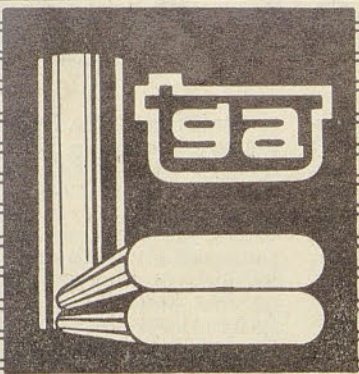




ALUMINIJ

Glasilo delovnega kolektiva tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo

IZDAJA DELAVSKI SVET
TOVARNE GLINICE IN
ALUMINIJA
»BORIS KIDRIČ«
KIDRIČEVO
Urejuje uredniški odbor:
predsednik Franjo Vrlič,
člani: Alenka Gorup, Sto-
jan inž. Kerbler, Janez
Kostanjevec, Franc Meško,
Andrej Podbreznik, Janez
Sukič, Boris Solovjev, Ru-
di Stelcer in Anton Zadra-
vec.
Odgovorni urednik:
inž. Stane Tonejc
Naslov uredništva:
Aluminij Kidričevo
Tekoči račun pri NB Ptuj
604-19-1-320
Telefon 3 10 95/341
Rokopisov ne vračamo
Tisk: tiskarna časopisnega
podjetja »Mariborski tisk«
Maribor

ŠT. 6

JULIJ 1965

LETNIK III.

Ob dveh praznikih

bo ocenjevalo naše napore, nas nagrajevalo ali pa teplo. To bo doba iskanja trdnih osnov za življenje, doba prilagajanja v realne okvire naših zmožnosti...

To bo doba, ki nam mora prinesiti veliko novih dobrin, prinesiti nam mora še več, vendar le tedaj, če si bomo znali to več marljivo prislužiti.

Naša upornost je znana. Naš narod jo je pokazal že pred dvajsetimi in več leti, dokazal jo je nešteto krat v

Vsi dnevi, ki jih letos praznujemo v čast in spomin na čase, ko je v revoluciji nastajala nova Jugoslavija, so tokrat še posebej pomembni. Letos mineva dvajset let od osvoboditve. Letos štejemo dvajseto leto miru in dvajseto leto naše ustvarjalnosti, ki je šla skozi burna obdobja in ki pravkar vstopa v novo obdobje novih gospodarskih pogojev.

Poleg četrtega julija praznujemo ta mesec tudi 22. julij, ko je točno mesec dni prej leta 1941 CK KPS sprejel sklep, da se je treba začeti neposredno pripravljati na oboroženo vstajo in boj proti okupatorju, tako da so bile do sredine julija v Sloveniji že mnoge partizanske skupine, vstaja pa se je začela 22. julija na Gorenjskem in se pozneje razširila na vso Slovenijo.

Boj, ki je prišel nato, je bil dolg in neizprosni, zmagal pa je prinesel narodu, ki je vedel za svetel cilj svojih žrtev.

Sedaj, ko praznujemo že dvajseto leto svobode, znova gledamo z upanjem naprej. Pot, ki je bila dolga teh dvajset let, nam je prinesla veliko dobrega in lepega, naredila nas je bogatejše, pa tudi s težavami nam ni prizanesla. Prav sedaj jih imamo dovolj, pa vendar nihče niti za hip ne dvomi, da jih ne bomo premagali, kot smo že vse doslej.

V družbi, kot je naša, si človek kroji prihodnost lahko le z delom, ki mora biti pošteno in vdano družbi, katere del je. Novi odnosi v gospodarstvu in družbenem življenju bodo za boljšo prihodnost terjali izključno boljše delo. Dvajset let po vojni stojimo na mednarodnem pragu, zakoračili bomo v mednarodno gospodarstvo, ki

svoji zgodovini, zato ni treba sedaj posebej opozarjati nanjo.

Ob dveh praznikih nam seže spomin v čase, ki so bili hudi in polni zmago-slavja obenem in tako naj bo tudi sedaj...

Novi ukrepi za stabilizacijo našega gospodarstva

Za stabilizacijo našega gospodarstva je bila sprejeta že vrsta ukrepov, ki pa dejansko predstavljajo le predpripravo za vrsto novih, dolgotrajnejših ukrepov za ustvaritev takega gospodarstva, ki bazira na izenačevanju produktivnosti in pogojev gospodarjenja za vse gospodarske organizacije znotraj meja in v zunanjem svetu.

Pri spremembah delitve dohodka se predvideva ukinitve 15 % prispevka iz dohodka in znižanje obresti na poslovni sklad od sedanjih 6 % na 2 do 4 %. Ta ukrep naj bi spremenil odnos podjetij do formiranja in strukture cen. Nevzdržna je bila namreč politika čimveč stroškov vključiti v materialno postavko, ker se je na ta način

znižanju odpadka, škarta, prihranka energije in podobno.

Na drugi strani pa bo to pripomoglo k realnejši primerljivosti naših kalkulacij oziroma strukture cen ene gospodarske organizacije s sorodnimi podjetji pri nas in na zunanjem tržišču.

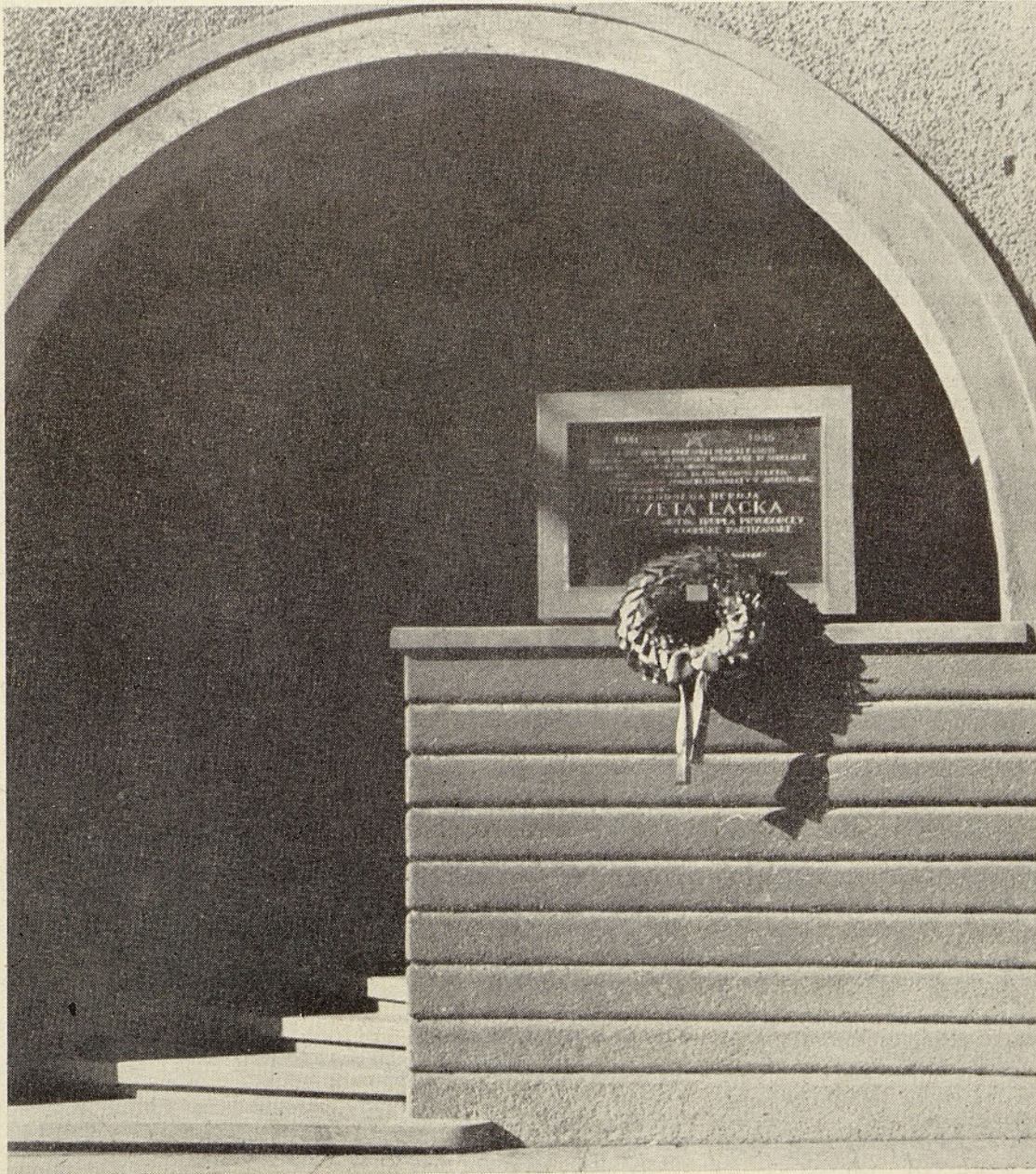
Tudi zniževanje obresti od poslovnega sklada bo stimulatивно delovalo v enaki smeri, zlasti v nekaterih panogah, kot so kmetijstvo, tekstil in podobne dejavnosti.

Ena izmed bistvenih sprememb, ki bo ravno tako vplivala na realnejšo kalkulacijo gospodarskih organizacij, bo sprememba dosedanjega sistema obračuna amortizacije, ki ga obeljujejo predvsem predpisane maksimalne stopnje amortizacije. Amortizacija naj ne bo le časovno pogojena, temveč predvsem ekonomski izračun in na podlagi takega izračuna določena stopnja z ozirom na specifičnost osnovnega sredstva in ostalih pogojev poslovanja podjetja in vpliva tržišča. V bodoče bo zagotovljena le minimalna stopnja, podjetju pa bo prepuščeno, da oblikuje ekonomsko stopnjo v višini, ki mu jo prizna tržišče, kar je izredno pomembno za pospeševanje razvoja mehanizacije in zlasti za nakup takih osnovnih sredstev, kjer so izdelki sezonskega značaja in je potreben kratek amortizacijski rok, da podjetje dejansko lahko amortizira osnovno sredstvo.

Bistvena vsebinska sprememba je prenos davka na promet proizvodov iz sfere proizvodnje, kjer mu dejansko ni mesto, v sfero potrošnje (trgovino) in s tem dokončno formiranje novih odnosov na relaciji podjetje — komuna. Gre za možnost, da skupnost neposredno regulira dohodek gospodarskih organizacij in da s prenosom davka na promet proizvodov iz proizvodnje v potrošnjo dejansko izenači gospodarske organizacije in odkrije oziroma omogoči formiranje akumulativnosti. Imeli smo primere, da so dosežanje stopnje davka na promet proizvodov v posameznih vejah gospodarstva in družbeno političnih skupnostih že vnaprej določale akumulativnost podjetja. S prenosom davka na promet proizvodov iz proizvodnje v potrošnjo pa bomo dobili realnejšo sliko akumulativnosti, ki bo odraz dejanskega uspeha podjetja. Pravilneje se bo določila participacija komune v dohodku gospodarske organizacije. Omogočena pa bo tudi realnejša primerjava akumulativnosti naših gospodarskih organizacij z akumulativnostjo, ki jo priznava zunanje tržišče.

Bistveno bo vplivala na spremenjene pogoje gospodarjenja

(Nadaljevanje na 2. str.)



V prvi fazi dolgoročnih sprememb gospodarskega sistema lahko pričakujemo spremembe v dveh osnovnih smereh.

● Spremembe v delitvi dohodka v procentu obresti od poslovnega sklada, v prenosu davka na promet proizvodov iz proizvodnje v sfero potrošnje in

● spremembe dosedanjega deviznega sistema, carinske politike in poslovnosti bančnega sistema.

zniževala osnova za 15 % stopnjo prispevka iz dohodka. Tako povečani materialni stroški pa so dejansko zameglili realnost kalkulacije in rentabilnost posameznega izdelka. Interes podjetja bo sedaj nasproten, ker povečan dohodek ostaja podjetju in krepi materialno bazo, tako da je pričakovati, da bo ta ukrep dejansko privedel podjetja k zniževanju materialnih stroškov in iskanju rezerv v

Z ZASEDANJA DELAVSKEGA SVETA

zlasti nova devizna reforma in sprememba odnosa dolar — dinar od sedanjih 750 na predvidoma 1200 dinarjev za 1 dolar. V tem trenutku odpade tudi dosedanje premiranje izvoza oziroma se stopnje spremenijo tako, da bo najvišja 10 % za finalne proizvode strojegradnje, 5 % za polfabrikate, za surovine pa premija odpade. Dosedanji sistem premiranja je dejansko zamagljil rentabilnost poslovanja, saj je bilo po dosedanjih instrumentih potrebno za planirani izvoz ca. 132 milijard dinarjev, ta znesek pa se je še povečal. Prav tako ni bilo realnega odnosa med kurzom izvoznega dolarja, ki je znašal v povprečju 1055 dinarjev, in uvoznega v povprečju 780 dinarjev za dolar, ker je nižji uvozni kurz dal gospodarstvu možnost, da smo čestokrat uvažali stvari, ki nam niso bile potrebne, ali pa smo celo formirali takšne proizvodne dejavnosti, za katere nimamo pogojev. Sama razlika pri formiranju izvoznega kurza od 750 pa do preko 1300 dinarjev za dolar je povzročila, da so panoge neenakomerno participirale na izvoženem dolarju oziroma so ravno panoge in podjetja, pri katerih je dolar znašal 1300 in več dinarjev, bile še vedno nerentabilne, kar je poglabljalo pasivo naše zunanje-trgovinske bilance. Nižji uvozni kurz, kot je že omenjeno, pa je bil vzrok, da so se podjetja orientirala na uvoz, kjer smo trošili ogromna devizna sredstva.

Poslovna politika bančnega sistema naj bi bistveno menjala dispariteto med izvoznim in uvoznim kurzom tako, da bo banka odkupovala devize glede na potrebe gospodarstva kot celote po količini in vrsti deviz. Tako bo lahko posredno vplivala na usmeritev podjetij, da bodo izvažala na tista tržišča, kjer vlada čvrsta valuta, t. j. na tržišča konvertibilnih valut in vzhodno klirinško področje. Tam kjer podjetjem niso nujna devizna sredstva, naj bo v prvi vrsti dinarski interes gibalo za povečano poslovanje v izvozu. Povišanje uvoznega kurza iznad izvoznega in nova bančna politika, zasnovana na dinarskem interesu in vezavi proizvajalcev, da uvažajo le toliko, kolikor izvažajo, bo privedla do usmeritve podjetij na domačo surovinsko bazo, s pritiskom nad proizvajalci te vrste pa bo nujno prišlo do znižanja cen surovinam domačega izvora in predvsem dvigu kvalitete, zaradi katerih so bila podjetja čestokrat navezana na uvoz. Skozi močnejšo vlogo dinarja kot stimulatorja bi taka politika zaživela pri nas zlasti še tedaj, če bomo dosledno merili uspeh oziroma rentabilnost in produktivnost v zrcalu zunanje-ga tržišča.

Da bi čimbolj usposobili podjetja za nastopanje v mednarodni konkurenci, je nujno regulirati sistem sedanjih carinskih tarif, tako da bo carina predstavljala le ekonomsko zaščito tam, kjer je to potrebno in upravičeno. Tako sprememba carinske liste zahteva tudi usmeritev in vključevanje v mednarodno tržišče. Carinska stopnja bi bila po novem od 0 — 30 %; maksimalna je namenjena za uvoz finalnih izdelkov.

Nujen pogoj za uspešnost realiziranja novega gospodarskega sistema je transformacija miselnosti in to v takem obsegu, da se bodo ljudje lahko dejansko vključili v dinamična dogajanja, ki jih prinaša novi sistem gospodarjenja. V tej transformaciji miselnosti je še posebej potrebno poudariti vprašanje odgovornosti — in to odgovornosti vsakega člana kolektiva v neposredni proizvodnji, t. j. na delovnem mestu v procesu proizvodnje in na vseh delovnih mestih, ki ta proces proizvodnje organizirajo in vodijo.

