izvoljen, kdor ima visoko izobrazbo in 5 let delovnih izkušenj ali višjo izobrazbo in 8 let delovnih izkušenj.

151. člen

Direktor se voli za 6 let. Po preteku tega roka se lahko pod enakimi pogoji, na enak način in po enakem postopku znova — ponovno priglasi na razpisano delovno mesto.

152. člen

Direktorja podjetja izvoli po javnem razpisu delavski svet na predlog razpisne komisije, upoštevajoč zakon in statut.

Razpisno komisijo imenuje delavski svet izmed članov delovne skupnosti, ki ima 5 članov.

Razpisna komisija glasuje o prijavljenih kandidatih tajno. Razpisna komisija sklepa o kandidatih z večino glasov vseh svojih članov.

153. člen

Glasovanje pri volitvah direktorja v delavski svet je tajno. Kandidat je izvoljen za direktorja, če je zanj glasovalo $\frac{2}{3}$ vseh članov delavskega sveta.

154. člen

Mesto direktorja se razpiše najpozneje dva meseca pred potekom časa, za katerega se direktor voli. Če je direktor razrešen pred potekom časa, je treba razpisati v 14 dneh, ko je sklep o razrešitvi dokončen.

155. člen

Direktor je lahko razrešen pred potekom časa, za katerega je bil izvoljen, na lastno zahtevo, če s svojim delom krši statut podjetja ali druge samoupravne akte in predpise, ki se nanašajo na podjetje in če odklanja in ne izvršuje sklepov organov upravljanja.

156. člen

Predlog za razrešitev lahko predloži vsak član delavskega sveta ali kolektivno izvršilni organ. V takem primeru delavski svet imenuje komisijo za presojo zahtevka za razrešitev, za katero se glede imenovanja, načina dela, glasovanja in drugo, uporabljajo določbe tega statuta, ki se nanašajo na razpisno komisijo.

Postopek pri glasovanju o razrešitvi direktorja se smiselno uporabljajo določbe tega statuta, ki se nanašajo na izvolitev.

157. člen

Vodje organizacij združenega dela s posebnimi pravicami so individualni izvršilni organi.

Pogoji, načini izvolitve, glasovanje, mandatno dobo, delokrog dela, odgovornost, razrešitev, določijo posamezni sveti organizacij združenega dela.

158. člen

Vodje organizacij združenega dela imajo poleg pravic in dolžnosti, ki jih določi svet organizacije združenega dela, še:

- da vodijo in organizirajo delo svoje organizacije združenega dela,

- skrbijo in odgovarjajo za kakovost dela,
- odgovarjajo za izvrševanje poslovnih uspehov,
- vsklajujejo delo vodij delovnih enot,
- posredujejo samoupravnim organom, kolektivnim izvršilnim organom, potrebna pojasnila.

159. člen

Vodje organizacij združenega dela, vodje sektorjev kot individualno izvršilni organ, voli odbor za razmerja iz združenega dela in kadre za dobo 4 let. Individualni organ je lahko izvoljen neomejenokrat.

Pogoji za zasedbo se določijo s pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji.

Poslovni uspeh organizacije združenega dela ugotavlja odbor za poslovno politiko.

III. MEDSEBOJNA DELOVNA RAZMERJA

160. člen

Pravice in dolžnosti delavca izvirajoče iz delovnega razmerja so določene z zakoni, tem statutom, pravilnikom o delovnih razmerjih, akti in sklepi organov upravljanja.

161. člen

Delovna skupnost sprejme delavca na delo na način in po postopku, ki je določen z zakonom in pravilnikom o delovnih razmerjih.

Izpraznjena delovna mesta se izpopolnjuje prvenstveno z delavci, ki so že na delu v podjetju, če izpolnjujejo pogoje za razporeditev.

162. člen

Obvezno je potrebno razpisati vsa delovna mesta:

1. Ki so vodilna delovna mesta in sicer:

- direktorja podjetja,
- delovno mesto direktorja tehničnega sektorja.

2. Za katera je določeno s pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji podjetja.

163. člen

Dan, od katerega prične teči rok za obvezni razpis vodilnih delovnih mest v podjetju je 1. 1. 1967.

