

21. januar 1972



Sava

Številka 1

LETO XI.

Kranj

INDUSTRIJA GUMIJEVIH, USNJENIH IN KEMIČNIH IZDELKOV



Po razpravah v kolektivu — podpis pogodbe Semperit-Sava

Nova pnevmatikarna

Dne 17. 12. 1971 je Zvezni sekretariat za industrijo odobril in registriral 8. 10. 1971 v Kranju podpisano pogodbo med Savo Kranj in avstrijsko firmo Semperit o izgradnji skupnega objekta za proizvodnjo radialne pnevmatike.

Sava Kranj sodeluje s Semperitom že od leta 1967 dalje, ko smo uvedli proizvodnjo diagonalne pnevmatike po licenci Semperit, s čimer smo bistveno racionalizirali dotedanji tehnološki postopek in tako dosegli nivo kvalitete zahodno evropskih proizvajalcev. Skladno z možnostmi, ki so nam bile dane z zakonodajo za ožje sodelovanje z inozemskimi partnerji, smo iskali nadaljnje možnosti za sofinansiranje tujih partnerjev pri uvedbi proizvodnje radialne pnevmatike. Tudi tu se je izkazal Semperit kot najugodnejši partner, še zlasti zaradi tega, ker je bilo že dosedanje sodelovanje s Semperitom več kot uspešno. Na podlagi dalj časa trajajočih razgovorov in izčrpane tržne analize, iz katere je razvidno, da se bo potrošnja pnevmatike v Jugoslaviji do leta 1973 podvojila in z željo, da Sava še vedno obdrži svojo udeležbo v jugoslovanski proizvodnji pnevmatike, kjer smo udeleženi s 37 % je prišlo 8. 10. 1971 do podpisa že omenjene pogodbe. Osnovne karakteristike tega projekta so:

Obseg proizvodnje pnevmatike se bo povečal od obstojčih 14.000 ton na 24.500 ton oz. za 75 %. Po vrednosti pa se ta proizvodnja poveča od 217 milijonov N din na 463 milijonov N din, oz. za 110 %. Povečanje gre skoraj izključno na račun radialne pnevmatike, ki predstavlja količinsko 9900 ton, t. j. 40 % oz. vrednostno 234 milijonov N din ali 51 %.

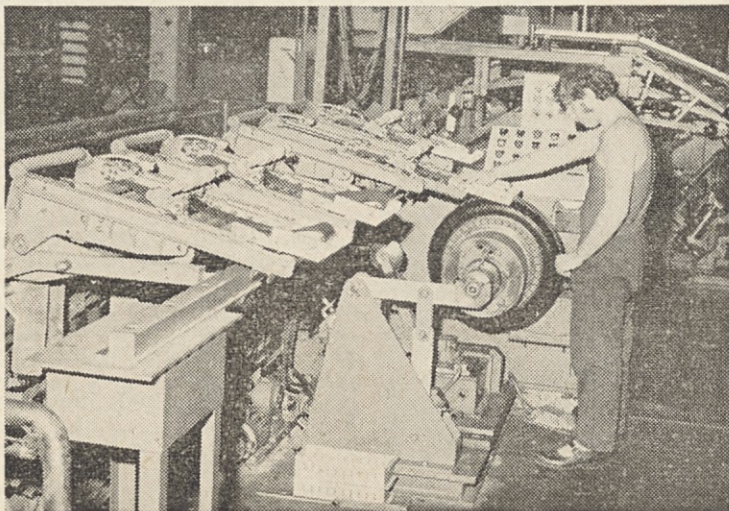
Za radialno pnevmatiko se predvideva uvedba najmodernejše tehnologije in sicer za potniško v poljekleni, za poltovorno in tovrno pa v polni jekleni izvedbi. Sava Kranj je že v letu 1969 nabavila pri francoski firmi Zelant

Gazit poskusno opremo za proizvodnjo potniške radialne pnevmatike. Omenjena firma je bila v tistem obdobju edini ponudnik tovrstne opreme v Evropi, ki ni vezala nabavo opreme ne nakup licence. Oprema je bila kupljena predvsem zaradi šolanja lastnih kadrov na razvoju radialne pnevmatike, ki bi lahko odločilno vplivali na hiter nadaljnji razvoj tovrstne proizvodnje. Poskusna oprema je v januarju 1971 pričela obratovati in 10. 2. 1971 je bila v Savi Kranj izdelana prva serija radialne pnevmatike s tekstilnim nosilnim ogrodjem in pasom. Tovrstna pnevmatika bo šla že v začetku leta 1972 redno na trg. Ker smo se pa zavedali, da gre nadaljnji razvoj radialne pnevmatike v svetu le k uporabi jeklenkega ogrodja in pasu, za kar je pa edina možnost nabave le istočasni nakup licence, smo se odločili za izgradnjo skupnega podjetja s Semperitom za tovrstno proizvodnjo. Le na ta način bo lahko Sava na hiter način dosegla nivo najvidnejših proizvajalcev pnevmatike v svetu ter vzdržala korak z razvojem tehnike na tem področju.

Ta naš novi objekt vključuje poleg že obstoječih objektov in opreme zgraditev nove valjarne, nove hale za proizvodnjo radialne pnevmatike z jeklenim ogrodjem, skladišča gotovih izdelkov in opreme za proizvodnjo radialne pnevmatike. Poleg tega pa mora podjetje izvršiti tudi rekonstrukcijo energetskih objektov zaradi zahtev nove tehnologije po kvalitetnejših parametrih pare, zlasti pa še zaradi iztrošenosti v obstoječem objektu in zaradi velikih izgub v prenosu pare. Dosedanji objekti so namreč oddaljeni od bodoče pnevmatike 900 m.