V mesecu maju je bila izvoljena polovica novih članov delavskega sveta. Prenehala je tudi mandatna doba celotnemu upravnemu odboru, zato je bila sklicana 1. redna seja delavskega sveta za 24. maj. Glavni namen te seje je bil izvolitev novega upravnega odbora in komisij ter drugih organov upravljanja, ki jih imenuje oziroma izvoli delavski svet.

Predsednik volilne komisije je na začetku seje podal poročilo o volitvah v delavski svet, nato pa je delavski svet, potem ko je ugotovil, da je sklepčen, potrdil mandate novih članov delavskega sveta.

● UPRAVNI ODBOR JE POROČAL O SVOJEM DOSEDANJEM DELU.

Upravni odbor je imel v pretekli mandatni dobi 36 sej (rednih, nadaljevalnih in izrednih) na katerih je obravnaval najrazličnejše zadeve iz svoje pristojnosti, predvsem pa je skrbel za pripravo materiala za seje delavskega sveta. — Po sprejemu statuta je bila glavna naloga organov delavskega samoupravljanja usklajevanje interne zakonodaje, t. j. pravilnikov in poslovnikov, ter sprejem nove organizacije podjetja. Upravni odbor je več kakor 10-krat razpravljal o organizacijski shemi podjetja, to pa zaradi tega, ker je prihajalo do vedno novih težav, ki so bile predvsem v težnjah po zvišanju števila zaposlenih. Upravni odbor je razpravljal tudi o pravilniku o delitvi čistega dohodka, ki ga je predlagal delavskemu svetu, in skrbel za pripravo enotnega osnutka pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov, ki so jih sveti proizvajalcev delovnih enot samostojno sprejeli.

Rekonstrukcija podjetja je bila v preteklem letu v zaključni fazi. Upravni odbor ji je posvečal vso pozornost ter v ta namen odobral potrebna finančna sredstva — poskrbel pa je tudi za primeren zaključek rekonstrukcije.

Vzgoji kadrov je bilo potrebno posvetiti vso pozornost. Posluževanje avtomatiziranih naprav in mehaniziranih del zahteva večjo strokovno izobrazbo, kar je poudarjeno tudi v novem plačilnem sistemu. Upravni odbor je priznal preko 500 delavcem strokovno izobrazbo polkvalificiranega delavca, nekaj delavcem strokovno izobrazbo kvalificiranega delavca in visoko kvalificiranega delavca.

Tudi družbenemu standardu je bila posvečena vsa skrb, predvsem uvajanju toplega obroka-enolončnice, izgradnji stanovanj, ureditvi naselja, sočasno pa je upravni odbor razpravljal tudi o prošnjah društev in organizacij za finančno podporo.

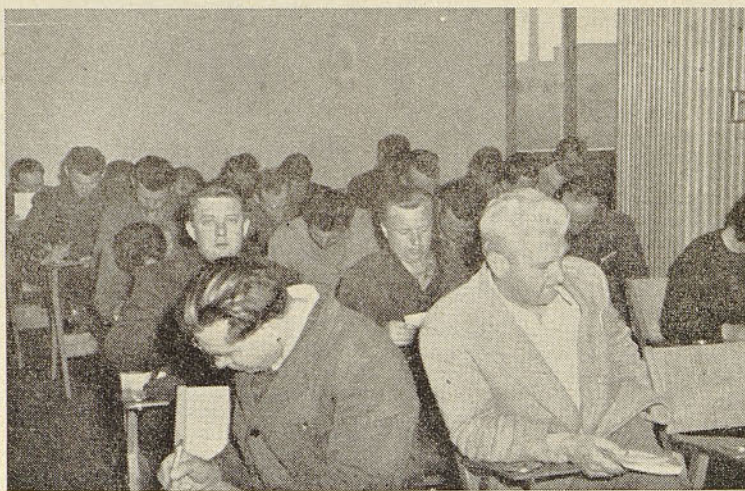
Ob zaključku poročila ugotavlja upravni odbor, da je znano, da smo v dobi stabilizacije dinarja in da zaradi tega izhajajo razni predpisi, ki prizadevajo posamezne veje gospodarstva. Studirati bo potrebno vpliv teh mer na poslovanje v našem podjetju. — Investicijska politika je zelo zaostrena. V primeru nadaljnje izgradnje bo potrebno temeljito pripraviti investicijske načrte in predračune, tako da ne bo prihajalo do prekoračevanj. — Osrednjo skrb bo potrebno posvetiti boljši proizvodnji. Proizvodnja glinice močno niha, kar dokazuje, da bi lahko bila na predvideni osnovi. Proizvodnja aluminija v elektrolizah tudi ni najboljša. Uskladiti bo potrebno statut z novimi predpisi in v zvezi s tem tudi vse ostale pravilnike in poslovnike, izdelati bo potrebno nov pravilnik o delovnih razmerjih, varnosti pri delu itd.

Iz vsega tega izhaja, da bo novi upravni odbor kot dober gospodar moral predvsem skrbeti za čimboljšo in večjo pro-

izvodnjo, čimboljše izkoriščanje proizvodnih sredstev, ker lahko edino tako pričakujemo boljše finančne uspehe, od česar so odvisni tudi osebni dohodki.

● IZVOLJEN JE NOVI UPRAVNI ODBOR.

Volitve članov upravnega odbora so sicer bile izvršene na tej seji, vendar jih je bilo potrebno ponoviti na izredni seji, ki je bila 28. maja, zaradi tega, ker je volilna komisija po seji ugotovila, da nista izvoljena vsaj dva člana delavskega sveta v upravni odbor, kot to določa statut. — V upravni odbor so bili izvoljeni naslednji člani:



Člani delavskega sveta volijo novi upravni odbor

Mirko Adamčič, Viktor Hazabent, Viktor Kmetec, Vinko Knez, Franc Krajnc, Janez Sukič, Franc Turk, Jože Zupančič, direktor podjetja inž. Franjo Grünfeld je pa član UO po položaju.

Za namestnike članov upravnega odbora so bili izvoljeni: Ladislav Fajt, Stanko Goričan, Slavko Janžekovič, Janez Jeza, Franc Lah, Franjo Lončarič, Jože Menoni in Rudi Stelcer.

● DOLOCITEV PROCENTA, KI GA IZDVAJAJO DELOVNE ENOTE V SKLAD OSEBNIH DOHODKOV ZA SPLOSNE POTREBE PODJETJA.

Občasna komisija, ki jo je imenoval delavski svet, je ugotovila, da znašajo skupne potrebe podjetja, ki jih je potrebno financirati iz posebnega sklada osebnih dohodkov, ki se formira iz določenega procenta osebnih dohodkov posameznih delovnih enot, ca. 200 milijonov

dinarjev. Te skupne potrebe se nanašajo predvsem na doplačilo za malice, dodatek za dopuste, kolektivno zavarovanje, razliko osebnih dohodkov delavcev z zmanjšano delovno sposobnostjo, kritje stroškov

Imenovani so novi člani komisij

Na prvi redni seji delavskega sveta so bili izvoljeni novi člani vseh komisij delavskega sveta in drugih organov samoupravljanja. V posamezne komisije je delavski svet imenoval naslednje člane:

— Komisija za poslovni program in plan:

Inž. Franjo Gnilšek, predsednik, Simon Pešec, Viktor Hazabent, Adolf Kosi in Feliks Čuček, člani.

— Komisija za kadrovanje in štipendiranje:

Anton Kokol, predsednik, Janez Kostanjevec, Maks Jabložnik, Jože Segula in Rozika Klančnik, člani.

— Komisija za prošnje in pri-tožbe:

Jože Menoni, predsednik, Stanko Goričan ter Danilo Mihelič, člani.

— Natečajna komisija:

Simon Pešec, predsednik, Janez Jeza in inž. Stanko Debeljak, člani.

— Upravni odbor počitniškega doma »Aluminij« Crikvenica:

Boris Solovjev, predsednik, Ladislav Fajt, član, — dva člana upravnega odbora počitniškega doma imenuje tovarniški odbor sindikata. Imenoval je Konrada Ferka in Antona Brgleza, medtem ko je upravnik doma član upravnega odbora po položaju.

— Uredniški odbor tovarniškega časopisa »Aluminij«:

Franc Vrlič, predsednik, Franc Meško, inž. Stojan Kerbler, Janez Kostanjevec, Boris Solovjev, Andrej Podbreznik, Rudi Stelcer, Janez Sukič, Alenka Gorup, Anton Zadravec, čla-

ni. Po položaju je član uredniškega odbora tudi urednik časopisa.

— Komisija za odpis osnovnih sredstev:

Franc Kolarič, predsednik, Albin Tomše in Rudi Belšak, člani.

— Komisija za odpis drobne-ga inventarja:

Slavko Feguš, predsednik, Franjo Terbut in Ivan Horvat, člani.

— Komisija za kaznovanje kršitev delovne discipline in samoupravnih predpisov:

Viktor Hazabent, predsednik, Ivan Gerjevič ml., namestnik predsednika, Franc Lončarič, član, Franc Cetl, namestnik člana, — v to komisijo imenuje tovarniški odbor sindikata enega člana in enega namestnika. Imenoval je Franca Černivca za člana in Ernesta Jamerja za namestnika člana.

— Komisija za zdravstveno tehnično varnost pri delu:

Predsednika te komisije imenuje delavski svet, člane pa imenuje vsaka delovna enota po enega. DS je imenoval za predsednika Mirka Adamiča, sveti proizvajalcev delovnih enot pa so imenovali: glinica Alojza Kristoviča, aluminij Franca Jeriča, energetika Franca Črnivca, vzdrževalni obrati Ladislava Fajta, osrednje službe Franca Vrabla in promet Antona Zadravca.

— Komisija za skupno potroš-njo in družbeni standard:

Imenovanje je enako kot pri prejšnji komisiji: DS je imenoval za predsednika Karla Levaniča, sveti proizvajalcev pa: gli-

počitniškega doma in druge podobne podatke. — Komisija je na osnovi teh potreb izračunala procent, ki znaša 6,6 % dosežnega osebnega dohodka na osnovi mesečnih obračunov posameznih delovnih enot. — Delavski svet je v celoti sprejel predlog komisije in sklenil, da je zgoraj navedeni procent sprejet kot sestavni del gospodarskega načrta.

● KAVSTIFIKACIJA ODPADNE SODE.

Delavski svet je sprejel finansiranje predloga za kavstifikacijo odpadne sode po programu, ki ga je izdelal razvoj. Celotna investicija bo vredna okrog 18 milijonov dinarjev, pri tem pa je možno aktivirati že odpisana osnovna sredstva za vrednost preko 7 milijonov dinarjev.

● Za potrebe delovne enote osrednjih služb je delavski svet odobril nabavo inventarja in osnovnih sredstev v vrednosti okrog 9 milijonov dinarjev.

● Delavski svet je razpravljal tudi o predlogih za odpis osnovnih sredstev ter na osnovi predloga komisije za odpis osnovnih sredstev odobril odpise raznih tekačev, varilne garniture, dvigala in kladiv v skupni sedanjí vrednosti okrog 55.000 dinarjev.

● Ob zaključku seje je delavski svet razpravljal o nakladanju glinice iz skladišč in odvažanju le-te v elektrolizo za potrebe proizvodnje. Pri tem je ugotovil, da prihaja pri nakladanju do precejšnjih izgub, zato je zadalžil direktorja podjetja, da poskrbi pri odgovornih službah, da se čimprej uredi nakladanje glinice tako, da ne bo takšnega odpravevanja in razsipavanja, kot se to pojavlja sedaj. K.-n.

AKTUALNI

Republiški zbor skupščine SR Slovenije je na svoji zadnji seji obširno obravnaval aktualne probleme v gospodarstvu. Iz razprave povzemamo na kratko naslednje najvažnejše ugotovitve:

Gospodarski razvoj v SR Sloveniji v letu 1965 se odvijal v glavnem v skladu s predvidevanjem družbenega plana za leto 1965, vendar še vedno v okvirih dokaj ekstenzivnega gospodarjenja, ki je imelo svojo osnovo v nekaterih neizdelanih področjih našega gospodarskega sistema, zlasti na področju zunanjetrgovinskega in kreditnega sistema ter neusklajenosti vseh oblik potrošnje z zmogljivostjo gospodarstva. Ti pogoji so začeli ogrožati napore za intenziviranje gospodarstva, hkrati pa povzročili izrazite inflacijske tendence.



Da vreče ne bi šle v izgubo, vestno skrbi Jože Kotnik, ki jih skrbno zлага in s tem privarčuje podjetju precej tisočakov (Foto S. Kerbler)

Izpolnitev predvidevanj družbenega plana in zagotovitev na-

Vloga delovnih enot in obveščanja

Z dopolnilnimi volitvami v delavski svet in v svete proizvajalcev delovnih enot smo ponovno vključili v sistem samoupravljanja vrsto novih članov, ki so s to izvolitvijo prevzeli na sebe precejšnjo odgovornost pred svojimi volivci in pred družbeno skupnostjo. Mislim, da je naša dolžnost, da pomagamo vsem novo izvoljenim članom, da bi se ti kar najhitreje tudi sami vključili v aktivno delo. Zato bi radi danes s tem sestavkom nekoliko obširneje seznanili novo izvoljene člane z dvema zelo pomembnima činiteljema v sistemu delavskega samoupravljanja, ki ju mora imeti vsak član vedno pred seboj, če hoče biti resnično dober upravitelj.

Prvo je, da najprej dobro spozna vlogo delovne enote v sistemu samoupravljanja, in drugo, kakšno odločilno vlogo ima obveščanje za samoupravljanje. Vsakemu med nami mora biti povsem jasno, da ima v prizadevanjih za vsebinsko izpopolnitev in krepitev sistema delavskega samoupravljanja delovna enota zelo pomembno in odločilno mesto. Kdor je dobro pregledal novo ustavo Socialistične federativne republike Jugoslavije, je kaj lahko videl, da deseti člen ustave celo postavlja zahtevo, da morata biti organizacija dela in upravljanje v delovni organizaciji takšna, da bodo delovni ljudje imeli možnost na vsaki stopnji delovnega procesa kar najbolj neposredno odločati o vprašanih svojega dela, o delitvi dohodka, o urejanju medsebojnih razmerij itd., in sicer tako, da bo s tem res zagotovljeno uspešno poslovanje delovne organizacije kot celote. Poleg tega pa je v ustavi uveljavljeno že dobro znano načelo, da pripada vsakemu delovnemu človeku osebni do-

hodek, ki je odvisen od osebne produktivnosti na delovnem mestu, od uspeha delovne enote, v kateri dela, in seveda od uspeha celotne delovne organizacije.

Pomen delovne enote je še posebej poudarjen skozi karakteristiko našega celotnega družbeno političnega sistema, da naj postane delovni človek subjekt družbenih dogajanj, da aktivno in ustvarjalno vpliva na vsa družbena dogajanja, namesto da je le objekt teh dogajanj. V enotnem sistemu samoupravljanja v delovni organizaciji pa se takšna vloga delovnega človeka najlažje uveljavlja v delovni enoti. Praksa je namreč pokazala, da je samoupravna enota tista celica, ki lahko odločilno vpliva oziroma prispeva ne le k hitrejšemu povečanju produktivnosti dela, ampak predvsem tudi k postopni premostitvi protislovij med umskim in fizičnim delom.

V ekonomski enoti se najlažje razvije in uveljavi vsestranska samoupravna iniciativa proizvajalcev. S samoupravno aktivnostjo v proizvodni enoti ne ostaja delavec samo proizvajalec, ampak se njegova skrb usmeri tudi na probleme organizacije proizvodnje, na gospodarjenje itd., in se tako odpravlja nasprotje med tako imenovanim vodenjem in upravljanjem.

Skozi aktivnost v delovni enoti se delavec lažje in mnogo hitreje zave, kakšen je njegov delež v samem uspehu delovne enote. Tako mu postajajo mnogo bližji in bolj spoznavni tudi tisti elementi, s katerimi je treba vrednotiti uspeh dela posameznika v dohodku delovne organizacije.

Mnogo bližja mu postaja kompleksnost problematike delitve dohodka, zlasti pa bo vsak po tej poti najhitreje prišel do

spoznanja, da ni samo delitev dohodka samoupravna funkcija, ampak tudi v prvi vrsti skrb za proizvodnjo in dobro gospodarjenje.