164. člen

Organ, ki opravlja razpis je odbor za razmerja iz združenega dela in kadre.

165. člen

Izbiro kandidatov vrši odbor za razmerja iz združenega dela s tajnim glasovanjem. Kandidat je izbran, če je zanj glasovala večina vseh članov odbora.

O ugovoru zoper izbiro odloča delavski svet.

166. člen

Delavec mora delati dalj kot poln delovni čas:

1. v primeru požara, poplave ter druge elementarne ali podobne nesreče in takrat, kadar se taka nesreča pričakuje,

2. kadar je treba dokončati delo, ki je bilo začeto in bi prekinitve lahko povzročila večjo materialno škodo,

3. kadar je treba preprečiti kvarjenje materiala ali surovin,

4. kadar je treba popraviti stroje in prevozna sredstva ali druge naprave,

5. kadar je treba začasno zamenjati delavca, ki je nenadno odstoten ali je zbolel in je potrebno njegovo delo opraviti,

6. ob neposredni vojni nevarnosti, med vojno, za izvršitev vojnega načrta.

Delavec je dolžan delati dalj kot poln delovni čas v primerih in pod pogoji, ki jih določijo zvezni in republiški predpisi.

167. člen

Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu s pravico nadomestila osebnega dohodka v teh primerih:

- | | |
|-------------------------------|-------|
| — ob sklenitvi zakonske zveze | 1 dan |
| — ob rojstvu otroka v družini | 2 dni |

- za primer smrti v njegovi družini
(žena, otroci, oče, mati) 3 dni
- za primer smrti v ožji družini (brat, sestra) 2 dni
- za primer smrti v širši družini in svaštvu
(stric, teta, bratranec, sestrična, tast,
tašča, svak, svakinja) 1 dan

Odsotnost se koristi samo v delovnih dnevih, ko bi delavec moral biti na delu in je nastal navedeni dogodek. Če sovpada ta dan na prosto soboto, nedeljo, praznik ali dan, ko se ne dela, ali letni dopust in druge odsotnosti, se delavcu ne podaljša ta pravica na prihodnji delovni dan.

V primeru polaganja strokovnega ali drugega izpita določa na podlagi vloge odsotnosti odbor za razmerje združenega dela v vsakem primeru posebej ali pa o tem zavzame konkreten sklep, s katerim določi primere in čas odsotnosti.

168. člen

Odsotnost brez pravice do nadomestila se določi s pravilnikom o delovnih razmerjih s tem, da to odsotnost do 2 dni dovoljuje vodja organizacije združenega dela, do 5 dni direktor podjetja ali vodja splošnega sektorja, več pa odbor za razmerja iz združenega dela in kadrov.

169. člen

Delovno razmerje lahko delavcu preneha samo na način, določen z zakonom in samoupravnimi akti podjetja.

170. člen

Delavec, ki mu je prenehalo delo v podjetju ima pravico ostati v podjetju na delu, in sicer:

- delavci do 5 let delovne dobe 1 mesec
- delavci od 5 do 15 let delovne dobe 2 meseca
- delavci od 15 do 30 let delovne dobe 3 mesece
- delavci nad 30 let delovne dobe 4 mesece

171. člen

Če preneha delovno razmerje po volji delavca ima delavec dolžnost, da ostane na delu še toliko časa kot je to določeno v 170. členu tega statuta, če pristojni organ v posameznem primeru ne zavzame drugačnega sklepa.

172. člen

V primeru prenehanja dela zaradi odprave ali prenehanja podjetja, imajo vsi delavci pravico ostati še na delu 20 dni, razen tisti, ki bi bili določeni za delo pri stečaju oziroma likvidaciji podjetja.

173. člen

Šteje se, da je delavec samovoljno prenehal z delom, če od dne, ko je sporočil, da izstopa iz delovne organizacije, ne ostane na delu še tri dni, ali če neopravičeno izostane z dela več kot tri zaporedne delovne dni. Delo preneha od prvega dne, ko je prenehal delati.

174. člen

O pravicah, dolžnostih in obveznostih delavca iz delovnih razmerij odloča na prvi stopnji odbor za delovna razmerja v organizaciji združenega dela ali odbor za razmerja iz združenega dela in kadre, na drugi stopnji pa delavski svet ali svet organizacije združenega dela.