Vrednost projekta nove avtopnevmatikarne in toplarne je 543 milijonov N din, pri čemer pa še niso dokončno upoštevani novi tečaji. Sava bo s prenosom obstoječih osnovnih sredstev z lastnimi finančnimi sredstvi in s krediti

Ljubljanske in Gorenjske kreditne banke soudeležena v projektu avtopnevmatikarne s približno 2/3 sredstev, približno z 1/3 sredstev pa so udeleženi inozemski partnerji in sicer: Semperit in mednarodne banke IICY in IFC. Poleg teh vlog pa bo angažiranih še približno za 120 milijonov N din inozemskih deviznih kreditov in 20 milijonov N din dinarskih kreditov. Izgradnja oz. rekonstrukcija bo potekala postopoma in to predvsem v letih 1972 in 1973. Polna proizvodnja pa bo stekla v letu 1975, pri čemer predvidevamo, da bomo že v drugi polovici leta 1972 proizvajali 1000 komadov radialne potniške pnevmatike dnevno. Proizvodnja poltovorne in tovrne radialne pnevmatike z jeklenim kordom pa se bo predvidoma začela v letu 1974. Projekt predvideva samo 200 novozaposlenih, produktivnost dela, ki pa je že sedaj na evropskem nivoju, se bo pa s tem še znatno povečala. Z realizacijo tega projekta bo Sava Kranj omogočeno, da bo ostala tako v pogledu kvalitete, kakor tudi kvantitete, še vedno vodilno tovrstno podjetje v Jugoslaviji.



V »Avtopnevmatikarni«

Predlog gospodarskega načrta za leto 1972

Letni gospodarski načrt podjetja je prikaz predvidevanj gospodarjenja za eno leto vnaprej. Je odraz naših želja in možnosti, realno postavljenih ciljev in akcij, ki jih je potrebno izvesti, da bi gospodarski načrt uresničili. Osnovni cilji za letni gospodarski načrt izhajajo iz srednjeročnega plana razvoja podjetja, vendar niz dejavnikov, predvsem zunanjih, zahtevajo, da se letni gospodarski cilji in potrebne akcije prilagodijo spremembam v pogojih gospodarjenja.

Pri sestavi letnega gospodarskega načrta za leto 1972 je značilno, da imajo dominanten vpliv na naša predvidevanja o gospodarjenju v letu 1972 zunanji dejavniki, katere je bilo in jih je še težko kvantificirati zaradi pričakovanih sprememb v gospodarskem sistemu. Skupina za pripravo in spremljanje izvrševanja plana, ki je več kot 4 mesece razpravljala o gospodarskem načrtu za leto 1972, se je v svojem delu skora vsakodnevno srečevala z novimi ocenami pričakovanih ukrepov stabilizacije, ki so porušile dotedanje odnose in zahtevale nove akcije za ublažitev neugodnih učinkov ukrepov na finančni rezultat podjetja.

Ker Sava 79 % osnovnega materiala, kar predstavlja 47 % v celotnem dohodku uvaža, je še prav posebno občutljiva na gospodarska dogajanja v svetovnem gospodarstvu in premike v gospodarskem sistemu Jugoslavije.

Nekatere delne plane smo pripravljali v vednosti, da bodo skorajšnji ekonomski posegi v deviznem režimu in ukrepi stabilizacije postavili nove osnove za načrtovanje.

Delavski svet podjetja je na seji 29. 12. 1971 razpravljal o predlogu gospodarskega načrta in s pripombami potrdil delne plane:

- proizvodnje,
- prodaje (količinski)
- nadur,
- investicij,
- splošnih stroškov,
- sklada skupne porabe in
- trgovske mreže.

PROIZVODNJA V LETU 1972 ZA 8,5 % VEČJA KOT V LETU 1971

V letu 1972 bomo proizvedli vrednostno po stalnih cenah za 8,5 % več izdelkov kot leto poprej, in sicer po grupah:

Grupa	Količina v 1972	Indeks 1972/1971
— pnevmatika	17.300 ton	106,2
— gumeno tehnično blago	5.410 ton	102,7
— umetno usnje	2.835.000 m ²	145,1
		108,5

Večjo proizvodnjo bomo dosegli z boljšim izkoriščanjem kapacitet, z nadurnim delom v avtopnevmatikah in, izboljšano tehnologijo v proizvodnji umetnega usnja.

Porast proizvodnje po delovnih enotah je po združitvi nekaterih enot naslednji:

Delovna enota	Indeks 1972/1971
— polizdelki	266,7
— avtopnevmatika	106,6
— velopnevmatika	103,9
— prešani izdelki	98,1
— tehnični izdelki	87,9
— cevi	110,3
— prevleke	88,2
— ročna konfekcija	95,8
— umetno usnje	134,6

VREDNOSTNI PLAN
PRODAJE PO CENAH IZ LETA 1971

Plan prodaje je zasnovan na planu proizvodnje in ne predvideva spremembe v zalogah gotovih izdelkov med letom. Realizacija podjetja je planirana v višini 456.782 tisoč din in je razporejena po prodajnih poteh:

	struktura
— domača prodaja	77 %
— trgovska mreža	13 %
— izvoz	10 %
	100 %

(Nadaljevanje na 3. str.)

Izteкло se je leto 1971. Za nas je bilo jubilejno, saj smo slavili 50-letnico tovarne. Že v začetku leta smo napravili program prireditvev, s katerimi smo hoteli čim bolj slovesno proslavljati. Praznovanje smo obeležili tudi z dobrimi delovnimi uspehi. V sliki in besedi vas bomo popeljali skozi čas, ki je zdaj že za nami. S prostorom smo na tesnem, zato vam bomo predstavili samo dogodke, ki zaslužijo največ pozornosti.