O tem, kakšen pomen ima obveščanje članov kolektiva za samoupravljanje, smo že večkrat pisali, toda še vedno se opaža, da nekateri ljudje tega ne morejo ali pa nočejo razumeti, kar pa še najbolj velja za člane delavskega sveta, svete proizvajalcev delovnih enot, sindikalne podružnice — pododbore, člane ZK itd. Prav ti, ki bi morali biti v nenehnem stiku z vsemi člani kolektiva in jih vedno in povsod seznanjati z raznimi aktualnimi sklepi samoupravnih organov, se vse bolj zapirajo vase in se oddaljujejo od tega tako pomembnega in važnega vprašanja. O

tem, kako je to važno in tudi pomembno, se razpravlja na mnogih forumih, pa tudi nedavno IV. plenum RS ZSJ za Slovenijo je temu vprašanju posvetil precej pozornosti.

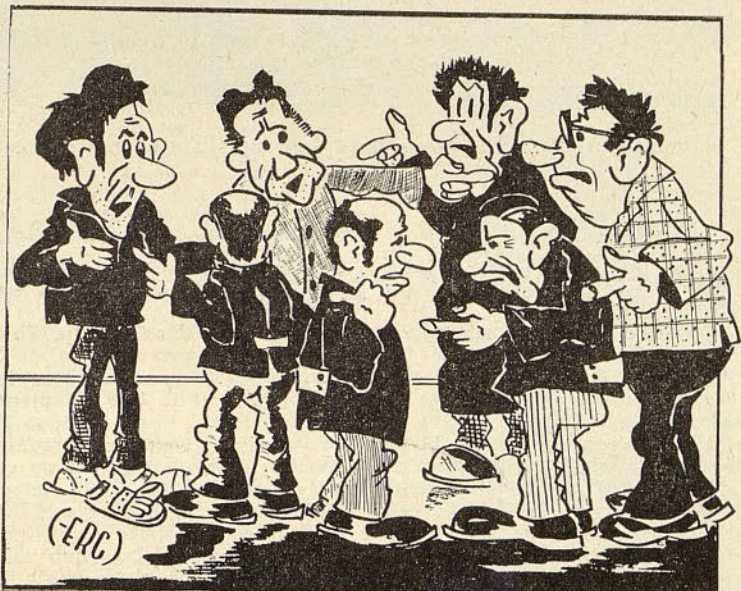
Prav zato sodim, da moramo o tem še spregovoriti, pa čeprav tolikokrat, da bo zaleglo in da enkrat pridemo do resnega spoznanja, da igra obveščanje članov kolektiva danes važno vlogo, predvsem še za samoupravljanje.

Če bi položaj podrobneje analizirali, bi nam taka analiza kaj hitro pokazala, da se obveščanje in samoupravljanje medsebojno celo pogojujeta in da razvoj enega pomeni zahtevo po razvoju drugega. Pomen obveščanja za vsako dejavnost, pa tudi za samoupravo, prav gotovo poznamo; vsekakor mo-

ramo biti s problemom, vprašanjem ali akcijo najprej dobro seznanjeni, kajti šele potem se lahko vključimo v akcijo in tako postanemo resnično aktivni. Seveda pa pri tem moram poudariti, da sama obveščanost še nikakor ni aktivnost, ampak je to šele tista možnost, s katero se pride do aktivnosti. Omenil sem že, da so na IV. plenumu republiškega sveta ZSJ za Slovenijo precej razpravljali o pomeni obveščanja in tudi poudarili, da obveščanje mora postati sistem, pa bi zato bilo zelo dobro, če bi sleherni naš član kolektiva dobro preštudiral gradivo tega pomembnega plenuma, saj mu bo nedvomno mnogo koristilo pri njegovem delu v organih upravljanja. Danes mora obveščanje delavcev torej postati sistematično, če resnično želimo doseči vse tisto, za čimer stremimo v organih upravljanja. Brez dvoma je treba med sredstvi informiranja izbrati najbolj učinkovita sredstva — seveda glede na možnosti. Pri tem imajo vsekakor prednost sredstva neposrednega obveščanja v obliki proizvodnih sestankov, ker je na teh mogoče poleg obveščanja tudi neposreden razgovor z delavci o vsebini informacij. Toda čeprav so razne oblike sestankov res najbolj učinkovito sredstvo za obveščanje, pa je dejstvo, da so oblike, čas, sklicanje in trajanje še zelo malo proučene, daleč manj kot pa na primer sam učinek in vloga časopisa.

Tudi mi pri nas smo že ugotovili, da naši delavci radi pridejo na sestanke (vsaj večina njih), kar pomeni, da si želijo informacij, vendar pa so večkrat tudi razočarani, ker niso slišali tistega, kar so pač naj-

(Nadaljevanje na 6. str.)



Kako si karikaturist predstavlja »kolektivno odgovornost za proizvodnjo«. Opomba: vsaka podobnost je samo naključje. Šerc.

PROBLEMI V GOSPODARSTVU

daljnega intenzivnega gospodarskega razvoja zahtevata zato take ukrepe, ki bodo dolgoročno vplivali na ustrezne spremembe pogojev gospodarjenja in ki bodo gospodarskim organizacijam omogočili in jih silili, da dvignejo kvaliteto svojega



Namesto mehanizacije morajo še marsikje prijeti krepke moške roke in naložiti na hrbet težke vreče

poslovanja. Med take ukrepe je treba šteti zlasti zvezne ukrepe za restrikcijo kreditov, tako obratnih kot investicijskih, pa tudi nekatere same po sebi prehodne ukrepe, kot npr. ukrep o zamrznjenju cen, ki naj s svo-

jim stabilizacijskim učinkovanjem omogoči pogoje, da se lahko začne s potrebnimi spremembami v gospodarskem sistemu. SR Slovenija daje tem ukrepom polno podporo, tako zaradi nujnosti in koristnosti, pa tudi zato, ker so že dosedanje analize pokazale njihov pozitivni učinek. Izvajanje teh ukrepov ne ogroža izpolnitve družbenega plana, terja pa od mnogih gospodarskih organizacij bistvene premike v notranjem gospodarjenju. Že dosedanja praksa je pokazala, da so taki premiki možni in izvedljivi in da so ugodno vplivali na dvig kvalitete gospodarjenja. Nujno pa je treba učinkovanje teh ukrepov stalno in skrbno spremljati in odstranjevati težave, ki bi se pokazale pri njihovem izvajanju zaradi neusklajenosti v dosedanjem gospodarskem razvoju, vendar vedno samo v smislu intencij.

Tudi posamezne prehodne težave v izpolnjevanju planskih predvidevanj, ki izvirajo iz drugih objektivnih pogojev gospodarjenja in ne iz samega sistema, se iz leta v leto ponavljajo in terjajo za svojo sanacijo dolgoročne ukrepe. Tu gre predvsem za kompleksno analizo dosedanjega razvoja na posameznih gospodarskih področjih in za dolgoročne ukrepe v skladu s tako analizo. To so zlasti vprašanja s področja elektro-gospodarstva, prometa, težave na področju kmetijske proizvodnje, gradbeništva in ustrezen razvoj trgovinske mreže.

Čeprav obdobje prvega tromesečja ne daje možnosti za globljo oceno gibanj na področju zaposlenosti, bo treba zlasti gibanja na tem področju teme-

ljito spremljati in izdelati tudi ustrezno metodologijo za spremljanje teh gibanj, ki sedaj ni zadovoljivo. Komunalni zavodi za zaposlovanje morajo nuditi pomoč delovnim organizacijam pri reševanju problemov zaposlovanja, ki bi nastali v zvezi z njihovimi naporji za intenziviranje gospodarjenja.

Ukrepi za stabilizacijo gospodarstva bodo lahko učinkoviti le, če jih bodo gospodarske organizacije podprle z intenzivnim izpolnjevanjem sistema notranje delitve dohodka, ki mora biti v bodoče tesneje povezan z uspehi gospodarjenja in s produktivnostjo dela, glede izkoriščanja notranjih rezerv pa dovolj stimulativen.

Nadalje si bo treba prizadevati, da se obseg vseh oblik potrošnje uskladi z razpoložljivimi sredstvi oziroma blagovnimi fondy. Na področju osebne potrošnje je treba zagotoviti, da bo rast osebnih dohodkov čim bolj odvisna od produktivnosti dela, in preprečiti, da bi se dvigala na račun potrebnih vlaganj v sklade, ob sedanjih retoričjski kreditni politiki pa zlasti na račun vlaganj v obratna sredstva. Na področju proračunske in splošne potrošnje je treba čimprej izdelati potrebne kriterije za dodeljevanje sredstev posameznim proračunskim organom, probleme na področju splošne in proračunske potrošnje je treba reševati dolgoročno; tekoče pa je treba proučiti finančni položaj republiškega proračuna, posameznih skladov ter po potrebi izvršiti ustrezen rebalans sredstev.

Ker bo dotok usmerjenih sredstev za investicije nižji, kot

se je predvidevalo, naj poslovne banke izdelajo skupne programe vlaganj glede kreditiranja iz bančnih sredstev, pri čemer morajo upoštevati prednost gradnje energetskih objektov. Kreditna politika narodne banke in poslovnik bank morata biti v l. 1965 prilagojena temeljnim nalogom stabilizacijske politike.

V razpravi so bili še posebej poudarjeni naslednji problemi na posameznih področjih:

- da so stabilizacijski ukrepi nekatera podjetja znatno prizadejali, to pa predvsem zaradi tega, ker podjetja niso bila orientirana na lastna sredstva, temveč na kredite. Kljub sedanjemu težkemu položaju pa imajo podjetja še ogromne rezerve, ki jih lahko uporabijo. Npr.: če bi podjetja le za 10 % zmanjšala svoje zaloge, bi se s tem povečala sredstva za 20 milijard.

- Da bo potrebno ob manjših razpoložljivih investicijskih sredstvih ta sredstva čimbolj ekonomično usmerjati, zlasti v energetske objekte, kot so hidrocentrala na srednji Dravi, termoelektrarna v Trbovljah in toplarna v Ljubljani.

- Investicijska fronta se mora zožiti, s čimer je treba doseči, da bo gradnja hitrejša in bolj smotrna. V sedanjih širini (137 milijard, ki so trenutno zamrznjene v investicijah) ni mogoče več investirati, ker za to ni niti sredstev niti ustreznih gradbenih kapacitet.

- Da je naša proizvodnja zelo draga, saj proizvodni stroški dosega celo 72,1 % celotnega dohodka slovenskega gospodarstva. Taka proizvodnja ne more uspešno konkurirati na mednarodnem tržišču.

- Znatno problem predstavljajo obratna sredstva tudi v trgovini, ki je bila doslej vseskozi vezana na kredite.

- Da obstaja na področju stanovanjske izgradnje nevar-

nost, da bi se že letos, zlasti pa v prihodnjem letu, gradnja stanovanj zmanjšala, ker gradbena podjetja nimajo kreditov za gradnjo stanovanj za trg.

(Nadaljevanje z 2. str.)

nica Otona Težaka, aluminij Franca Rajha, energetika Franca Kumerja, vzdrževalni obrati Staneta Lampiča, osrednje službe Janka Krajnc in promet Alojza Siebenreicha.

— Komisija za izdelavo osnutka pravilnika o delovnih razmerjih:

Franc Vrlič, predsednik, Jože Segula, Jože Brglez, Janko Babnik, Marjan Bizovičar, inž. Franc Auer in Peter Gegić člani. — Tej komisiji je delavski svet naročil, da naj pristopi takoj k delu in pripravi najprej ureditev posameznih zadev iz delovnih razmerij, ki bodo v skladu z novim zakonom o delovnih razmerjih in jih bo delavski svet sprejel v obliki začasnih sklepov po predpisanem postopku.

— Novi zakon o delovnih razmerjih nalaga gospodarskim organizacijam usklajitev svojih statutov s tem zakonom. Delavski svet je v zvezi s tem aktiviral komisijo, ki je pripravljala osnutek statuta našega podjetja in ji naročil, da naj uskladi naš statut s splošnimi zveznimi in republiški predpisi. V to komisijo so imenovani: Viktor Prelog, predsednik, in člani Branko Mlinarič, Milan Longhino, Marjan Bizovičar, Anton Kozoderc, Jože Segula, Franc Klemenčič in Janko Babnik.

Delavski svet je naročil vsem komisijam, ki še nimajo izdelanih poslovnikov o svojem delu, da le-te čimprej pripravijo, tako da jih bo lahko sprejel po predpisanem postopku.

K.n.

DELOVNA VNEMA

Ko nanese pogovor na delovno disciplino in red v našem podjetju, ve marsikdo povedati, da naši vratarji zapisujejo vsakogar, ki zamuja na delo. Tu gre predvsem za tiste, ki delajo v dnevni izmeni, torej od 7. do 15. ure. Ostali, ki delajo v izmenah, niso tu toliko pod »kontrollo«, zato ker dokler ne pride na delovno mesto naslednji, ga le-ta, ki je v službi, ne more zapustiti.

Postavljamo si vprašanje, če je res nujno, da bi nas moral kdo kontrolirati in beležiti naše zamude, ki so večinoma navada. Saj 5 ali 10 minut zamude nič ne koristi in smo navadno le predolgo spali. V podjetju pa se lahko recimo 100 zamudnikov po 10 minut krepko pozna. Ze samo to znaša dnevno 16,5 ure, kar pa je že tudi toliko tisočakov. Dodajmo k temu še predčasno zapuščanje delovnega mesta ob 15. uri in tudi k malici gremo čisto tudi do 20 minut predčasno. Ako vse to upoštevamo in smo optimisti, da res samo 100 oseb prispeva k tem zamudam, je to že kar velika vsota in doseže dnevno do 100.000 dinarjev. Ne smemo pozabiti, da podjetje mora društvene dajatve odvesti za vsakogar, ne glede ali je sploh produktiven ali ne. Najlepša kontrola bo naša zavest in občutek pripadnosti h kolektivu. Zavest, ki naj ne bo povezana z nekim strahom o zmanjšanju delovne sile in s tem v zvezi z odpustom.

Osebe, ki pridejo tudi v druga podjetja, vedo povedati, da je tempo dela hitrejši in zahtevnejši in da je v precej primerih norma tisti »kontrolor«, ki ureja delovno vmeno posameznika.

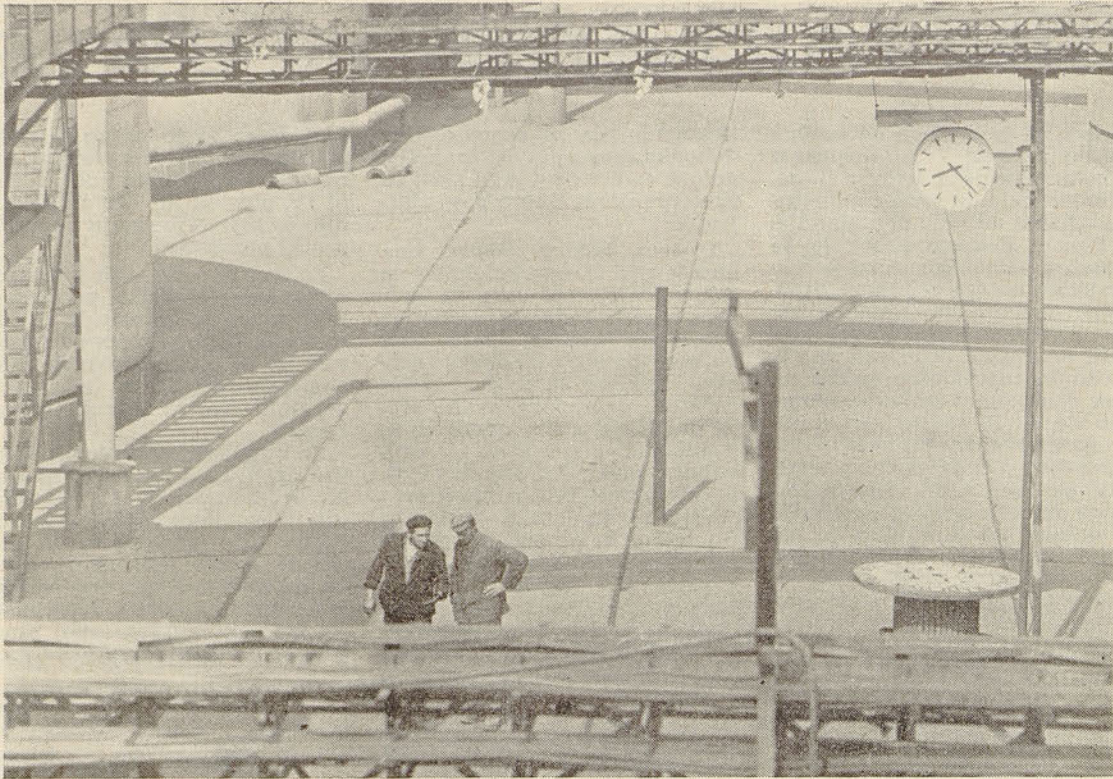
Zavedati se moramo, da je boljši standard odvisen le od večje produktivnosti, ta pa je pogojena z resnejšo delovno disciplino. Tu je mišljena zavestna, a ne vsiljena disciplina. Seveda pa mora zadnja nastopiti, če prve ni v zadostni meri.