Glede kršitve delovnih dolžnosti odloča na prvi stopnji odbor za izrekanje ukrepov, na drugi stopnji pa delavski svet.

175. člen

Za opravljanje občasnih ali začasnih del ali nalog, ki po svoji naravi in pomenu niso taka, da bi bilo potrebno posebno delovno mesto in ne terjajo dalj kot 30 dni v enem koledarskem letu, se lahko, če z republiškim zakonom ne bi bilo drugače določeno, sklene civilno pravno razmerje. Taka dela ali naloge so:

1. izdelava notranjih aktov podjetja;
2. zbiranje določenih podatkov, analiz in podobno;
3. izredna izdelava kalkulacij, kopiranje;
4. predavanja;
5. opravljanje fizično manipulativnih del:
nakladanje, razkladanje, prevoz tovora, čiščenje oken, snega, urejanje parka, izvensezonsko čuvanje počitniških domov, kurjenje centralnega ogrevanja;
6. prepisovanje, prevajanje, občasna dela v računovodstvu in drugih enotah;
7. kontrolo in vzdrževanje naprav;

8. predelava in popravila steklarskega orodja v izrednih primerih in odnašanje loncev;

9. štetje denarja za izplačilo osebnih dohodkov;

10. spremstvo vagonov — cistern;

11. izpraznjevanje cistern.

Pogodbo za izvršitev del ali nalog sklne direktor podjetja. V pogodbi mora biti določeno:

— obseg in vsebina dela,

— način izdelave,

— rok, do katerega je delo ali nalogo treba opraviti,

— plačilo.

Izvršitelje se zavaruje pri zavarovalnici.

IV. PLANIRANJE

176. člen

Vsi plani morajo biti vsklajeni s sredstvi, s katerimi podjetje razpolaga ter z zmogljivostmi proizvodnje s potrebami tržišča in možnostmi podjetja.

177. člen

Podjetje kot celota ima naslednje plane:

— perspektivni program,

— letni gospodarski družbeni plan,

— mesečne operativne plane.

Organizacije združenega dela sprejemajo:

— letne proizvodne in finančne plane,

— operativne plane.

178. člen

S perspektivnim programom se določa poslovna politika za večletno obdobje, smeri razvijanja, razširitve proizvodnega asortimana, raziskava novega tržišča, predvidevanje naložb sredstev itd.

Perspektivni program mora določiti obseg izpolnitve po posameznih letnih obdobjih.

179. člen

Letni gospodarski (družbeni plan) določa poslovne naloge podjetja za posamezno leto. Kaj mora letni plan vsebovati določa odbor za plan in finance.

Posamezne organizacije združenega dela in sektorji morajo dati posamezne predračune in elemente potrebne za sestavo planov.

180. člen

Letni gospodarski plan se porazdeljuje na krajša časovna obdobja po posameznih obratih ali delovnih enotah z operativnimi plani.

181. člen

Finančni načrt vsebuje vire sredstev za delo podjetja in organizacij združenega dela in uporabo teh sredstev in se sestavlja za čas enega leta.

Program in plani morajo biti sprejeti v mesecu pred začetkom roka, na katerega se nanašajo.

182. člen

Programi, plani ter njihove dopolnitve in spremembe se sprejemajo po postopku, ki velja za samoupravne akte.

Odbor za plan in finance in poslovni odbor, morata najmanj četrtletno poročati delavskemu svetu o izvrševanju programa in planov.

183. člen

Letne gospodarske plane in plane organizacij združenega dela lahko dopolnijo in spremenijo samo organi, ki so jih sprejeli pod pogojem, da so nastopile nepredvidene okoliščine, ki bi odločilno vplivale na izpolnitev.

V. POSLOVANJE

184. člen

Podjetje mora poslovati skladno z zakonitimi predpisi, samoupravnimi predpisi in smernicami družbenih planov ter ravnati po dobrih poslovnih običajih in načelih poslovne morale.