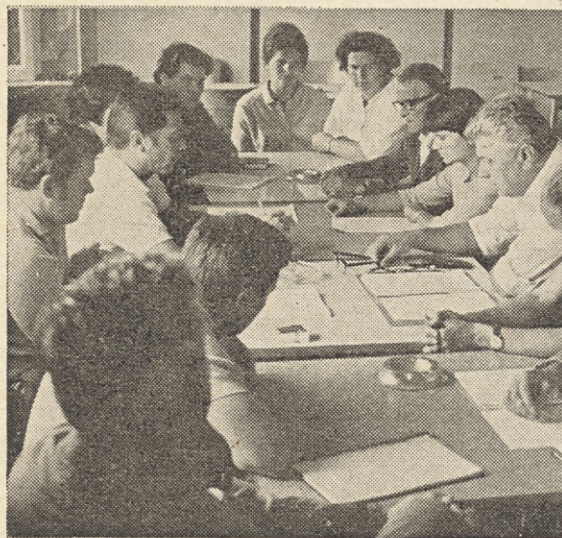
FOTO KRONIKA

1971



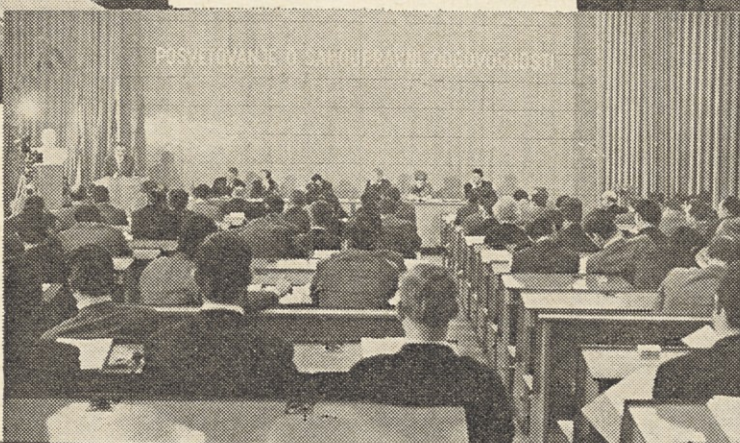
19. 2. 1971

Tega dne se je pričela osrednja proslava ob 50-letnici tovarne. Kako obsežno je bilo to praznovanje, nam pove podatek, da je bilo povabljenih 300 gostov in 200 Savčanov. Razumljivo, da se vsi povabljeni niso mogli odzvati vabilu, vendar pa se je slovesnosti udeležilo veliko število naših poslovnih partnerjev.



16. 8. 1971

Sredj avgusta smo v naši tovarni pričeli z razpravami o predlogu samoupravnega sporazuma med Protektorjem iz Ljubljane, Sigmom iz Ptuja in našo tovarno. Samoupravni sporazum, ki ga je pripravila posebna komisija, obravnava osnove in merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov v gumarski industriji Slovenije.



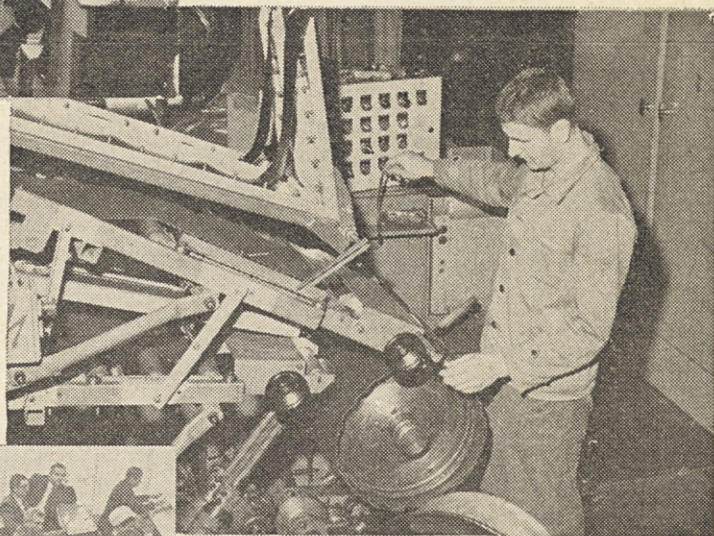
22. 1. 1971

Na obisku v naši tovarni je bila študijska delegacija Komunistične partije Sovjetske zveze, pod vodstvom I. K. Lutaka, člana CK ZK Sovjetske zveze. Gostje so izrazili željo, da bi natančneje spoznali delo naše tovarne, naše samoupravljanje in vlogo ZK v naši družbeni ureditvi.



25. 3. 1971

V zadnjih dneh marca je bilo v Kranju posvetovanje o samoupravnih odgovornostih v delovnih organizacijah. Pokrovitelj tega posvetovanja je bilo naše podjetje. To pokroviteljstvo je bilo v okviru praznovanja 50-letnice naše tovarne. Posvetovanja se je udeležilo sto dvajset predstavnikov iz vse države.



25. 12. 1971

Ko se je leto 1970 izteklo, je bil zabeležen še en velik delovni uspeh: naši električarji in mehaniki so ob pomoči strokovnih delavcev službe vzdrževanja in investicijske izgradnje montirali prvo prešo v novi avtopnevmatikarni. Takih posnetkov bi lahko letos bilo še več, saj smo pridno polnili novo proizvodno halo z novimi stroji.