-čk-



Sigurnost je mati modrosti

Babcock, podjetje za gradnjo parnih kotlov, gradi v Zahodni Nemčiji enega najvišjih dimnikov na svetu. Njegova skupna višina je 200 m. Dimni plini zapuščajo dimnik z 18 m/h in s tem dosežejo zelo ugodno razredčitev plinov v zraku. Dimnik je v opečni in železobetonski izvedbi. Temelj ima premer 24,5 m, debeline 3 m. Železobetonski del sega do +65 m in ima 10,26 m premera v tej višini. Od +65 m do +200 m je dimnik zidan in ima pri začetku debelino 1,30 m, na vrhu pa 0,30 m. Opremljen je z dvigalom in z vsemi varnostnimi signali za letalski promet. Ima vse moderne instalacije za merjenje temperature in pa SO₂.



Pomenek pred pol deveto — pred dekantacijo v obratu glinica

(Foto S. Kerbler)

Otroški vrtec v Kidričevem pred zaključno fazo izgradnje

Vzgojno varstvena ustanova v Kidričevem obstaja že več kot deset let. Ta ustanova je bila razdeljena na otroški vrtec in otroške jasli. Začasno je bilo za varstvo otrok urejeno v bloku št. 3, kjer sta dve stanovanji za otroške jasli in eno stanovanje za otroški vrtec. Prostora je bilo kljub temu premalo, tako da je bilo nujno urediti še dodatne prostore v bloku št. 12, ki pa tudi ne zadostujejo. V varstvo so bili sprejeti predvsem otroci tistih staršev, kjer sta zaposlena oče in mati. Velikemu številu prosilcev za varstvo otroka je bilo treba varstvo odkloniti, ker ni prostora.

Tako tudi sedanja zmogljivost ne zadostuje potrebam in je več kot preveč zasedena, saj otroci niti v času, ko imajo obvezno popoldansko spanje, nimajo prostora. Za tako veliko število otrok je premajhna prostornina, neprimerno urejene sanitarije, kar slabo vpliva na vzgojo in dobro počutje otrok, ki preživijo čas, ko so ločeni od staršev, v kolektivnem varstvu.

Spričo tega je bilo že govora več let na sejah delavskega sveta tovarne, na zboru volilcev in tudi pri drugih družbeno političnih organizacijah o izgradnji novega otroško-varstvenega objekta.

Stanovanjska skupnost je v letu 1960 predložila delavskemu svetu glavni projekt otroško-varstvenega objekta zaradi odobritve dotacije za novogradnjo, katere predračun je znašal takrat 50 milijonov dinarjev.

Delavski svet je takrat sprejel sklep, da dodeli 50 odstotkov potrebnih sredstev za gradnjo vrtca, drugih 50 odstotkov sredstev pa občinska skupščina Ptuj.

V začetku leta 1964 je svet stanovanjske skupnosti Kidričev sprejel sklep, naj se zagotovi potrebna denarna sredstva in da naj se pristopi k izgradnji novega otroškega vrtca in otroških jasli.

Spričo podražitve gradbenih storitev je moral svet stanovanjske skupnosti odstopiti od prvotnega glavnega projekta, ki je imel funkcijo klasične gradnje. Potrebno je bilo iskati nov projekt za izgradnjo varstvene ustanove, ki obsega vrtec in jasli.

Odločeno je, naj bo novi varstveni objekt montažnega sistema, ker je gradnja cenejša in časovno hitrejša.

Za gradnjo vrtca je kolektiv TGA odstopil 25 milijonov dinarjev denarnih sredstev kot dotacijo, republiški sekretariat za socialno varstvo 15 milijonov di-

narjev in občinska skupščina Ptuj 10 milijonov dinarjev.

Pogodba za gradnjo vrtca in glavni projekt je bila sklenjena s podjetjem lesne industrije »Krivaja« Zavidoviči. Z gradnjo temeljev in kletnih prostorov so pričeli v mesecu aprilu letos. Montažno podjetje »Krivaja« pa je pričelo z montažo objekta v sredini meseca maja. Kljub slabemu vremenu v mesecu maju in prvi polovici junija so dela na objektu v zaključni fazi in bo izvajalec predal izgotovljen objekt proti koncu meseca julija.

Precej je bilo kritike s strani prebivalcev Kidričevega zaradi sistema montažne gradnje, češ da je to baraka in da ni trpežna, da bo v prostorih mrzlo in podobno. Vendar temu ni tako, ker je gradnja takšnih objektov pri nas v Jugoslaviji že preizkušena in že traja več let. Sama gradnja je po švedskem sistemu. Za primer naj povem, da toplotna izolacija tega zidu zadovoljuje zahtevam za vse klimatske cone v naši državi. Saj znaša srednja vrednost izmerjenega koeficienta prehodne toplote

$K_{sr} = 0,63 \text{ kcal/m}^2\text{h}^\circ\text{C}$,

kar ustreza debelini 96,3 cm nemetanega opečnega zidu.

Novi objekt bo imel 550 m² zaprte površine, ki bo ogrevana z lastno centralno kurjavo, katere izvajalec je »Elektrokovinar« Ptuj, nadalje 100 m² pokrite terase, ki bo koristno služila, da bodo lahko otroci tudi v slabem vremenu na svežem zraku.

V vrtcu bodo trije oddelki ločeni. To je oddelk za malčke, sredinčke in predšolske otroke. Vsak oddelk ima svoj predprostor za sezuvanje, garderobo, umivalnico s prho, WC in igralnico. Skupni prostor je jedilnica, ki bo s priključkom hodnika lahko tudi služila kot dvorana za razne prireditve malčkov. Lepo urejena kuhinja, ki je skupna za vrtec in jasli, ima električni štedilnik kapacitete 100 obrokov, veliko delovno mizo, hladilnik in sistem švedskih kuhinjskih omarič. V kuhinji kakor tudi v umivalnicah je topla in hladna voda. Objekt ima tudi dve izolacijski sobi, ki služita v primeru, če otrok v času varstva v jasli ali v vrtcu oboli. Oddelk jasli ima dve spalnici, previjalnico in igralnico. Prostorni hodniki in vhodne veže so tudi opremljeni z vetrolovi.

Vzgojno osebe imajo svoje prostore s pisarno, prav tako je tudi

Proizvodni

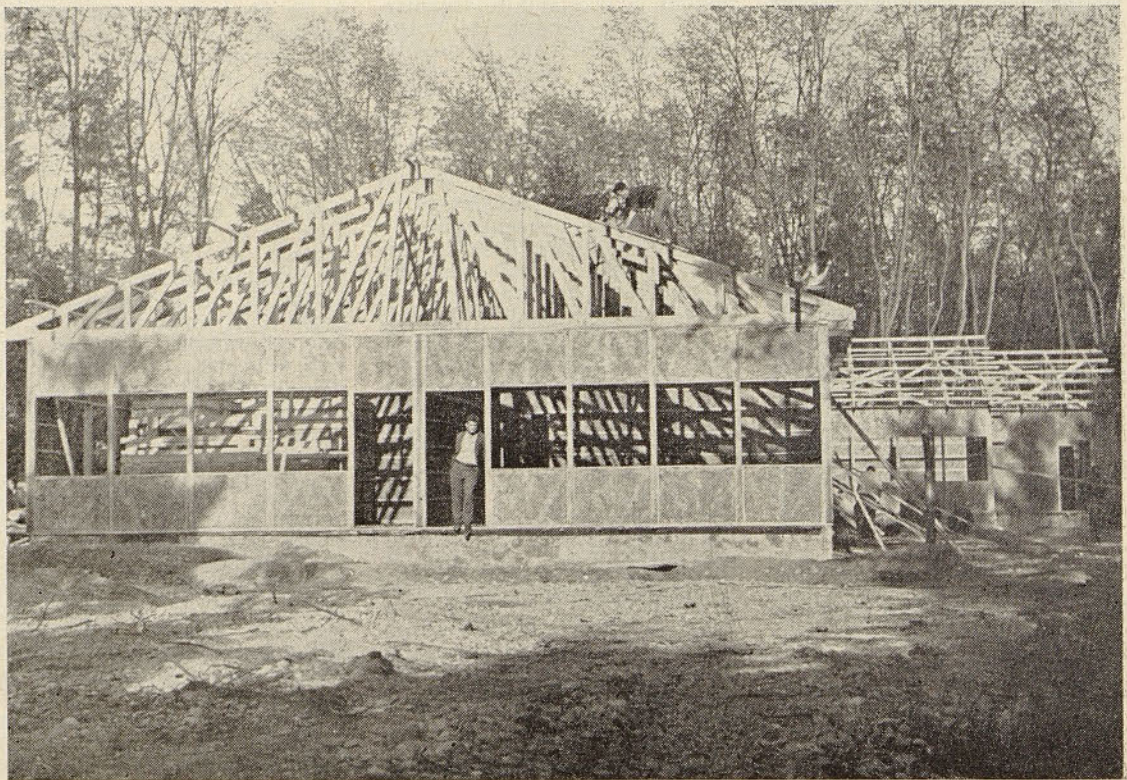
V mesecu juniju je sindikalna podružnica glinice sklicala masovne proizvodne sestanke z namenom, da bi se vsak član delovne enote glinice zares temeljito spoznal s proizvodno problematiko svojega obrata. Ze takoj moram povedati, da se je novo vodstvo sindikalne podružnice zelo vneto in vestno lotilo svoje odgovorne naloge z eno samo željo, da bi čimprej odpravilo slab vtis dela minulega vodstva s članstvom in si ponovno pridobilo zaupanje in izgubljeni stik. Njihova glavna skrb je tudi v programu dela, ki so si ga izdelali, predvsem neposreden stik s svojim članstvom in dobro obveščanje. Zavedajo se, da mora biti delavec na delovnem mestu seznanjen z vsemi problemi, uspehi in težavami delovne organizacije in še posebej svoje delovne enote in z njenim perspektivnim razvojem. Če se sedaj povrnem na samo udeležbo članov kolektiva delovne enote glinice, potem moram žal povedati, da le ni bila taka, kot smo pričakovali, saj je v nekaterih izmenah bila dobra v drugih pa zelo slaba. Ne vem, čemu bi pripisal vzrok za to? Ali slabi pripravi od strani vodij izmen oddelkov ali pa sami nezainteresiranosti delavcev do proizvodnih problemov v njihovi delovni enoti oz. obratu. Po drugi strani pa tudi sama razprava prisotnih na proizvodnih sestankih ni za-

ločen prostor za sprejem staršev. Tla v novem vrtcu so izvedena v večini s parketom, hodniki in sanitarni prostori pa z vinas ploščicami in brušenim teracom.

Kletni prostori služijo za kotlovnico, skladišče premoga, shrambo za ozimnico in pralnico s pralnim strojem in sušilnico.

Tako bo ta novi objekt po za- slugi kolektiva TGA, republiškega sekretariata za socialno varstvo in občine Ptuj nepotrebno služil svojemu namenu.

Vrtec bo z lepo notranjo opremo, dobro funkcionalnostjo in okusno izdelanimi fasadami, pokritimi terasami zelo mikaven in privlačen za malčke, ki bodo lahko čas igranja izkoristili tudi v lepo urejenem gozdičku, ki ga obdaja. Prav tako pa bo v veselje staršem, ker bo njihov otrok v varstvu v lepih, prostornih in zdravih prostorih. KFč



Otroški vrtec med gradnjo

sestanki bi morali biti živahnejši

dovoljila, saj se je pokazalo, da se je večina zadovoljila le s poročilom vodje delovne enote o izvršeni proizvodnji v prvih petih mesecih in o problemih ter težavah, ki še vedno zavirajo boljši potek same proizvodnje. S tem pa ne moremo biti zadovoljni, saj bi prav delavci, ki delajo na svojih delovnih mestih, morali mnogo živahneje posegati v razpravo in nakazovati razne probleme in težave ter predlagati, kaj bi se moralo storiti za odpravo takih problemov, saj prav gotovo oni najbolj vidijo mnoge pomanjkljivosti pri svojem vsakodnevnem izvrševanju proizvodnih nalog na delovnih mestih. Razumljivo je, da tako sodelovanje pri odpravljanju negativnih pojavov ne vodi nikamor, saj se jasno vidi iz tega, da se večina delavcev ne zanima v zadostni meri za sam potek proizvodnje in da se sploh ne zaveda, da so delavci kot člani sindikata dolžni vedno opozarjati na pomanjkljivosti in slabosti in odločno zahtevati, da le-te čimprej odpravijo. Mnogo bolj zanimivo pa bi bilo slišati mnenje tistih, ki na proizvodne sestanke sploh niso prišli, imajo pa mnogo povedati tam, kjer ni za to mesto in kjer ni mogoče priti do nobene realnejše rešitve. Taki prav gotovo ne vedo, da naj bo cilj vseh prizadevanj povečanje stvarne udeležbe de-

lavcev pri upravljanju in odločanju v podjetju.

Pri tem mislim zlasti na uveljavitev sodelovanja proizvajalcev tudi pri odločanju o izkoriščanju samih proizvodnih kapacitet, o enostavni in razširjeni reprodukciji in ne le pri delitvi čanja v podjetju.

Vsekakor bi bilo še najbolj prav, da taki tovariši odkrito povedo svoje mnenje o tem, kaj sploh mislijo o težavah v proizvodnji in ali jih še sploh zanima potek proizvodnje ali pa samo to, kolikšna bo sama vrednost točke v tekočem ali naslednjem mesecu. Zato moram poudariti in povedati vsem takim, ki jih proizvodnja ne zanima, da se osebni dohodki lahko povečajo le skladno z rastjo produktivnosti dela in obsegom proizvodnje, ne pa mimo tega, kajti večina delitev je posledica večjih poprejšnjih prizadevanj in uspehov v proizvodnji, ne pa obratno. Ker je na teh proizvodnih sestankih bila na dnevnem redu tudi razprava o finančnem poročilu oziroma stanju, je bil od strani sindikalne podružnice obveščen FRS, da bo nekdo iz tega oddelka prišel na sestanek, kjer naj bi podal finančno poročilo in odgovarjal na razna vprašanja. Toda pripetilo se je, da prav na sestanku, ki je bil najbolj obiskan in še tudi najbolj živahen po razpravi, ni bilo prav niko-

gar, ki bi odgovarjal na razna vprašanja delavcev.