185. člen

Vsak premik materiala, inventarja in osnovnih sredstev, mora spremljati predpisana listina. Ob predaji materiala mora biti preverjeno dejansko stanje materiala z navedbami na spremni listini. Opuščanje navedenih dejstev predstavlja hujšo kršitev delovne dolžnosti.

186. člen

Popis — inventura se določi s pravilnikom o organizaciji knjigovodstva. Za primanjkljaj materiala, drobnega inventarja in osnovnih sredstev, so odgovorni člani delovne skupnosti, ki so razpolagali z manjkajočimi sredstvi.

Primopredaja dolžnosti članov, ki poslujejo z materialnimi ali denarnimi sredstvi, se opravi zapisniško pred tričlansko komisijo, ki jo imenuje direktor podjetja.

187. člen

Podrobnejša določila o organizaciji knjigovodstva, vodenja poslovnih knjig, čuvanja podatkov, ureditev arhiva, se določi s pravilnikom o organizaciji knjigovodstva.

VI. DOHODEK

188. člen

Dohodek se ugotavlja za podjetje kot celoto po zaključnem in periodičnem obračunu.

189. člen

Pri ugotavljanju podlag in meril za delitev dohodka je potrebno upoštevati, da se po načelu po delitvi po delu izloči za osebne dohodke in skupno porabo glede na delovno produktivnost in poslovni uspeh ter glede na pogoje, pod katerimi je dosežen dohodek in da se poslovni uspeh organizacij združenega dela primerja z uspehom iz prejšnjih obračunskih obdobj.

190. člen

Odbor za plan in finance določi kako se ugotavlja uspeh poslovanja. Posebno pozornost se posveti obravnavi stroškov posameznih organizacij združenega dela.

VII. SREDSTVA SKLADOV

191. člen

Sredstva se morajo uporabljati kar najbolj smotrno, tako da se z njihovo uporabo doseže čim boljši gospodarski uspeh.

192. člen

Podjetje ima sklade, ki jih določa zakon.

Skladi podjetja se oblikujejo iz dela dohodka podjetja po določbah pravilnika o ugotavljanju in delitvi dohodka.

Vsi skladi se vodijo v podjetju kot celoti. Samo obrat menze lahko gospodari s tistim delom skupnih skladov podjetja, ki so mu dani v upravljanje, ki jih s svojim poslovanjem sam ustvarja, v skladu s samoupravnim dogovorom.

193. člen

Sredstva poslovnega sklada se uporabljajo kot obratna in osnovna sredstva. V rezervni sklad podjetja so ob zaključnem računu izloči najmanj 2 % dohodka, ki presega poravnane pogodbene in zakonske obveznosti iz dohodka in izplačanih osebnih dohodkov.

194. člen

Sredstva rezervnega sklada uporablja podjetje za:

- izplačilo akontacij osebnega dohodka,
- za financiranje kratkoročnih naložb v obratna sredstva,
- za pokrivanje pogodbenih in zakonskih obveznosti,
- za stroške pri pripravah za narodno obrambo,
- za kritje poslovnih izgub ob zaključnem računu.

O uporabi sredstev rezervnega sklada odloča delavski svet. V primeru uporabe je potrebno sredstva nadomestiti, kar mora biti določeno v sklepu delavskega sveta.

195. člen

Sredstva skupne uporabe uporablja podjetje za skupne potrebe:

— investicijska vlaganja (tudi odplačilo anuitet) v sredstva skupne porabe (objektih družbenega standarda);

— tekoče in investicijsko vzdrževanje sredstev skupne porabe in njihovo zavarovanje in drugi stroški, ki nastanejo v zvezi z njimi;

— za nakup stanovanj — stanovanjskih hiš;

— štipendije in plačila v zvezi z izobraževanjem članov, ki so v delovnem razmerju in je to izobraževanje v interesu podjetja;
loge delavskemu svetu,

- nadomestila stroškov za letni dopust;
- za darila članom v naravi;
- za darila otrokom — obdaritev ob prazničnih dneh;
- pomoč članom ob elementarnih neizgodbah;
- za neobvezne zdravstvene preglede, preventivo in rehabilitacijo;
- za pogrebne stroške članov in družine;
- za stroške vzdrževanja in šolanja otrok umrlih članov;
- za dajanje pomoči delavcem v primeru bolezni ali nesreče;
- za individualno in družbeno gradnjo in dogradnjo ter adaptacijo v smislu posebnega pravilnika;
- za pomoč pri vzdrževanju šole v okviru patronata;
- za dajanje dotacij družbeno političnim organizacijam, rekreacijskemu odboru in kulturnim in športnim organizacijam.