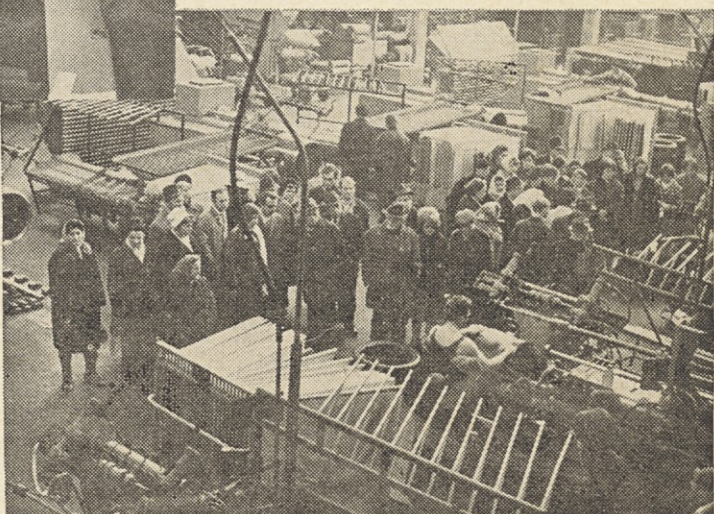
10. 2. 1971

V tem letu smo zabeležili še en pomemben dogodek: izdelali smo namreč prvi radialni avtoplašč, stekla je poskusna proizvodnja. Naši strokovni delavci so videli bodočnost v tej vrsti proizvodnje, zato so samostojno razvili radialno pnevmatiko. Prvi poskusji so pokazali, da so svoje delo dobro opravili.



3. 12. 1971

Člani volilne konference so na svoji zadnji seji, ki je bila v začetku decembra, analizirali svoje delo v preteklem obdobju in kritično obravnavali nekatere pojave znotraj organizacije. Na konferenci je bilo čutiti, da vsi prisotni odločno podpirajo tudi Titova stališča, izrečena na 21. seji CK ZKJ, in sicer, da je treba nekatere nestrpnosti omejiti, da ne bi prišlo do nustrznih političnih akcij, kot je to bilo v Zagrebu.



(Nadaljevanje na 4. str.)

V primerih, ko delavski svet podjetja ne bi dal pravočasno odgovora oziroma ne sprejme dokončne odločitve, o stopnji njegove odgovornosti razpravljajo izvršilni organi družbeno-političnih organizacij podjetja, ki lahko zahtevajo tudi njegov takojšen odpoklic.

b) Referendum

86. člen

O nekaterih najvažnejših vprašanjih, ki so temeljnega pomena za poslovanje in razvoj podjetja, odločajo delavci podjetja z referendumom.

Taka odločitev je dokončna in ne more noben organ upravljanja ravnati v nasprotju z njo, o istem vprašanju pa se ponovno referendumu ne more razpisati šest mesecev od njegove izvedbe.

Z referendumom delavci podjetja obvezno odločajo:

— o zadevah, ki jih določajo zakonski predpisi,

— kadar delavski svet podjetja sam ugotovi, da je določeno vprašanje tako pomembno za celo delovno skupnost, da je prav, če o njej odločijo vsi delavci,

— ko iz enakih razlogov to pismeno zahtevajo zbori delavcev ene tretjine delovnih enot ali ena desetina delavcev podjetja.

87. člen

Referendum razpiše in zaključí delavski svet podjetja, izvede pa ga za to imenovana komisija. Predlog mora biti formuliran tako, da lahko delavci odgovore z »da« ali »proti«. Glasovanje je tajno.

Referendum uspe, če zanj glasuje več kot polovica delavcev podjetja, ki imajo volilno pravico.

Od razpisa referendumu do glasovanja mora preteči najmanj 15 dni. Postopek mora biti usklajen z določili Temeljnega zakona o podjetjih.

88. člen

Delavski svet podjetja imenuje komisijo ali zadolži strokovno službo in na ta način zagotovi, da za vsak predlog, o katerem bodo delavci odločali z referendumom, izdela dokumentacijo s proizvodno-tehnično, finančno in družbeno-ekonomsko utemeljitvijo. To dokumentacijo je treba vsaj 15 dni pred izvedbo referendumu s sredstvi za obveščanje ali na drug ustrezen način posredovati delavcem, v njej pa morajo biti prikazane posledice, ki jih povzroči določena odločitev. Predlagatelj dokumentacije je odgovoren za strokovnost predloga. Namerno potvarjanje ali prikazovanje netočnih podatkov od članov komisije ali sodelavcev strokovne službe je hujša kršitev delovnih dolžnosti.

c) Poverjanje funkcij upravljanja

89. člen

Urejenost organizacijskih, družbeno-ekonomskih in samoupravnih odnosov v podjetju določa ta statut, s tem pa tudi organizacijo podjetja po delovnih enotah in samoupravne organe delovnih enot in podjetja kot celote.

Pravico voliti in biti izvoljen v organe upravljanja delovne enote imajo vsi člani delovne skupnosti enote.

Pravico voliti in biti izvoljen v delavski svet in druge organe upravljanja podjetja imajo vsi člani delovne skupnosti podjetja.

Podrobnejša določila o volitvah članov za posamezne organe upravljanja predpisuje pravilnik o volitvah članov organov upravljanja.

STATUT

industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov SAVA Kranj,
z dne 6. januarja 1970

Dopolnitve k statutu z dne 29. 12. 1971

Poglavje C: DRUŽBENOEKONOMSKI POLOŽAJ DELAVCEV
10. URESNICEVANJE SAMOUPRAVLJANJA

76. člen

Delavec pridobi pravico in dolžnost upravljati podjetje z dnem, ko nastopi delo in postane član delovne skupnosti.

Za člane delovne skupnosti podjetja se štejejo delavci, ki so s polnim ali skrajšanim delovnim časom v delovnem razmerju za nedoločen ali določen čas.