Sedaj pa postavljam vprašanje: ali ni to že eden izmed zelo pomembnih razlogov, ki bo prihodnjič vplival na to, da tudi ti tovariši ne bodo prišli na sestanek, ker jih pač nekdo vleče za nos. Kajti tu ne vidim prav nobenega opravičila, da nekdo iz te službe ne bi mogel priti na enourni sestanek s proizvajalci, po drugi strani pa — ali nima kolektiv pravice, da zahteva, da odgovorni tovariši pridejo na tak sestanek in mu poročajo o tem, kar je za njega važno in pomembno. Prejko se bodo morali prav vsi v kolektivu sprijazniti s tem, da je nosilec upravljanja kolektiv in da ima vso pravico (in tudi dolžnost) zahtevati, da mu o vsem poročajo, kajti le pravočasno in dobro obveščeni proizvajalci so lahko tudi dobri upravljalci. Tu pa bode zopet morale odigrati vidno vlogo sindikalne podružnice, ki so dolžne opozarjati samoupravne organe na take pomanjkljivosti, ki pa so včasih lahko zelo usodne, in od njih zahtevati, da naj jih odpravijo. Zato bo v bodoče take sestanke treba pripraviti zares temeljito in tako, da bodo obvezni za vse in da bomo na njih povedali pozitivne strani in ne samo negativne, potem pa sem prepričan, da bodo taki sestanki tudi postali živahnejši.

M. F.

Kam na dopust?



...na planine...

(Foto S. Kerbler)



...na morje...

(Foto S. Kerbler)



...ali pa...

(Foto Franjo Vrlič)

Mladina Kidričevega ob Dnevu mladosti

Praznovanje dneva mladosti je iz leta v leto lepše, bolj bogato in veličastnejše. Dan mladosti praznujejo stotisoči mladih ljudi širom po naši domovini. Praznujejo ga vsi tisti, ki se počutijo mladi — ne le po letih, ampak mladi tudi po srcu. Kako velik razmah je doseglo praznovanje tega praznika, smo videli prav letos, saj smo ga proslavljali pod geslom: »20 let svobode — 20 let mladosti«. Bil je to 20. praznik mladosti od takrat, ko je naše ljudstvo po štirih letih borbe in trpljenja na čelu s prvim vojakom partizanske vojske izvajalo zmago nad fašizmom — na čelu s človekom, ki je iz odreda golorkih partizanov ustvaril moderno armado in čigar ime je tesno povezano z zgodovino naših narodov.

Želja mladine širom naše domovine je, da praznik mladosti proslavi čimlepše, čimbolj svečano. Mladina Kidričevega je v počastitev dneva mladosti in ob priložnosti proslavljanja 20-letnice osvoboditve organizirala in izvedla svečano akademijo v soboto, 29. maja, v dvorani restavracije Kidričevo.

Pri izvedbi so sodelovali pionirji in pionirke osnovne šole »Boris Kidrič« Kidričevo, folklorna skupina, osnovne šole »Franca Osojnika« iz Ptuja in mladinke ESS iz Ptuja. Organizator akademije je bil tovarniški komite zveze mladine Kidričevo, ki je med drugim poskrbel za to, da so dobili vstopnice predvsem člani delovnega kolektiva in prebivalci našelja Kidričevo.

Sekretar tovarniškega komiteja Zveze komunistov Maks Jabložnik je uvodoma spregovoril o pomenu praznika in poudaril veliko vlogo mladine v naši današnji družbeni ureditvi.

Učenci in učence osnovne šole »Boris Kidrič« Kidričevo so v nadaljevanju prijetno presenetili z izvedbo svojih točk. Prav nič niso zaostajali za njimi vrst-

niki iz osnovne šole »Franca Osojnika« iz Ptuja, saj so se izkazali kot folklorna skupina s plesi narodov Jugoslavije predvsem s srbskimi koli. Mladinke ESS iz Ptuja so prikazale uspešno vajo s kiji.

V program akademije je bil vključen tudi sprejem pionirjev in pionirk v organizacijo zveze mladine. Na svečan način, z odvezovanjem pionirskih rutic, s pripenjanjem rdečih nageljnov — ki so bili ta večer simbol mladosti — in s sprejemom članskih izkaznic zveze mladine je bilo sprejetih 60 članov in članic v organizacijo. V imenu občinskega komiteja ZMS Ptuj je vsem sprejetim čestital predsednik občinskega komiteja Jože Stebih, v imenu učiteljskega zbora osnovne šole Kidričevo upravitelj šole Marjan Železnik in v imenu tovarniškega komiteja ZMS predsednik Andrej Podbreznik.

Za zaključek so vsi novo sprejeti mladinci in mladinke zapeli pesem »Lepo je v naši domovini biti mlad«.

Predsednik TK ZMS je ob sprejemu novih članov med drugim dejal: »Ko vstopate v vrste svojih starejših tovarišev, v vrste organizacije, ki je od svojega rojstva pod imenom SKOJ pa vse do danes dokazovala našim in tudi narodom izven naših meja veliko pozitivno vlogo v razvoju in boju za socialistično družbeno ureditev in z vrsto svojih akcij ogromno doprinekla k hitrejši graditvi nove socialistične Jugoslavije, vam želim, da boste dobri in vestni člani te organizacije.«

Organizacija ZM je najboljša šola dobrih članov naše socialistične družbe — dobrih proizvajalcev in upravljalcev. Naša družba in naši starejši tovariši pričakujejo od nas veliko in mi smo jim to tudi dolžni.

Od organizacije ZM lahko vsak zahteva in pričakuje le to, kar ji bomo jaz, ti in mi

vsii doprinesli in kako bomo v njej aktivni.

Ob koncu naj zapišem še to, da je akademija popolnoma uspela in da so bili z njo zadovoljni tako prireditelji kot gledalci v dvorani. Praznovanje dneva mladosti se je potem nadaljevalo ob plesnih zvokih vokalno instrumentalnega ansambla »Crnobelih« iz Varaždina in v prijetnem vzdušju pozno v noč.

NOVI DETERGENT

Radioaktivno žarčenje se v praksi zelo koristno uporablja. Znano je onesnaženje voda po obstoječih detergentih, ki delajo pravo nadlogo v bolj industrializiranih deželah, kot je npr. v Zah. Nemčiji. Tam se na rekah ob jezovih in mlinih kopičijo gore pen, ki so posledica uporabe velike količine detergentov.

(Nadaljevanje na 7. str.)

Novoizvoljeni člani izvršnega odbora sindikata

Dne 15. maja 1965 je bila sklicana 1. redna seja novoizvoljenega odbora, na kateri so bili izvoljeni člani novega odbora sindikata.

Izvoljeni so bili naslednji tovariši:

1. Janez Sukič (Glinica);
2. Rudi Stelcer (Osrednje službe);
3. Franc Klemenčič (Gradbeno vzdrževanje);
4. Franc Veržet (Aluminij);
5. Karel Levanič (Osrednje službe);
6. Anton Kosi (Energetika);
7. Ernest Jamer (Aluminij);
8. Peter Gegič (Strojno vzdrževanje);
9. Anton Zdravec (Promet);
10. Mihael Emeršič (Elektro vzdrževanje);
11. Jernej Žirovnik (Glinica).

Na skupščini je bila izglasovana razrešnica staremu odboru in

tako je bila že dne 19. maja 1965 sklicana 1. redna seja novoizvoljenega odbora, na kateri je bila polna udeležba. Na tej prvi seji si je novi odbor izbral za predsednika Franca Klemenčiča, za tajnika Antona Kosija in blagajnika Rudija Stelcerja. Odbor si je postavil tudi razne komisije, katerih predsedniki so v večini člani odbora, ostali člani nekaterih teh komisij pa bodo predlagani po podružnicah.

Imenovane so bile naslednje komisije:

1. Komisija za gospodarstvo — predsednik Karel Levanič;
2. Komisija za socialno politiko in delovno razmerje — predsednik Mihael Emeršič;
3. Komisija za kulturo, tisk in izobraževanje — predsednik Franc Veržet;
4. Komisija za rekreacijo in oddih — predsednik Peter Ge-

gič, člana Boris Solovjev in Ladislav Fajt;

5. Komisija za kadrovska vprašanja — predsednik Janez Sukič;

6. Komisija za prošnje in pritožbe — predsednik Ernest Jamer;

7. Komisija za telesno vzgojo in šport — predsednik Stefan Knaus;

8. Komisija za vprašanja zaposlenih žena — predsednica Pavla Elzner, članici Marija Gradišnik in Meta Krajnc;

9. Komisija za upravljanje del. kluba — predsednik Anton Zdravec, člana Jožef Brglez in Stefan Verdek;

10. Komisija upravljanja sklada tovarniške samopomoči — predsednik Jernej Žirovnik, člana Marija Korpar in Franc Emeršič;

(Nadaljevanje na 8. str.)

ODGOVORI SO NAM OSVETLILI MARSIKATERI PROBLEM

Z OBISKA DELEGACIJE SOCIALISTIČNE PARTIJE ZA BENEČIJO IN FURLANJO

Zadnje dni meseca maja je bila gost glavnega odbora socialistične zveze Slovenije delegacija socialistične partije za Benečijo in Furlanijo iz Italije. — V programu je imela tudi ogled našega podjetja, kjer je želela spoznati sistem delavskega samoupravljanja. Delegacijo je vodil sekretar deželnega komiteja Franco Castiglione, ostali člani delegacije so pa bili: Ercole Bonacina, Branko Pakor, Bernardo Dalmas, Vittorio Semola in Arnaldo Pittoni.

Delegacijo s spremstvom iz glavnega odbora socialistične zveze so v našem podjetju sprejeli Lojzka Stropnik, predsednica skupščine občine Ptuj, Franc Rebernak, predsednik občinskega odbora SZDL, inž. Stane Tonejc kot namestnik direktorja, Viktor Prelog, predsednik DS, Peter Gegić, predsednik UO, Franc Klemenčič, predsednik tovarniškega odbora sindikata, Jože Brglez, organizacijski sekretar tovarniškega komiteja ZK.

posamezna vprašanja, ki so jih zanimala in so se nanašala predvsem na proizvodnjo in probleme, ki se pojavljajo v proizvodnem postopku. V razgovorih so se člani delegacije zanimali predvsem za sestav organov upravljanja in njihove pristojnosti. Ko jim je bilo povedano, da so delovne enote tehnološko in ekonomsko zaokrožene proizvodne oziroma storitvene organizacijske enote, v katerih je možen obračun celotnega dohodka in v zvezi s

cev — so v zvezi s tem delegati postavljali najrazličnejša vprašanja, ki so se nanašala na planiranje, vključevanje tega plana v plan celotnega podjetja, zaposlovanje delavcev, odpovedovanje v primeru pomanjkanja surovin oziroma uvajanja avtomatizacije, delitev osebnih dohodkov, obračunavanje proizvodnje itd. — Na vsa taka in podobna vprašanja so jim odgovarjali predstavniki delavskega samoupravljanja in sindikata.

Člani delegacije so želeli tudi spoznati vlogo centralnega organa upravljanja, tj. delavskega sveta in v kakšnem položaju je direktor podjetja do organov upravljanja in do širše družbeno politične skupnosti. Zanimalo jih je tudi poslovanje služb podjetja, problemi prodaje in nabave ter kako se formirajo cene, od česa so odvisne in kdo jih mora odobravati. Povedali smo jim, da imamo odrejeno ceno aluminija, zato jih je zanimalo, kako je potem mogoče povišati dohodek in osebne dohodke. — To smo storiili predvsem s povečanjem proizvodnih zmogljivosti, avtomatizacijo in mehanizacijo, s tem, da se število zaposlenih bistveno ni povečalo.

Tudi funkcijo sindikata so želeli spoznati in pri tem povedali, da imajo sindikati pri njih v Italiji čisto drugo vlogo, saj je znano, da se šele borijo za tiste pravice, ki so pri nas zajamčene z ustavo in statuti.

Na vprašanje o odnosih med podjetjem in komuno so jim odgovarjali predstavniki občinske skupščine in socialistične zveze.

Vodja delegacije Franco Castiglione se je najtopleje zahvalil za sprejem in za podane odgovore ter pri tem poudaril, da jim je s tem osvetlil marsikateri problem, ki ga bodo na osnovi naših izkušenj mnogo lažje reševali doma. K.-n.



Asfalt je treba najprej skuhati...



...potem pa ga še vročega razmazati, da je poraba čimmanjša in učinkovitost čimvečja



Italijanska delegacija si ogleduje livarno

Delegacija si je najprej ogledala obrate našega podjetja in se zanimala za proizvodni postopek glinice in aluminija. Inž. Tonejc je odgovarjal na

tem tudi osebnih dohodkov, in katerih samoupravne pristojnosti imajo materialno osnovo ter da imajo kolektiven organ upravljanja — svet proizvajal-

(Nadaljevanje s 3. str.)

bolj želeli in pričakovali, to pa predvsem zato, ker taki sestanki niso bili vsebinsko dobro pripravljeni ali pa so bili predlogi dolgočasni in podobno.

Seveda je potem povsem razumljivo, da tak vir obveščanja ni dosegel zaželenega cilja, kar po drugi strani tudi pomeni, da kampanjska akcija obveščanja več škoduje kot koristi. Zato mora osnova biti vsebina, za katero pa je treba določiti, kdo jo mora posredovati delavcem.

Treba je organizirati čim neposrednejši stik med izvorom informacij in samimi delavci, prav posebno skrbno pa je treba opredeliti vlogo organizatorjev proizvodnje pri obveščanju, kajti prav oni imajo najbolj neposreden vsakodnevni stik z delavci in s tem tudi največje možnosti, da jih obveščajo. Vedno in povsod moramo torej imeti pred očmi, da delavci morajo biti obveščeni še pred sprejemom neke odločitve na seji DS ali SPDE, če želimo, da bodo lahko nanjo vplivali, zato smatram, da je čimprej treba prenehati z dosedanjim prakso, da kaj radi obveščamo člane kolektiva le takrat, ko smo neki sklep že sprejeli, ker je to povsem zmotno in škodljivo za samoupravljanje.

V današnjem sistemu delavskega samoupravljanja se daje velik poudarek predvsem delovnim enotam, v katerih bi naj sodeloval čim širši krog neposrednih proizvajalcev, zato pa naj res postane geslo, kjerkoli smo in karkoli delamo, se moramo vsi truditi, da to tudi postane stvarnost.

M. F.

Kaj in kako piti med delovnim časom?

(Iz »Les boissons des travailleurs-Hommes et techniques VII. 1964)

Zaradi fizičnega napora izgublja človeško telo določeno količino vode v obliki znoja.

Ta izguba je tem večja:

1. čim napornejše je delo,
2. čim višja je temperatura na delovnem mestu.

V izjemnih okoliščinah lahko človeško telo izgubi tudi do 4 litre vode na uro. Izguba vode od 0,5 do 1 litra na uro ne predstavlja nobene posebnosti.

Da bi si ohranili zdravje, bi si morali te izgube nadomestiti z vnašanjem vode in to v glavnem v obliki tekočin ali živil, ki so bogate na vodi npr. sadje.

Piti, se pravi zadovoljiti prirodno fiziološko potrebo. Ozračje na delovnih mestih je ponajvečkrat onečiščeno s prahom, dimom ali parami, kar povzroča osušenje gornjih delov dihalnih organov in s tem se poveča žeja.

Znoj pa ne sestavlja samo voda, zato je potrebno telesu povrniti še druge neobhodno potrebne elemente, predvsem sol, kalcij in vitamine.

Pri tem nastajajo vprašanja: koliko naj se pije, kako naj se pije in kakšen naj bo način razdeljevanja pijač po delovnih mestih.

Koliko je potrebno piti?

Potrebno je izmenjati določene precej razširjene napačne pojme. Predvsem ni nič čudnega, če delavci pijejo prividno prevelike količine pijač. Če upoštevamo izgubo vode pri težkem delu in na vročini, potem se znatna poraba vode mora smatrati popol-

noma upravičena. V letnem času porabijo kovači na svojih delovnih mestih 4–6 litrov tekočin, kar ustreza njihovi potrebi. Drugo napačno mišljenje je, da ni dobro piti pred začetkom dela. Izkušnje pa nasproti dokazujejo, da športniki dosegajo boljše rezultate, če pijejo pred tekmovalnim. S tem verjetno zagotovijo boljše ravnotežje koncentracije soli v krvi.