196. člen

Sektorji morajo zagotavljati vsem organizacijam združenega dela, podjetju, potrebne podatke za ugotavljanje in delitev dohodka. Dolžne so tudi spremljati vse knjigovodske podatke o poslovnih spremembah v podjetju in organizacijah združenega dela.

197. člen

Če podjetje ali obrat menze poslujeta z izgubo, se mora izdelati sanacijski načrt, v katerem je treba predvideti ukrepe za odstranitev vzrokov, ki so povzročili izgubo ter roke in način za pokritje izgube.

VIII. STATUT IN DRUGI SAMOUPRAVNI AKTI

198. člen

Statut in samoupravne akte sprejema, dopolnjuje in izdaja delavski svet.

Komisija, ki jo postavi organ upravljanja pripravi osnutek statuta ali drugega samoupravnega akta in ga da v razpravo. Osnutki se pošljejo tudi družbeno političnim organizacijam.

Pripombe se dajo v roku 15 dni, ko je bil osnutek predložen v obravnavanje. O pripombah razpravlja delavski svet.

199. člen

Statut in drugi samoupravni akti morajo biti po sprejetju objavljeni članom na oglasni deski, temeljni izvlečki pa tudi v »Steklarju« in dnevnem glasilu. Statut in samoupravni akti se proti vrnitvi dajejo na vpogled vsakemu članu, vročijo pa primerki tistih samoupravnih aktov kot to določa ta statut.

200. člen

Statut in samoupravni akti začnejo veljati osmi dan po objavi, če organ, ki je akt sprejel ne določi krajši ali daljši rok. Spremembo statuta in drugega samoupravnega akta lahko zahteva vsak član ali sindikalna organizacija. V ta namen se vloži pismena zahteva delavskemu svetu, ki jo mora obravnavati na prvi seji in o odločitvi obvestiti predlagatelja.

201. člen

Podjetje ima naslednje samoupravne akte:

- statut,
- pravilnik o delovnih razmerjih,
- pravilnik o delitvi dohodka,
- pravilnik o delitvi osebnih dohodkov in normah,
- pravilnik o razdelitvi stanovanj in dajanju posojil za gradnjo,
- pravilnik o varstvu pri delu,
- pravilnik o požarni varnosti,
- pravilnik o štipendiranju in izobraževanju in pripravniki,
- pravilnik o poslovni tajnosti,
- pravilnik o organizaciji knjigovodstva in popisu sredstev,
- pravilnik o organizaciji in poslovanju menze ter počitniških domov,
- pravilnik o nadomestilu potnih stroškov, dnevnice in drugih nadomestil in uporabi osebnih avtomobilov,
- pravilnik o pogojih in uporabi sredstev preventivnega zdravljenja,
- pravilnik o racionalizaciji in izumiteljstvu,
- pravilnik o organizaciji in sistematizaciji,

- pravilnik o delu delavskega sveta — svetov organizacij združenega dela, izvršilnih organov, zborov delovnih ljudi, referendumu,
- splošni poslovnik o dodeljevanju procentov.

202. člen

Sveti organizacij združenega dela lahko sprejmejo ustrezajoče akte.

203. člen

Postopek za razveljavitev sklepov organov upravljanja, organizacij združenega dela začne direktor podjetja in se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za razveljavitve nezakonitih sklepov in aktov podjetja. Predlog predloži direktor delavskemu svetu, če pa ne sprejme njegovega predloga, obvesti o tem občinsko skupščino.

204. člen

Za razlago statuta in drugih splošnih aktov delovne organizacije je pristojen organ, ki ga je sprejel.

Samoupravni dogovor (pogodba) sklenjena na podlagi statuta se šteje za samoupravni akt.