77. člen

Delavci uresničujejo samoupravljanje neposredno, v delovnih skupinah obračunskih enot in oddelkov, v delovnih enotah in v podjetju kot celoti s tem, da:

— sodelujejo v postopku oblikovanja in sprejemanja odločitev, dajejo predloge in izražajo mnenje,

— neposredno odločajo v skladu z zakonom in tem statutom o določenih zadevah (referendum, zbor delavcev enote kot organ samoupravljanja),

— poverjajo določene funkcije upravljanja DS podjetja in organom upravljanja delovnih enot,

— poverjajo določene izvršilne funkcije kolektivnim izvršilnim organom podjetja in delovnih enot, direktorju kot individualnemu izvršilnemu organu podjetja in vodjem delovnih enot.

a) Sodelovanje v postopku oblikovanja in sprejemanja odločitev, dajanje predlogov in izražanje mnenj

78. člen

Član delovne skupnosti podjetja ima pravico, da sodeluje v postopku oblikovanja in sprejemanja samoupravnih odločitev s tem, da:

— daje iniciativo za obravnavanje in odločanje vseh vprašanj, ki zadevajo njegov družbenoekonomski in samoupravni položaj,

— sodeluje pri oblikovanju in obravnavanju osnutkov samoupravnih predpisov in predlogov za samoupravne odločitve,

— sodeluje pri organiziranju delovnega mesta, vrednotenju njegovega dela in urejanju družbenoekonomskih in drugih pogojev dela,

— prisostvuje sejam organov upravljanja, četudi ni njihov član, in v razpravi sodeluje s svojimi predlogi in mnenji,

— zahteva pojasnila, opozarja in postavlja vprašanja v zvezi s postopki in poslovanjem organov upravljanja, kolektivnih ter individualnih izvršilnih organov in posameznih delavcev podjetja,

— je informiran o rezultatih poslovanja obračunske enote, delovne enote in podjetja kot celote ter o stanju in gibanju materialnih sredstev podjetja,

— dobi pravočasen in utemeljen odgovor na postavljena vprašanja v zvezi s poslovanjem in svojim ekonomskim položajem.

Delavcu podjetja ne sme nihče omejiti pravic v uresničevanju samoupravljanja niti mu jih vzeti. Omejevanje pravic ali postavljanje delavca v neugoden položaj zaradi izražanja lastnih mnenj in predlogov se smatra za hujšo kršitev delovne dolžnosti.

79. člen

Vsak član delovne skupnosti podjetja je pri uresničevanju samoupravljanja dolžan, da:

Predlog gospodarskega načrta za leto 1972

(Nadaljevanje s 1. str.)

Z namenom izboljšati likvidnost podjetja prodajna služba povečuje selektivnost kupcev v domači prodaji in skrajšuje roke plačil ter povečuje udeležbo lastne trgovske mreže v skupni prodaji. Po zadnji devalvaciji dinarja bo potrebno na novo proučiti možnosti večjega izvoza.

PREDVIDEVAMO 119 NOVIH SODELAVCEV

Plan kadrov za leto 1972 predvideva povečanje števila zaposlenih za 119 delavcev ali 4 %, kar je izpod predvidevanega obsega zaposlovanja po srednjeročnem planu za obdobje 1971—1975.

Stanje in povečanje zaposlenih v letu 1972 po enotah je sledeče:

Delovna enota	Ocena stanja 31. 12. 71	Povečanje	Stanje 31. 12. 72
— proizvodne DE	1.593	69	1.662
— vzdrževalne DE	291	6	297
— strokovna službe	786	36	822
storitvene DE	184	8	192
S k u p a j	2.854	119	2.973

V letu 1972 bo dokončno ukinjena DE prešani izdelki I, s čimer se bo ublažilo pomanjkanje delovne sile v proizvodnih delovnih enotah. Kljub precejšnji fluktuaciji in v letu 1971, pričakujemo, da bomo dosegli planirano povečanje zaposlenih.

INVESTICIJE

Za realizacijo plana proizvodnje moramo izvršiti investicijske naložbe v rekonstrukcijo obrata IV, velopnevmatike in toplarne ter opraviti druga remontna popravila. Precejšnja investicijska sredstva bodo naložena v radialno pnevmatiko iz skupnega vlaganja SAVA-SEMPERIT. V letu 1972 na-

meravamo investirati v izgradnjo računskega centra, v katerega bomo v letu 1973 instalirali računalnik.

VPLIV DEVALVACIJE IN STABILIZACIJSKIH UKREPOV NA OSTALE PLANE

Odnosi v planih nabave, prodaje, osebnih dohodkov in finančnem planu so bili z devalvacijo porušeni in bodo v času, ko bodo znanj vsi stabilizacijski ukrepi, na novo izračunani. Pripravljamo izračune učinkov devalvacije na finančni uspeh, da bi v okviru pango pripravi predloge in zahteve, da zvezna administracija zagotovi normalen razvoj podjetij v gumarski panogi. V okviru stabilizacije je pričakovati v letu 1972

je osebne dohodke v Savi izhajajo umiritev skokovite rasti cen in osebnih dohodkov. Osnove za več iz višje ocenjenih delovnih pogojev, povečani masi za napredovanje, večjega nočnega dodatka in procenta povišanja življenjskih stroškov.

Splošni stroški podjetja v letu 1972 bodo ostali na ravni iz preteklega leta. Kot na vseh ostalih področjih porabe bo tudi tu nujno disciplinirano obdržati porabo v minimalnih in razumskih mejah.