Upravičeno je vprašanje ali velika poraba tekočin povzroča motnje pri prebavi ter tvore na želodcu. Resnično je, da statistika prikazuje, da delavci, ki delajo v vročini, čestokrat bolujejo na tvorih na želodcu. Ker pa ravno ti delavci delajo v izmenah (to je vsak tretji dan po noči) morejo biti tem pojavom še drugi vzroki. Nikakor pa ni dokazano, da velika poraba tekočin more sama po sebi izzvati obolenja tvorov na želodcu.

Kako piti?

V tem pogledu se je treba držati gotovih mer opreznosti, ki izhajajo iz zdravega razuma in raziskav problema iz znanstvenega stališča. Vedno je boljše piti nekaj manj kakor pa preveč. Zdrav, zaveden delavec, ki je navajen na svoje delovno mesto, bo raje potrpel žejo, kakor pa da bi popil pretirano velike količine tekočin, kar bi moglo resno ogroziti njegovo zdravje. Vsakokrat je treba popiti samo tako količino tekočin, ki ne presega četrta litra naenkrat. Tako se izognemo hitrim spremembam koncentracije soli v krvi in tki-vu stanic, ki bi mogle izzvati slabost in pripeljati do resnih posledic na zdravju.

Ne piti ledeno mrzle vode temveč samo svežo vodo. V tovarnah

v Ameriki so še pred nekaj leti nudili ledeno mrzlo vodo. V novem času pa tovarniški zdravniki vse pogosteje opozarjajo na škodljivost prehladne vode, ki po njihovem zatrdanju izziva motnje v prebavi, pa celo srčne napade, kar so ugotovili z elektrokardiogramom. Sedaj je že splošno znano, da tople ali mlačne pijače najbolj ugase žejo.

Kaj piti?

To je zelo delikatno vprašanje, čeprav v nekaterih državah obstojajo določena pravila za razpečevanje pijač na delovnih mestih. Ta pravila naj bi zagotovila oz. omogočila delavcu, da si pogasi žejo pod higienskimi pogoji.

Alkoholne pijače: ne ustrezajo, ker že samo 2 čaši vina povzročita nevarno stopnjo alkohola v krvi. Ne smemo pozabiti da že 0,5 tisočink alkohola v krvi povzroča motnje v refleksu.

Voda: je brezpogojno najidealnejša oz. najprimernejša pijača, vendar se na delovnih mestih zelo malo uporablja. Jasno je, da mlačne in ev. klorirane vode iz pipe po obratih ni mogoče primerjati s svežo prirodno vodo iz gorskih izvirov. Predpisi zahtevajo, da morajo ljudje v podjetjih imeti na voljo pitno in svežo vodo. Ta pa mora ustrezati celi vrsti pogojev: biti mora bistra, brezbarvna, brez neugodnega ukusa in vonja in mora vsebovati določene količine mineralnih soli in plinov (kisik-dušik). Ne sme vsebovati mikroorganizmov, ki so škodljivi za zdravje, niti drugih strupenih sestavin. Če razpoložljiva voda ni iz javnega vodovoda, je dolžna uprava podjetja pošiljati vodo na analizo v določenih časovnih razdobjih, da se potrdi njena pitnost in uporabnost. Okus vode pa je možno popoboljšati z dodatkom raznih proizvodov v obliki prahu, tablet ali tekočin.

Mineralne vode: mnogi radi pijejo. Te vode so zdrave, če so naravne in da vsebujejo male količine oglj. kisline in mineralov. Če vsebujejo mineralna voda mnogo mineralov, se uporablja samo v posebne namene, pije se pa lahko le pod zdravniškim nadzorstvom. Največja slabost jim je visoka cena.

Industrijske pijače: vsebujejo oglj. kislino — razne limonade, soda vode itd. se mnogo uporabljajo. Te vsebujejo oglj. kislino in sladkor ter so obarvane s ke-

mičnim preparati ali koncentriranimi sadnimi sokovi. Osvežujoče delujejo le, če ne vsebujejo preveč oglj. kisline in če niso presladke. Potrebno je omeniti pijačo koka-kola, ameriškega izvora, ki vsebuje nekaj kofeina in fosforne kisline, kar je v določeni meri stimulativno.

Kava in čaj: te pijače so zelo raznovrstne in na splošno odlične. Vsebujejo pa sestavine, ki škodujejo nekaterim ljudem, če jih uživajo v večjih količinah. Danes je preobilno uživanje kave in čaja problem v podjetjih. Pri gotovih ljudeh izzivajo razdraženost, razbijanje srca, nespečnost — vzroki, ki se često ne dajo pojasniti. Bela kava z nekaj cikorije je po dolgoletnih izkušnjah zelo zdrava in okusna pijača, ki posebno ustreza pri delu na vročini. V Nemčiji priporočajo čaj z nekaj grozdnega sladkorja ter zelo malo vitamina B in fosf. kisline.

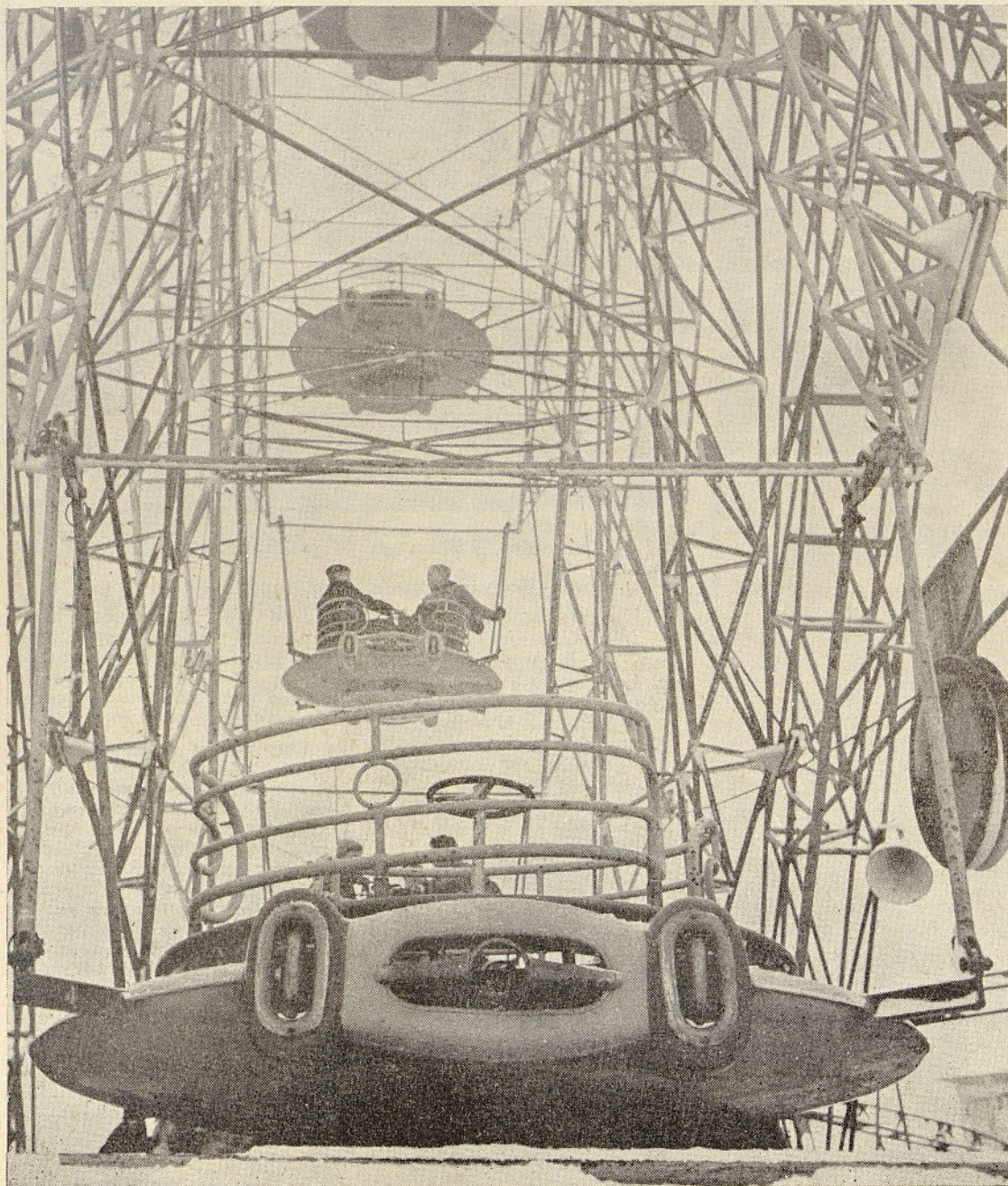
Juhe iz mesa in zelenjave so zelo primerne kot obrok med delom, a se sedaj zelo malo uporabljajo. Ker so slane, morejo nadomestiti izgube klorov in soli. Priporočajo se pri delu na mrazu, kakor tudi na vročini.

Mleko je resnično hranilna pijača, ki vsebuje 600 do 700 kalorij po litru. Razpečevanje po tovarnah ni bilo možno, dokler ni bilo homogeniziranega mleka, ki se lahko koncentrira v hladilniku. Skandinavski in anglo-amerikanski delavci zelo mnogo uporabljajo to pijačo. Mleko naj bi se prodajalo v tovarnah, pa tudi če se ne bi trošilo v večjih količinah. Manjši del delavcev že sedaj rad pije mleko, s časom bi ga pa osvojili še ostali delavci. Mleko je možno po želji pripraviti in odišaviti. Tudi tu je slaba stran te pijače visoka cena.

Sadni sokovi — poznano je, da so poleg vode in mleka najbolj zdrava pijača. Nihče ne dvomi, da so hranljivi in da predstavljajo izvor energije. No, priznati je treba, da še niso našli idealnega sadnega soka. Sadni sokovi so često pregesti, tako da ne morejo resnično pogasiti žeje. Tudi tu nastopa problem cene. Samo masovna proizvodnja bi omogočila sprejemljive cene in s tem tudi masovno porabo, ki bi bila zelo poželjna, tako iz higienskega kakor tudi gospodarskega stališča.

Ostale pijače — potrebno je omeniti le mošt z 2 do 5 odst. alkohola in lahko pivo. Te pijače so hranljive in se v omenjenih

(Nadaljevanje na 7. str.)



Današnji čas (Foto Stojan Kerbler) — zlata medalja na občinski razstavi umetniške fotografije v Ptuj, maja 1965

Šahisti iz Kidričevega v Pulju

Ena največjih šahovskih manifestacij v naši deželi je vsakoletni mednarodni šahovski festival v Pulju.

Tako je vsa zadnja leta v maju to kulturno-zgodovinsko mesto prava Meka ne samo vrhunskih šahistov, temveč tudi shajališče vseh ljubiteljev te starodavne igre.

Pulski šahovski festival je po svoji popularnosti šel še naprej — postal je znan in privlačen tudi izven naših meja. Zato mislim, da ni lepšega gesla, ki spremlja slehernega aktivnega udeleženca tega festivala, kot je: »Šah združuje narode«.

S 5-dnevno borbo na 64 poljih je proslavilo več kot 800 šahistov dan mladosti in visoki življenjski jubilej našega draga zavarovalca Tita.

Skupina šahistov iz našega podjetja se je zato posebej počutila počaščena, da lahko sodeluje in zastopa naš kolektiv na šahovskem festivalu. Sindikalno šahovsko moštvo »BK« Kidričevo so zastopali: Ferdo Zupančič, Đuro Škarja, Karl Antonič, Ciril Kovač in Ivan Artnjak.

Vse nastopajoče ekipe so bile razvrščene v jakostne skupine. Igrali smo pet kol po švicarskem sistemu. V skupini, kjer je nastopala tudi naša ekipa, je bilo 19 moštev.

Ze v I. kolu smo imeli izredno smolo pri žrebanju, saj smo zadeli na zelo močno ekipo iz FAP, Priboj, poznejšega zmagovalca skupine, pa tudi utrujenost (nekateri ekipe so prišpele dan poprej) od dolge poti je naredila svoje, tako da smo zaigrali v I. kolu slabo.

V naslednjih kolih smo zaigrali bolj samozavestno in na koncu zasedli prav dobro osmo mesto.

Poglejmo tabelo in rezultat nastopajočih:

	točk
1. FAP, Priboj na Limu	15
2. Partizan Novi Sad	14
3. Famos, Hrastnica	14
4. Leibnitz, Avstrija	12
5. Varaždin	12
6. Vodnjan	10,5
7. Transšped, Beograd	10,5
8. TGA Kidričevo	10
9. Fabrika šečera Osijek	9,5
10. Tehnika, Ljubljana	9,5
11. Zokil, Indija	9,5
12. Trudbenik, Doboj	9
13. Pekarski I., Zagreb	9
14. Pekarski II., Zagreb	9
15. Jugomontaža, Zagreb	8,5
16. Pionir, Ohrid	8,5
17. Fabrika duvana, Sarajevo	8,5
18. Centrotrans, Sarajevo	8
19. Pula, mladinci	5,5

(Nadaljevanje s 6. str.)

količinah lahko pijejo brez škodljivih posledic. Njih se mora tolerirati na delovnih mestih pod pogojem, da se pri obroku pije največ do 1 litra drugače pa do pol litra.

Pri vsem tem pa ne smemo pozabiti dejstva, da so določene pijače važne kot izvor energije. Mnogi delavci (posebno žene) zelo malo jedo zjutraj, predno gredo na delo. To dovaja do klasične utrujenosti pred prvim odmorom, ki je pravzaprav posledica izrabljenih zalog sladkorja v organizmu.

Zadeva je v problemu prehranske higiene, kateremu je treba posvetiti največjo pozornost.

Iz same tabele je razvidno, da je skupina bila zelo izenačena in da so borbe za točke bile zelo ostre, saj deli osmo mesto od 17. samo točka in pol. Vsekakor je osmo mesto uspeh naših šahistov, saj smo tekmovali prvič na tako velikem tekmovanju, in še to nekompletni.

Pulski šahovski festival je za nami, pa vendar nam bodo še dolgo ostala v spominu nepozabna bratska srečanja s šahisti iz sosednjih republik, pa tudi Nemčije, Avstrije in dr. V trajnem spominu in kot edinstveno doživetje nam bo ostala vsa dolga pot do Pule in nazaj, saj smo videli in spoznali slikovitost naše obale in premnogo lepih krajev.

Zato se v imenu celotne šahovske ekipe zahvaljujem TOS, ki nam je omogočil bivanje in nastop v Pulju.

S šahovskimi pozdravi!

Z. F.

(Nadaljevanje s 5. str.)

Ameriška firma ESSO Engineering Co. je poizkusno izdelala novo vrsto detergenta, ki ga je imenovala SAS »natrium parafin sulfonat«. S pomočjo gama žarčenja s kobaltom se uvede proces sulfomiranja, s katerim se tvori neka ogljikovodikova fralacija. Po podatkih tvrdke je SAS brez aromatskih ogljikovodikovih spojin in ga zaradi tega bakterije in mikroorganizmi v vodah in pa čistilne naprave lahko pretvarjajo, da se ne peni.

Na lepi ravnini so v 20. stoletju zgradili tovarno, ki je zaposlila precejšnje število ljudi. Seveda, ker so se organizatorji gradnje te tovarne dobro zavedali, da iz bližnje okolice ne bodo mogli dobiti dovolj delovne sile, posebno strokovnega kadra, je bilo tudi nujno potrebno, da so gradili stanovanja. Pripomniti moram, da se je vse to zgodilo v socialistični deželi. Investitor vse te gradnje je seveda bila država, kar sedaj ta kolektiv državi odplačuje v raznih dajatvah. In tako ima kolektiv pravico do dodeljevanja stanovanj svojim delavcem, je pa vse skupaj družbena lastnina. Tu bi se začela ta naša zgodba.

V tej socialistični deželi je nekako z zakonom določeno, da mora vsaka družbena stanovanjska zgradba, ki ima več kakor tri družinska stanovanja, imeti hišni svet in seveda predsednika hišnega sveta, vse skupaj pa si izvolijo stanovalci hiše sami. Mandatna doba hišnega sveta je eno leto, no in tako se vsak predsednik veseli konca te mandatne dobe, da se bo znebil, kot pravijo, tega jarma. Skličejo se novi občni zbori stanovalcev, na katere jih seveda s težavo pripraviš vsaj 50—60 odstotkov, in tako na tem občnem zboru, po dolgi debati in nagovarjanju, nataknejo zopet ta jarem drugemu na vrat. V tem jarmu pa seveda ne bi bilo tako težko voziti, če bi stanovalci imeli malo več čuta odgovornosti do družbene lastnine.