205. člen

Samoupravni akti ne morejo imeti veljavo za nazaj. Samo s posebnim sklepom se lahko določi, da imajo posamezne določbe veljavo za nazaj.

IX. DRUŽBENO POLITIČNE ORGANIZACIJE V PODJETJU

206. člen

Družbeno politične organizacije lahko dajejo predloge o reševanju katerih koli vprašanj v podjetju. O sprejetih sklepih mora organ upravljanja v zvezi s predlagano rešitvijo obvestiti organizacijo, ki je dala predlog.

Včlanjenje članov delovne skupnosti v družbeno politične organizacije je prostovoljno.

Zaradi lažjega in uspešnejšega dela daje podjetje družbeno političnim organizacijam tudi materialno pomoč, ki jo v obliki finančnih sredstev odobrava vsako leto delavski svet podjetja v okviru danih možnosti.

207. člen

Družbeno politične organizacije v podjetju aktivno sodelujejo pri izdelavi statuta, pravilnikov in drugih internih predpisov, ki jih sprejemajo organi upravljanja za podjetje kot celoto ali za njene posamezne organizacije združenega dela.

208. člen

Da se zagotovijo pogoji za uspešno poslovanje družbeno političnih organizacij so organi upravljanja dolžni:

- obveščati organe družbeno političnih organizacij o rezultatih dela podjetja ter sklepah in ukrepih, ki jih sprejemajo na svojih sejah,

- da dajejo v obravnavo vse predloge samoupravnih aktov in upoštevajo njihove predloge,

- da se z njimi posvetujejo o vseh važnejših vprašanjih iz življenja in dela delovne skupnosti.

209. člen

Družbeno politične organizacije v podjetju si prizadevajo nuditi pomoč pri reševanju tekočih vprašanj in nuditi pomoč pri ustvaritvi zadanih nalog, skrbeti za nadaljnje razvijanje socialističnih in tovariških odnosov v kolektivu, aktivizirati svoje člane za delo v organih upravljanja in pri vseh ostalih zadevah, ki so v korist podjetja in splošno korist.

Vsi člani ne glede na članstvo v posameznih družbeno političnih organizacijah so enakopravni tako v pogledu pravic kot v pogledu dolžnosti nasproti delovni skupnosti.

210. člen

Poleg sindikalne organizacije, ZK in ZM, je omogočeno delovanje tudi drugim družbenim organizacijam in društvom, ki s svojim delom prispevajo k splošnemu razvoju.

Organizacije in društva, ki s svojim delom aktivno vplivajo na kulturni razvoj in rekreacijo članov, uživajo pri svojem delu vsestransko podporo podjetja.

X. PREDHODNE IN KONČNE DOLOČBE

211. člen

Z dnem, ko prične veljati statut preneha veljati statut sprejet 27. marca 1967.

Vsi akti, ki so v veljavi ob sprejetju tega statuta, morajo biti z njim vsklajeni do 30. 9. 1970, ko preneha njihova veljavnost. Organizacijo podjetja je potrebno prilagoditi določilom statuta, pravilnikom o organizaciji in sistematizaciji do 31. 12. 1970.

212. člen

Pravilnik o organizaciji in sistematizaciji mora biti izdelan do 31. 7. 1970.

Mandatna doba direktorja se vskladi s tem statutom in se šteje od dne, ko je bil izvoljen.

213. člen

Statut podjetja začne veljati osmi dan po objavi na oglasni deski ali v glasilu Steklar.

214. člen

Izvirnik statuta hrani splošni sektor in je podlaga, če se posamezni predpisi ne ujemajo z izvirnikom ali med seboj.

215. člen

Pri prvih volitvah po tem statutu se polovica članov voli za mandatno dobo 2 let in sicer tisti, ki imajo parno zaporedno številko.

V Hrastniku, dne 28. 4. 1970

DELAVSKI SVET:

Predsednik
Krsnik Franjo

Ta statut je bil sprejet na seji delavskega sveta dne 28. aprila 1970, objavljen je bil na oglasni deski podjetja dne 4. maja 1970 in je stopil v veljavo dne 12. maja 1970 in se od tega dne tudi uporablja.

V Hrastniku, dne 15. 5. 1970

Direktor:
Jože Klanšek