PLAN SKLADA SKUPNE PORABE

Za kritje potreb po sredstvih sklada skupne porabe smo name-

nili 10.664 tisoč dinarjev. Polovico sredstev bo vzela izgradnja stanovanj, predvsem stanovanj v blokih, za razliko od preteklih let, ko smo sredstva dodeljevali individualnim graditeljem stanovanj. S tem bo odpravljena v večji meri pereča stanovanjska stiska zlasti tistih članov kolektiva, ki imajo najnižje osebne dohodke. Druga polovica sredstev sklada

skupne porabe bo namenjena za razne regrese, kot prispevek k stroškom prehrane, za socialno dejavnost, preventivno zdravstveno zaščito, izobraževalno dejavnost in dotacije družbeno-političnim organizacijam. Predlog gospodarskega načrta za leto 1972 prikazuje ugoden finančni rezultat, ker smo računali z maksimalno učinkovitostjo vseh

Delavski svet podjetja je v jeseni preteklega leta sklenil, da dopolnimo statut podjetja z določili o pravicah, dolžnostih in odgovornostih tako posameznih delavcev kot organov upravljanja v zvezi z uresničevanjem samoupravljanja in preprečevanjem konfliktnih situacij. 29. 12. 1971 je osnutek takšnih dopolnitev že tudi sprejel. Statut podjetja dokaj obširno in jasno že sedaj določa pristojnosti (t. j. pravice in dolžnosti) in odgovornosti organov upravljanja podjetja in organov upravljanja delovnih enot v zvezi z uresničevanjem samoupravljanja oziroma v zvezi z odločanjem o gospodarskih in kadrovskih zadevah poslovanja v podjetju. Zelo malo pa je v statutu določil, kako in v kolikšni meri tudi posamezni delavci in delovne skupine uresničujejo samoupravljanje oziroma sodelujejo v postopkih predlaganja, oblikovanja, obravnavanja in sprejemanja samoupravnih odločitev.

Sprejete in tokrat objavljene dopolnitve statuta zato dopolnjujejo tisto poglavje statuta, ki vsebuje določila o urejanju družbeno-ekonomskega položaja delavcev in

načinu uresničevanja samoupravljanja. Dopolnitve so zgrajene na določilu v 77. členu, ki predpisuje štirí načine in organizacijske oblike uresničevanja samoupravljanja:

1. sodelovanje delavcev v postopkih predlaganja, oblikovanja, obravnavanja in sprejemanja samoupravnih odločitev ter medsebojnega informiranja (kot organizacijska oblika bodo služile delovne skupine v vseh enotah);

2. neposredno odločanje delavcev o zadevah, ki jih določajo zakoni in statut podjetja (kot organizacijski oblik sta določena referendum in zbor delavcev kot organ saomupravljanja);

3. poverjanje določenih funkcij upravljanja organom upravljanja podjetja in delovnih enot (kot organizacijsko obliko imamo delavski svet podjetja in svete delovnih enot);

4. poverjanje določenih izvršilnih funkcij organom izvrševanja (kot organizacijsko obliko imamo kolektivne in individualne izvršilne organe podjetja in delovnih enot).

Način, pravice in dolžnosti delavca in delovne skupine glede njihovega sodelovanja v postopkih

notranjih dejavnikov. Z devalvacijo se je konstrukcija finančnega rezultata porušila in bo finančni uspeh podjetja pogojen s spremembami v ekonomskem sistemu in instrumenti gospodarske politike v letu 1972. Ko bodo vsi ti ukrepi znani, bomo pripravili novo verzijo gospodarskega načrta in ga predložili delavskemu svetu podjetja v razpravo in potrditev.

informiranja, predlaganja, oblikovanja, obravnavanja in sprejemanja samoupravnih odločitev, podrobno določajo nadaljnji členi dopoljenega poglavja statuta. Tako bo posamezen delavec svoje samoupravne pravice in dolžnosti uresničeval praviloma v delovni skupini, kjer je njegovo delovno mesto. Delovne skupine bodo v kratkem ustanovljene, najmanj enkratni mesečni sestanki skupine pa naj posameznim delavcem omogočijo dobiti potrebne informacije, pojasnila in odgovore, za kar bodo zadolženi delovodje skupin in drug organizacijsko-vodstveni kader v enotah. Utemeljene predloge in zahteve delavcev bo skupina tudi poslala z zapisnikom pristojnim organom ali službam v rešitev ali obrazložitev. Pri takem načinu uresničevanja samoupravljanja in v celotnem poznejšem postopku bodo sodelovali in vztrajali tudi organi družbenopolitičnih organizacij oziroma politični aktivji v delovnih enotah, ki bodo tudi ustanovljeni.

Dopolnitve statuta določajo tudi odgovornost in roke, v katerih (Nadaljevanje na 4. str.)

- sodeluje v samoupravljanju in v delovnem procesu po svojih sposobnostih,
 - upošteva in izvršuje samoupravne predpise in druge samoupravne odločitve,
 - opravlja vestno svoje delo, izvršuje tehnološke in organizacijske predpise ter se ravna po predpisih delovnega reda,
 - se seznanja s posredovanimi informacijami in se po njih ravna,
 - izraža svoje predloge in mnenja ter daje ocene in opozarja na napake na argumentiran, konstruktiven in javen način.
- Neupoštevanje naštetih dolžnosti se smatra za kršitev delovnih dolžnosti.

80. člen

Posamezen delavec uresničuje svoje samoupravne pravice in dolžnosti praviloma v delovni skupini, kjer je njegovo delovno mesto. Informacije, pojasnila in odgovore mu je dolžan dajati delovodja skupine, najmanj enkrat na mesec tudi na sestanku delovne skupine, s čimer se delavcu omogoča:

- spoznavati in sprejemati informacije v zvezi s planskimi zadolžitvami in obračuni poslovanja,
- dajati predloge in mnenja v zvezi z organizacijo in izboljšavami pri delu, delitvijo osebnih dohodkov in podobnem,
- razpravljati o predlaganih spremembah in dopolnitvah samoupravnih in drugih prepisov, predvsem v zvezi s samoupravnim sporazumom in delitvijo osebnih dohodkov,
- postavljati zahteve in vprašanja o delu organov upravljanja, o delu delovodje in odnosih v skupini ipd.

Način sklicevanja in vodenja sestankov delovne skupine ter način postavljanja in postopek reševanja predloga, mnenja, zahteve ali vprašanja, ureja poslovnik.