Zgodilo se je zopet, kot že velikokrat, da so otroci z žogo razbili steklo na oknu, tokrat na velikem oknu pri vhodnih vratih in to smolo je imel Nečutov Jakec. Tako so pač ostali otroci povedali, ki so bili zraven. Ubogi predsednik je moral posredovati. Zamislil se je. Kaj je storiti? Zima je pred prgom, šipa mora biti nova, hiša nima denarja, no in zasvetila se mu je iskrica domiselnosti in se je tako napolnil k Jakčevim staršem.

Trrr... je pozvonilo pri Nečutovih. K vratom prihiteli mali Jakec. »Dober dan, ali je oče doma.« — »Ja, ne, bil, bo,« je jecel Jakec, ki je spoznal predsednika in si že tudi mislil, zakaj stoji pred vrati. »No, Jakec,« mu reče predsednik, »če je oče doma, mu reci, naj pride malo ven.« Nečutov oče se prikaže. »Dober dan, Nečutov, veste, malo je nerodna zadeva, ki vam jo moram razložiti, ampak na žalost ne gre drugače.«

»Kaj je takega? Kar na dan z besedo.«

»Danes so spet razbili šipo na oknu in to smolo je imel vaš Jakec. Veste, zima je tu, hiša nima denarja, morali boste škodo poravnati, tako ne moremo pustiti. Prosim za razumevanje.«

»Kaj moj fant, moj sin, moj Jakec, da bi to naredil? To ni res, to ni mogoče, tega on ne dela. Vsi drugi otroci v hiši so bolj poredni kot on, ne, ne, te ga si ne pustim reči.«

»Tovariš Nečutov, prosim, razumite me, to se lahko pripeti vsakemu otroku in...«

»Ne, ne, tako se ne dam. Pravzaprav, kdo pa ste vi, da me tako napadate. Povem vam, če me ne pustite pri miru, vas grem tožit zaradi napadanja in kršitve miru.«

»Tovariš Nečutov, oprostite, jaz izvršujem samo svoje dolžnosti kot predsednik hišnega sveta in ne bi rad...«

»Kaj, kaj, vi ste predsednik naše hiše, oh, oprostite, a vi ste tovariš, no, no, kako se že...«

»Ja, jaz se pišem Trpim.«

»A tako, tovariš Trpim, prosim, vstopite.«

»Ne bom odklonil vaše vkladnosti, tovariš Nečutov, rad bi se pa res tudi pogovoril o tej zadevi.«

»Prosim, tovariš Trpim, kar naprej. Tako, izvolite sesti.«

»No, stanovanje ste si pa res lepo opremili, kaj vse ne vidim. Imate radio, televizijo, hladilnik in moderno pohištvo, res lepo.«

»Ja, veste, tovariš Trpim, tako je pač danes sodobno življenje. Imamo tudi pralni stroj, centrifugo, sesalec za prah, no, pač vse take gospodinjske pripomočke in če bo po sreči, bomo drugo leto imeli avto.«

»No, res lepo, tovariš Nečutov, dober gospodar ste, zato tudi mislim, da se bova lahko pogovorila o zadevi, zaradi katere sem prišel.«

»Ja, kaj sem hotel reči, da, tovariš Trpim, boste morda en kozarček žganega?«

»Ne hvala, tovariš Nečutov, preidiva raje k stvari. Ker se je vašemu Jakcu to pripetilo, kajne, boste škodo poravnali.«

»Tovariš Trpim, ker vidim, da res mislite resno in da vam vkladnost, ki vam jo hočem izkazati, nič ne zaleže, bom tudi jaz kratek in resen.«

Te stavbe stojijo že več kot 10 let, otroci so polomili že ne-

(Nadaljevanje na 8. str.)

odreži

(Nadaljevanje s priloge)

VIII.

Sprejem na vodilna delovna mesta se izvrši po razpisu.

Vodilna delovna mesta so:

- direktor podjetja,
- vodje delovnih enot,
- člani vodstva osrednjih služb in
- vodja razvoja.

Vodilna delovna mesta je razpisati vsaka 4 leta.

IX.

Direktor podjetja priglasi potrebo po vodilnih delavcih natečajnim komisijam oziroma upravnemu odboru.

Natečajna komisija oziroma upravni odbor morata v razpisu navesti sledeče pogoje: strokovna izobrazba oziroma kvalifikacija in drugi pogoji, ki jih zahteva delovno mesto. Rok sprejemanja ponudb ne sme biti krajši od 15 dni.

Razen zgoraj navedenih delovnih mest se izvrši razpis tudi za vsa ostala delovna mesta v podjetju. Razpise izvršijo komisije za sklepanje delovnih razmerij delovnih enot.

X.

Direktor ali njegov namestnik skleneta po odločbi sveta delovne enote oziroma upravnega odbora sporazum z vodilnim delavcem.

Odločbe o razporeditvi na delovno mesto vodilnim delavcem izdaja direktor podjetja.

Tisti, ki se je potegoval za razpisano delovno mesto, ali tisti, čigar pravna korist je bila prizadeta, lahko ugovarja, če misli, da razpis ni bil opravljen po predpi-

Personalne spremembe

Člani kolektiva, ki dopolnijo v juniju 1965 najdaljšo neprekinjeno delovno dobo v tovarni:

20 let: Anton Kajič, nastopil službo 3. junija 1945, Janez Lajh 20. junija 1945 in Mirko Špoljar 4. junija 1945;

19 let: Ivan Horvat, nastopil službo 1. junija 1946;

18 let: Rudi Bezjak, nastopil službo 2. junija 1947, Ivan Colnarič 17. junija 1947, Janez Fijačko 17. junija 1947, Rudolf Majcen 18. junija 1947 in Franc Sajovic 5. junija 1947;

17 let: Anton Kuhar, nastopil službo 1. junija 1948;

16 let: Franc Jakab, nastopil službo 14. junija 1949, Franc Kolarič 1. junija 1949, Angela Štajnaker 1. junija 1949 in Franc Zohar 3. junija 1949;

15 let: Silvo Kovačič, nastopil službo 1. junija 1950;

13 let: Roman Harlamov, nastopil službo 20. junija 1952, Janez Kiseljak 1. junija 1952, Jakob Kuhar 5. junija 1952, Viktor Kmetec 25. junija 1952, Vlado Martinkovič 3. junija 1952, Alojz Menoni 6. junija 1952, Franc Trop 4. junija 1952, Rudolf Tili 5. junija 1952, Avgust Vrabl 16. junija 1952, Mirko Zapan 5. junija 1952 in Franc Paveo 20. junija 1952;

12 let: Miran Gotvajn, nastopil službo 22. junija 1953, Rudolf Marušek 6. junija 1953, Ludvik Repec 4. junija 1953 in Janez Šprah 24. junija 1953;

11 let: Anton Anžel, nastopil službo 21. junija 1954, Jože Berger 28. junija 1954, Franjo Ceci 21. junija 1954, Franc Cvetko 21. junija 1954, Franc Ekart 10. junija 1954, Janez Gojkošek 10. junija 1954, Ivan Grahli 29.

junija 1954, Ivan Hertiš 10. junija 1954, Stefan Hanžekovič 21. junija 1954, Janez Hertiš 21. junija 1954, Dušan Hriberšek 20. junija 1954, Ivan Hrenko 28. junija 1954, Stanko Horvat 28. junija 1954, Alojz Jernejšek 21. junija 1954, Darinka Kolarič 7. junija 1954, Anton Klajnšek 4. junija 1954, Stefan Kiselak 5. junija 1954, Franc Kokot 7. junija 1954, Ferdo Koletnik 8. junija 1954, Viktor Klep 10. junija 1954, Franc Krivec 15. junija 1954, Lovro Klajnšek 21. junija 1954, Stanislav Kmetec 21. junija 1954, Ludvik Kramberger 21. junija 1954, Ivan Kozel 21. junija 1954, Ciril Kužner 21. junija 1954, Tomaž Kolar 21. junija 1954, Justina Kovačič 21. junija 1954, Franc Kajzersberger 26. junija 1954, Franc Kozel 28. junija 1954, Sava Kuret 22. junija 1954, Franc Lončarič 9. junija 1954, Franc Muzek 4. junija 1954, Ciril Martinčič 10. junija 1954, Leopold Mesarič 21. junija 1954, Rudolf Mohorko 21. junija 1954, Franc Mahorič 21. junija 1954, Franc Petersi 21. junija 1954, Avgust Rozman 12. junija 1954, Ivan Repec 21. junija 1954, Jože Sirec 22. junija 1954, Anton Šmigoc 5. junija 1954, Jože Turk 8. junija 1954, Anton Topolovec 21. junija 1954, Blaž Turk 21. junija 1954, Jože Vidovič 5. junija 1954, Štefan Vodusek 21. junija 1954, Franc Valentin 21. junija 1954, Feliks Vajdič 28. junija 1954, Jakob Zajšek 21. junija 1954, Stanislav Zemljčič 26. junija 1954, Jože Zajc 30. junija 1954, Anton Žerak 10. junija 1954, Mirko Zuran 21. junija 1954, Miroslav Žnidarič 21. junija 1954, Matevž Svenšek 8. ju-

nija 1954 in Martin Skledar 21. junija 1954;

10 let: Ana Brandsteter, nastopila službo 13. junija 1955, Ivan Bračko 17. junija 1955, Franc Černivec 4. junija 1955, Franc Dobnik 9. junija 1955, Jakob Drevenšek 10. junija 1955, Štefan Fras 10. junija 1955, Jakob Gajser 20. junija 1955, Katica Gegič 27. junija 1955, Zlata Hazabent 13. junija 1955, Stanislav Hojnik 17. junija 1955, Alojz Habič 17. junija 1955, Vinko Kokol 17. junija 1955, Zvonko Kelc 17. junija 1955, Anton Lovrenčič 8. junija 1955, Ivan Leben 10. junija 1955, Anica Lah 10. junija 1955, Franc Meznarič 21. junija 1955, Stanislav Majcen 27. junija 1955, Mihael Rojko 17. junija 1955, Jožef Skledar 10. junija 1955, Franc Topolovec 9. junija 1955, Janez Tašner 25. junija 1955, Jurij Topolovec 25. junija 1955, Franc Vuk 8. junija 1955, Franc Zlahtič 17. junija 1955.

NOVI ČLANI KOLEKTIVA:

Jožef Soršak, delavec; Jože Gradišer, el. monter; Jože Car, delavec; Stanislav Lenart, delavec; Vlado Premzl, delavec; Stanko Perko, delavec; Ivan Mlakar, delavec; Vilibald Šoštar, ključavničar; Avgust Vrečko, delavec; Jože Kukovec, delavec; Franc Kidrič, delavec; Martin Kirbiš, delavec; Simon Gojčič, delavec; Anton Pernat, delavec; Štefan Bezjak, delavec; Jožef Anderlič, delavec; Hudina inž. Marjan; Branko Horvat, delavec; Franc Bedrač, delavec; Franc Cvetko, delavec, in Angela Zadnik, uslužbenka.

ODŠLI IZ PODJETJA:

Janez Klajnšek, Janez Radolič, Stanko Gregorič, Zlatko Sebetič, Vlado Ilešič in Viktor Franič.

POROČILI SO SE:

Jernej Frangeš, Jakob Tement, Janez Mlakar iz DE glinice, Marjan Blažević, Vido Kavarič iz DE aluminija, Antonija Cimerle, Debelak inž. Stanko, Renata Hostnik, Anton Zumer iz DE osrednjih služb, Franjo Skvor, Anton Ščurič iz DE vzdrževalni obrati, Ivo Marguš iz DE energetike.

NOVI DRUŽINSKI ČLANI:

Družina Antona Pulka je dobila sina Bojana, družina Kristine Drevenšek hčer Vesno, družina Janeza Pulka sina Rudolfa, družina Franca Polajžerja hčer Alenko, družina Martina Rakuše hčer Karmen, družina Franca Lepeja hčer Leo, družina Jumer Jumeroviča sina Erola, družina Antona Vidoviča sina Srečka, družina Janeza Rajha sina Iva, družina Franca Jungerja hčer Ano. T. M.

Strokovna knjižnica

št. 1184 — Dr. Ristič — Rečnik tehniških izrazov — srbskohrvatski, angleški, francuski, nemški, št. 1186, 1187, 1188, 1189 — Viktor Savnik — Tehniško risanje, št. 1190, 1191, 1192 — Priručnik za spremanje stručnih ispita vozača dramskih motornih vozila, št. 1193, 1194 — Harry J. McCauly Poslovodja kao rukovodilac, št. 1195, 1196, 1197, 1198, 1199 — Temeljni zakon o pokojninskem zavarovanju, št. 1200, 1224 — Franklin G. Moore — Planiranje in kontrola proizvodnje, št. 1221 — Dr. Markovič — Inozemni tehnički noviteti, št. 1222 — Marjan Novak — Komunikacije u industriji, št. 1223 — H. B. Maynard — Oblikovanje rada, št. 1225 — Ing. Ivka Taboršak — Kako prilagoditi rad čovjeku, št. 1226 — N. N. Zaharov — Tehničko normiranje procesa rada, št. 1227 — E. F. Suljman — Protočna proizvodnja, št. 1228 — Roger Barton — Uspešna ekonomska propaganda, št. 1229 — S. P. Mitrofanov — Naučni temelji grupne tehnologije, št. 1230 — Andjelo Lalić — Praktične tablice, št. 1231 — A. N. Ogloblin — Priručnik za metalogodače, št. 1232 — Pepo Puhar — Tehnologija odrezavanja, št. 1233 — Joza Serdar — Prenosila i dizala, št. 1234 — B. Trifunović — Standardni alatni čelici,



— Tovarišica, kakšna pa je razlika med toplo in hladno malico?
— Spričo vrste in čakanja velika!

(Nadaljevanje s 7. str.)

šteto šip in drugega. Ko bodo vsi krivci za vsa leta nazaj poravnali škodo, jo bom tudi jaz.»
»Ampak, tovariš Nečutov, morate me razumeti, pred kratkim je hiša dala vse popraviti in na zadnjem sestanku stanovalcev je bil sprejet sklep, da naj vsak povzročitelj škode škodo poravnava.«

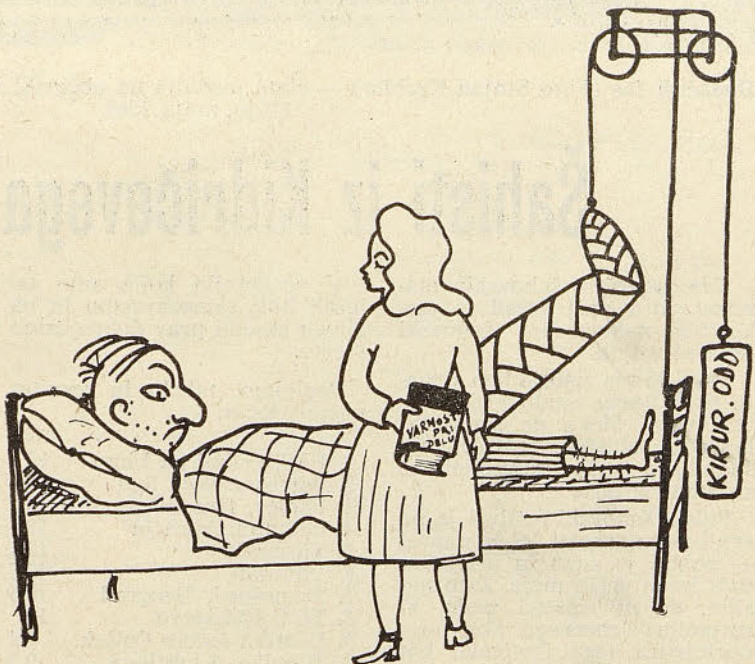
»Tovariš Trpim, vaši sestanki me čisto nič ne zanimajo. Sem že pet let v tem stanovanju in še nisem bil na enem sestanku. Me tudi čisto nič ne zanima, kaj se okoli mene godi, po drugi strani so pa moji osebni dohodki premajhni, da bi jaz kaj takega hiši plačeval. Stanarino plačujem redno in kaj še hočete od mene. Za take stvari pa skrbite vi sami.«

»Saj ravno zato, tovariš Nečutov, vam pa...«

»Dovolj, tovariš Trpim, samo eno besedo še o tem in vas poženem iz mojega stanovanja. Ravno prej sem vam povedal, da stanarino plačujem jaz.«

Tov. Trpim se je dvignil, zamrmral zdravo in odšel. Doma je tuhtal, kaj naj naredi. Ali naj morda izterja sodnim potom. Nazadnje je rekel sam sebi. Res je težko biti predsednik hišnega sveta. Če hočeš pravilno zastopati interese skupnosti, se zameriš sostanovalcem. Če popuščaš, si slab gospodar. Naj bo že, kar hoče, štiri mesece še in bomo ta nesrečni jarem že nekako spet drugemu natakili na vrat.