81. člen

Delavec ima pravico biti navzoč na seji vsakega organa upravljanja, kjer se odloča o njegovih pravicah in dolžnostih v podjetju, organ upravljanja pa ga je v takih primerih dolžan nanjo pravočasno povabiti.

Pri nastajanju in urejanju delovnih razmerij in uresničevanju drugih samoupravnih pravic in dolžnosti ima delavec pravico opirati se na pobude in stališča sindikalne organizacije, da se na ta način lažje seznani s praktično uporabo zakonskih predpisov in določil statuta ter drugih splošnih aktov glede na konkretne razmere v podjetju.

82. člen

Predlog, mnenje, zahtevo ali vprašanje posameznega delavca ali delovne skupine je dolžan obravnavati in nanj odgovoriti tisti delavec ali organ, v čigar delovno področje in pristojnost zadeva spada.

Če odgovorni delavec ali pristojni organ v predpisanih rokih ne odgovorita, smeta prizadeti delavec ali delovna skupina svoje vprašanje neposredno poslati pristojnemu organu: svetu delovne enote ali delavskemu svetu podjetja, ki je dolžan v predpisanem roku odgovoriti. Prizadeti delavec ali delovna skupina tudi takoj o istem vprašanju obvestita sindikalno poverjenišтво enote in izvršni odbor sindikalne organizacije podjetja.

83. člen

Odgovorni delavci morajo dati na predloge, mnenja, zahteve in vprašanja posameznih delavcev ali delovnih skupin odgovore v teku 14 delovnih dni, pristojni organ upravljanja pa na prvi naslednji seji.

Na vprašanje ali zahtevo posameznega delavca ali delovne skupine v zvezi z obračunom ali izplačilom osebnega dohodka pa sta odgovorni delavec ali pristojni organ upravljanja dolžna odgovoriti v roku 24. ur.

Če se pri reševanju zadev pokaže potreba po drugačnih postopkih, rokih in rešitvah spornih problemov, sta odgovorni delavec ali pristojni organ dolžna takoj začeti tak postopek in o njem pisмено obvestiti prizadete delavce.

84. člen

Posamezen delavec ali delovna skupina, ki nista zadovoljna z odgovorom ali rešitvijo postavljenega predloga, mnenja, zahteve ali vprašanja, imata pravico zahtevati od delavskega sveta podjetja, da o spornem problemu dokončno odloči. Delavski svet je dolžan to storiti na prvi naslednji seji.

Če delavski svet ne more sprejeti ustrezne dokončne odločitve zaradi zunanjih vplivov in vzrokov, je dolžan v roku 7 dni zahtevati ustrezno reševanje od družbeno-političnih skupnosti in njihovih izvršilnih organov, izvršni odbor sindikata pa posredovanje sindikalnih organov v občini, republiki ali federaciji. O takšni zahtevi delavskega sveta je treba takoj seznanimi člane delovne skupnosti podjetja in širšo javnost.

85. člen

Delavec ali delovna skupina nimata pravice predlagati sprememb, dajati pripomb ali ugovarjati zoper že sprejete samoupravne odločitve, če se v postopku sprejemanja odločitev po lastni krivdi nista hotela seznanimi s posredovanimi informacijami o vsebini in ciljih predvidenih odločitev, niti nista hotela drugače sodelovati v postopku sprejemanja odločitev.

V takih primerih tudi prevzemata vse osebne in splošne posledice v rednem postopku sprejetih odločitev.

85. a člen

Delovna skupina, ki je izkoristila vse možnosti postopka po tem statutu, pa na postavljena vprašanja v zvezi s poslovanjem, delom ali obračunom OD ni dobila odgovora, ima pravico, da se takoj sestane in pisмено oblikuje zahteve in predloge za razrešitev konflikta.

Pri tem zahteva sodelovanje vodstev družbeno-političnih organizacij, izdelane predloge pa predloži delavskemu svetu podjetja.

V vsakem primeru mora delovna skupina še pred sestankom poskrbeti za zavarovanje proizvodnih in drugih delovnih naprav in s tem preprečiti nastanek kakršnekolik škode.

85. b člen

Če se delavec oziroma delovna skupina po lastni krivdi nista informirala ali nista izkoristila pravic postopka iz predhodnih členov, pa ustavita delo in povzročita škodo podjetju, storita posebno hudo kršitev delovne dolžnosti z vsemi materialnimi posledicami.

Odgovorni delavec, ki ne posreduje pravočasno informacije ali ne odgovori na postavljeno vprašanje in s tem da povod za sestanek po 85. členu, stori posebno hudo kršitev delovne dolžnosti z vsemi materialnimi posledicami.

Vodje delovnih enot in glavni direktor podjetja so dolžni v obeh primerih takoj uvesti postopek za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti.

85. c člen

Če na postavljeno vprašanje ne odgovori pravočasno pristojni organ upravljanja delovne enote oziroma organ izvrševanja in s tem povzroči sestanek po 85. členu, je utemeljen razlog za njegov odpoklic. Pristojni organ upravljanja je dolžan začeti postopek za odpoklic v skladu z določili pravilnika o volitvah organov upravljanja.

Spremembe in dopolnitve statuta

(Nadaljevanje s 3. strani)

morajo pristojni organi, službe ali zadolženi delavci rešiti ali obrazložiti dane predloge in vprašanja. Posebej je tudi določeno, v kakšnih primerih se posamezni delavci oziroma delovne skupine neposredno obračajo k delavskemu svetu podjetja za rešitev ali obrazložitev. Celoten postopek možnega reševanja nekega utemeljenega predloga, zahteve ali vprašanja — od delovne skupine do delavskega sveta — bo nedvomno koristen, ker bo posameznim delavcem in skupinam olajšal sodelovanje pri uresničevanju samoupravljanja in

v utemeljenih primerih omogočil hitrejše reševanje postavljenih predlogov ter vprašanj, zaradi česar naj bi izključil možnost nastajanja konfliktnih situacij. Dopolnitve pa na koncu še posebej določajo odgovornost za eventualne primere konfliktnih situacij: oba — delavec, ki ni rešil zadeve oziroma ni dal pravočasne informacije, in delavec, ki ni postopal po določilih statuta in izzval konfliktno situacijo z ustavitvijo dela, storita posebno hudo kršitev delovne dolžnosti z vsemi materialnimi posledicami.

FOTO KRONIKA 71

(Nadaljevanje z 2. str.)

V brzojavki, ki so jo poslali s konference tov. Titu, komunisti Save odločno podpirajo izrečena stališča, ki izražajo borbo za napredni socializem.

23. 3. 1971

Člani konference ZK, člani predsedstva ZMS in sindikalne organizacije podjetja, so na skupni seji razpravljali o stabilizacijskih ukrepih in o posledicah, ki iz tega izhajajo. Najdlje so se zadržali ob notranjih stabilizacijskih ukrepih. Razprava je bila zelo živahna in je dala več konkretnih predlogov za nadaljnje delo. O tako po-

membnih vprašanjih so razpravljale vse tri družbeno politične organizacije, kar je vsekakor nad vse pomembno.

6. 3. 1971

V okviru praznovanja zlate obletnice smo našo tovarno odprli tudi za širši krog občanov. Odziv je bil več kot presenetljiv, saj je kar 2300 ljudi prestopilo prag našega podjetja. Mnogi med njimi so želeli videti, kje dela njihov mož, oče, stric, sosed, znanec... kako sploh izdelujejo avtomobilske plašče. Vsem je bilo dano, da si v spremstvu vodičev ogledajo našo proizvodnjo in načine našega dela.

Čestitke in pozdravi

Ob novem letu smo prejeli številna voščila in pozdrave mnogih delovnih kolektivov in posameznikov. Predvsem so bili marljivi naši fantje, ki služijo vojaški rok. Naj pa se takoj opravičim, če smo z objavo kasni, kajti za zadnjo številko v starem letu so bila pisma prepozna.

Torej pisali so nam:

PETER STEFANOVIČ piše iz Tolmina, da se pri vojakih počuti kar dobro — le dolgčas mu je po tovarni. Lepo pozdravlja ves kolektiv Save, posebno konfektionerje avtoplaščev.

JANEZ JEREB, ki je pri vojakih v Kičevu, pozdravlja vse sodelavce in jim želi srečno 1972, kolektivu pa veliko delovnih uspehov.

»Dragi sodelavci, vsem vam želim srečno in veselo novo leto 1972!« piše vojak... SMID iz Sremske Mitrovice.

Prijetno kartico nam je poslal tudi CIRIL OVSENIK iz Niša. Piše: »Srečo, zdravja in uspeha polno novo leto 1972 želim vsem Savčanom, posebno pa delavcem valjarne in inž. Lahu.«

JANEZ GLOBOČNIK iz Mostarja nam je najbrž prvi poslal novoletno voščilo in v pismu pravi, da se mu po novem letu izteče vojaški rok.

FRANC JEKLAR iz Slovenske Bistrice piše, da bi vsaj s pomočjo glasila Sava rad spremljal naše delo. Seveda mu ga bomo pošiljali.

»Vsem članom delovnega kolektiva Sava želim srečno in uspehov polno novo leto 1972. Še posebej vsem delavcem enote avtopnevmatike, da bi izpolnili proizvodni

plan in čimprej osvojili proizvodnjo radialne pnevmatike,« piše na koncu pisma.

Pa še kratko pisemce — za katerega ne vem, kateri Franci ga je pisal: »Lepo vas pozdravljam in prosim, če mi pošljate glasilo Sava. Zelo dobro se počutim, ker

sem vojak, le prve dni mi je bilo malo dolgčas. Vse skupaj vas lepo pozdravljam.« FRANC

Vsem vam, fantje, se zahvaljujem — seveda v imenu vsega kolektiva — za voščila in pozdrave. Prav tako vam tudi mi želimo veliko lepega, zdravja in sreče v letu 1972.

ZAHVALE

Vsem sodelavkam in sodelavcem se najpristrčneje zahvaljujem za pozornost in lepa darila, ki ste mi jih dali ob odhodu v pokoj. V novem letu želim vsem še mnogo uspehov v življenju in pri delu.

MARIJA SVEGELJ

Zahvaljujem se vsem delavcem avtopnevmatike za pomoč. Hvala tudi sindikalni organizaciji in oddelku za socialno delo za obisk in darilo. Vsem želim uspešno novo leto 1972.

IVAN MEDVED

Dragi nekdanji sodelavci! Vsem v avtopnevmatikarni in vsemu kolektivu Sava želim prav srečno, zdravo in uspehov polno novo leto 1972.

FRANCKA PAJER

Iskreno se zahvaljujem socialni delavki za obisk v bolnici, sindikalni organizaciji pa za darilo.

Obenem pa želim vsem Savčanom sreče in uspeha v letu 1972.

FRANCKA ZIHERL

Novoletna nagradna križanka

Za nagradno novoletno skandinavsko križanko smo prejeli 44 rešitev. Izmed pravih rešitev smo izžrebali naslednje reševalce:

1. nagrado 70,00 din prejme Francka KOLMAN, razvojno-tehnološki inštitut;
2. nagrado 50,00 din prejme Vid GAZVODA, razvojno-tehnološki inštitut;

3. nagrado 40,00 din prejme Marija ŠIFRER, kadrovska služba;
4. nagrado 20,00 din prejme Majda GAZVODA, služba za organizacijo proizvodnje;
5. nagrado 20,00 din prejme Stefka GABRIČ iz delavske restavracije.

Nagrajencem čestitam!

UREDNIŠTVO