In vidite, ta jarem se iz leta v leto natika drugemu na vrat, odnosi do družbene vrednosti večine stanovalcev pa ostajajo enaki. (vec)



Kakšno knjigo si mi prinesla?

(Nadaljevanje s 5. str.)

11. Komisija blagajne vzajemne pomoči — predsednik Stanko Pal, člana Viktor Kmetec in Irena Jerič;

12. Poverjenik za delavsko enotnost (časopis) Franc Meško.

Na tej seji si je novo izvoljeni odbor naložil tudi nalogo, da bo smotno in strogo nadzoroval delo posameznih sindikalnih podružnic, ker je iz zadnjega obdobja razvidno, da se nekatere podružnice niti najmanj niso aktivirale na svojem področju.

Precej živahna razprava se je tudi razvila zaradi Ruške kočnice na Pohorju (koča pri Arehu), katero naj bi vzela naš sindikat in sindikat Tovarne dušika Ruše v najem od planinskega društva SRS. Koča bi bila za rekreacijo poleti ali pozimi. Člani kolektiva in njihovi svojci pa bi tam letovali z regresom. Celo-

letna najemnina naj bi znašala 1.300.000 dinarjev. Koča ima 20 ležišč, en prostor za skupna ležišča in kuhinjo s precejšnjo zmogljivostjo. So pa še razne udobnosti za preurejevanje doma. (vec)

Vedno bolj in bolj se uveljavljajo skupne TV antene, saj cel gozd posameznih anten na strehah naših stanovanjskih blokov res ne lepša izgleda teh hiš. V inozemstvu že cela mesta napajajo s samo eno centralno anteno in dovajajo v posamezne hiše TV kabel, kot npr. vodovod in el. energijo. Izdelujejo take antene že kar enotno za 50, 100, 200, 300, 400, 500 in tako naprej do 2000 stanovanj. V Švici npr. je že z uredbo prepovedano v mestih montirati na 1 blok več kot 3 antene.

Kino „Svoboda“ Kidričevo

SPORED KINA ZA JULIJ 1965

1.—2. **Greh ljubezni**, španski barvni film.
7.—8. **Otoki**, domači črno-beli film.
10.—11. **Fra Diavolo**, ameriški črno-beli film.
14.—15. **Človek amfibija**, sovjetski barvni film.
17.—18. **Princesa iz Cleve**, francoski barvni film.
21.—22. **Dvojni obroč**, domači črno-beli film.
24.—25. **Angel je prišel**, španski barvni film.
28.—29. **Divje jagode**, švedski črno-beli film.
31. julij—1. avgust **Sabrina**, ameriški črno-beli vistavision film.

SPORED KINA ZA AVGUST 1965

4.—5. **Razgibano poletje**, domači črno-beli film.
7.—8. **Ubijalec Liberti Walanca**, ameriški barvni cinemaskopski film.
11.—12. **Nezadržljivi**, angleški črno-beli film.
14.—15. **Goljat in velikani**, italijanski barvni cinemaskopski film.
18.—19. **Flamka**, zahodnonemški črno-beli film.
21.—22. **Nevihita nad Mehiko**, mehiški črno-beli film.
25.—26. **Človek na mesecu**, angleški črno-beli vistavision film.
28.—29. **Siegfrid**, italijanski barvni cinemaskopski film.

(Nadaljevanje s prilogi)

sanem postopku, ali da tisti, ki je bil izbran, ne izpolnjuje z zakonom in razpisom predpisanih pogojev.

Ugovor se vloži v roku 15 dni od sprejema sklepa o izbiri kandidata svetu delovne enote, če je izvršila razpis komisija za sklepanje delovnih razmerij, oziroma delavskemu svetu podjetja, če je izvršila razpis natečajna komisija ali upravni odbor.

Če pritožbeni organ ugotovi, da razpis ni bil objavljen po predpisanem postopku, razveljavi odločbo o izbiri delavca in sam razpis. Če pa ugotovi, da izbrani ne izpolnjuje pogojev, ki jih predpisuje zakon ali razpis, razveljavi odločbo o izbiri delavca.

Po odločbi pritožbenega organa izgubi veljavo sporazum o sklenitvi delovnega razmerja, delovno razmerje pa preneha.

XII.

Podjetje lahko sklene z delavcem sporazum za delo na določen čas za vsa dela, ki nastopajo v večjem obsegu, kot je v tekočem letnem gospodarskem načrtu predvideno, in v vseh primerih, ko je treba nadomestiti odsotnega člana kolektiva, katerega odsotnost je daljša od 30 delovnih dni.

Delavcu, ki stopa na delo v podjetje za določen čas, preneha delo v delovni organizaciji z dnem, ko opravi v sporazumu določeno delo, s pretekom določenega časa oziroma z dnem, ko se vrne na delo odsotni član delovne skupnosti. Tozadevna določila mora vsebovati sporazum o delu za določen čas. Če delavec ostane na delu po preteku časa, določenega v sporazumu, se smatra, da je vstopil na delo v delovno organizacijo za nedoločen čas.

Na podlagi 2. odstavka 146. člena ter 85. in 89. člena Temelnjega zakona o delovnih razmerjih je delavski svet podjetja sprejel na svoji seji dne naslednji

začasni sklep

O ODGOVORNOSTI DELAVCA ZA KRŠITVE DELOVNE DOLŽNOSTI IN ORGANIH ZA PREGON IN IZREKANJE VZGOJNIH UKREPOV.

I.

Kršitev delovne dolžnosti je vsako dejanje ali opustitev, ki ovira ali onemogoča pravilno delovanje podjetja.

- Za hujše kršitve delovne discipline velja zlasti:
1. neopravičen izostanek z dela;
 2. zapuščanje dela in delovnega mesta med delovnim časom brez dovoljenja pristojnega starešine;
 3. malomarno in nevestno opravljanje dela;
 4. nemoralno vedenje v podjetju in netovariški ter nekorektni odnosi do sodelavcev;
 5. neupoštevanje odredb obratnega zdravnika v pogledu zdravljenja in ukrepov preventivne zdravstvene službe;
 6. ponareditve listin ali dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se preslepilo podjetje, ki utegne vplivati na sklenitev, trajanje in prenehanje delovnega razmerja;
 7. zloraba položaja ali prekoračenje pooblastila;
 8. povzročitev premoženjske škode podjetju z nemarnim ali nevestnim opravljanjem dolžnosti;
 9. opustitev ukrepov za varnost delavcev ali zaupanih stvari ali premajhna skrb za take ukrepe;
 10. nespoštovanje ukrepov za higiensko tehnično varstvo pri delu;
 11. neopravičena oziroma nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalog, ki jih izdajajo pristojni organi podjetja oziroma nadrejeni;
 12. pridobitev osebne gmotne koristi ter sprejemanje daril in drugih ugodnosti v zvezi z delom podjetja in na njegovo škodo;
 13. neupravičena uporaba denarja, vrednostnih papirjev ali delavcu na delovnem mestu zaupanih stvari, v svojo korist ali v korist koga drugega;
 14. prihod na delo v pijanem stanju ter pijanost med delom;
 15. odklonitev podatkov oziroma nepooblaščenno dajanje podatkov ali dajanje netočnih podatkov, ki se morajo po veljavnih predpisih dajati pooblaščenim organom, zavodom in organizacijam;
 16. povzročanje nereda ali pretepa v podjetju;
 17. neupoštevanje predpisov požarne varnosti ali pravil podjetja ali kršenja pravilnika o varovanju poslovne skrivnosti in o postopku s tujimi državljani, ki so v poslovnih stikih s podjetjem;
 18. prinašanje alkoholnih pijač v podjetje ali njih uživanje med delovnim časom;
 19. pridobitev osebne gmotne koristi na škodo člana podjetja s tatvino ali namerno poškodovanje sodelavčeve lastnine;
 20. prihod v podjetje ali odhod iz podjetja na nedovoljenih mestih;
 21. nekorekten odnos do nadrejenih ali do oseb, ki pridejo po službenih ali drugih opravkih v podjetje;
 22. povzročitev nevarnosti za življenje in zdravje ljudi ali za premoženje večje vrednosti z nevestnim opravljanjem svoje dolžnosti;
 23. neupravičena uporaba znakov podjetja ali golic z oznako podjetja v svojo korist ali v korist koga drugega;
 24. zlonamerna kritika nalog in postopkov nadrejenih ali sklepov organov upravljanja v namenu rušenja reda in delovne discipline;
 25. namerna opustitev pregona hujše kršitve delovne dolžnosti;
 26. vsako dejanje, ki ima za podjetje hujše politične ali moralne posledice;
 27. hujšo kršitev delovne dolžnosti stori tudi delavec, ki v roku enega leta po tem, ko je storil kršitev delovne dolžnosti, zaradi katere mu je bil izrečen vzgojni ukrep javnega opomina ali zadnjega javnega opomina, ponovno krši delovno dolžnost.

II.

Postopek za pregon kršitev delovne dolžnosti prične vodja delovne enote, kadar kršijo delovno dolžnost vodje delovnih enot, člani vodstva osrednjih služb in vodja razvoja, pa direktor podjetja.

Vodja delovne enote in direktor ali od njih pooblaščen oseba opravi potrebne poizvedbe, zasliši delavca ter dostavi celotni material o opravljenih poizvedbah in zaslišanjih z obrazloženim predlogom pristojni komisiji za izrekanje vzgojnih ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti.

III.

O kršitvi delovne dolžnosti razpravlja in odloča pristojna komisija na seji.

O predlogih za izrek vzgojnih ukrepov vodij DE odloča na prvi stopnji komisija za izrekanje vzgojnih ukrepov zaradi kršitev delovne dolžnosti SP delovne enote, o predlogih direktorja pa enaka komisija delavskega sveta.

V prejšnjem odstavku navedene komisije lahko izrečejo naslednje ukrepe:

1. opomin,
 2. javni opomin,
 3. zadnji javni opomin.
- Kadar pride komisija do zaključka, da gre za tako hujšo kršitev delovne dolžnosti, za katero bi bilo treba

izreči izključitev iz delovne organizacije, poda obrazložen predlog delavskemu svetu podjetja. O takem predlogu odloča delavski svet podjetja s tajnim glasovanjem. Sklep o izključitvi delavca iz delovne organizacije je sprejet, ako je zanj glasovala več kot polovica članov delavskega sveta.

IV.

Zoper odločbo o izreku vzgojnega ukrepa, ki so jo na prvi stopnji izdale komisije pri SPDE, imata delavec in vodja delovne enote pravico pritožbe na enako komisijo pri delavskem svetu podjetja.

Zoper odločbo komisije pri DS podjetja imata delavec in direktor podjetja pravico do pritožbe na delavski svet podjetja.

Pritožbo je vložiti v roku 15 dni po sprejemu odločbe pri prvostopni komisiji.

Pritožbeni organ mora odločiti o pritožbi v 30 dneh od dneva vložitve.

Pritožbo mora prvostopna komisija vročiti nasprotni stranki, ki lahko v roku 8 dni od prejema vloži pisмени odgovor na pritožbo.

V.

Pregon za kršitve delovne dolžnosti zastara v 6 mesecih od storjene kršitve, pravica izvršiti izrečeni vzgojni ukrep pa v 30 dneh od pravnomočnosti odločbe.

VI.

Če delavec meni, da je bil s sklepom o izključitvi iz delovne organizacije kršen določen postopek oziroma kakšna njegova pravica, lahko začne zoper tak sklep delovni spor.

Na podlagi 2. odstavka 146. člena ter 64. in 70. člena Temelnjega zakona o delovnih razmerjih je delavski svet podjetja sprejel na svoji seji dne naslednji

začasni sklep

O LETNEM DOPUSTU DELAVCEV IN O VIŠINI NADOMESTILA OSEBNEGA DOHODKA MED LETNIM DOPUSTOM.

I.

Delavci imajo pravico do letnega dopusta najmanj 14 do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.

V koledarskem letu 1965 se bodo letni dopusti deljevali glede na delovno dobo, ki jo je delavec prebil v delovnem razmerju, in sicer:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. za delovno dobo do 5 let | 14 delovnih dni |
| 2. za delovno dobo od 5—15 let | 18 delovnih dni |
| 3. za delovno dobo od 15—25 let | 24 delovnih dni |
| 4. za delovno dobo nad 25 let | 30 delovnih dni |
| 5. delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se dopust podaljša za 7 dni. | |

II.

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 11 mesecih nepretrganega dela in ima pravico izrabiti ga, če v delu ni imel presledka.

Če preide delavec neposredno ali s presledkom do 3 dni z dela v drugi delovni organizaciji v našo delovno organizacijo, se me šteje, da je imel v delu presledek.

Čas, ko je bil delavec v delovnem razmerju, preden je odšel na odslužitev ali doslužitev vojaškega roka, se mu šteje v delovno razmerje za pridobitev letnega dopusta, v kolikor se neposredno po odslužitvi roka vrne na delo v delovno organizacijo.

III.

Pravico do letnega dopusta ima tudi delavec, ki je odpovedal ali kateremu je odpovedano, in delavec, ki mu preneha delovno razmerje po sporazumu, ako do dneva, ko mu preneha delovno razmerje, izpolni pogoje za pridobitev pravice do letnega dopusta.

Podjetje mora delavcu iz prejšnjega odstavka omogočiti, da letni dopust izrabí.

IV.

Plan letnih dopustov predlagajo vodje delovnih enot in služb upravnemu odboru, ki ga potrdi.

Po potrjenem planu izdaja vodja kadrovske socialne službe odločbe o koriščenju rednih letnih dopustov.

V odločbi morata biti navedena višina letnega dopusta in čas, v katerem se mora izkoristiti.

Vodjem delovnih enot, članom vodstva osrednjih služb in vodji razvoja izdaja odločbo o koriščenju dopusta direktor podjetja. Direktorju podjetja izda odločbo o koriščenju dopusta upravni odbor.

Zoper odločbo o koriščenju rednega letnega dopusta ima delavec pravico pritožbe glede v odločbi navedene višine. Pritožba se vlaga v 15 dneh pri organu, ki je odločbo izdal. O pritožbah zoper odločbe vodje KSS odloča svet proizvajalcev DE, o pritožbi zoper odločbo direktorja upravní odbor in o pritožbi zoper odločbo upravnega odbora delavski svet podjetja. Pritožbeni organ mora pritožbo rešiti v 30 dneh.

Odločba o dopustu se mora delavcu vročiti najmanj 30 dni pred nastopom dopusta.

V.

Delavcu je treba omogočiti, da izrabí letni dopust brez presledka. Na njegovo zahtevo ali z njegovo privolitvijo se lahko določi, da izrabí letni dopust v dveh približno enakih delih.

Letnega dopusta ni mogoče prenašati v naslednje koledarsko leto. Če odide delavec na letni dopust ob koncu koledarskega leta, nadaljuje brez presledka dopust tudi v naslednjem letu.

Čas, ki ga delavec prebije med letnim dopustom v bolniškem stanju, odrejenim po zdravniku javne zdravstvene službe, se ne šteje v redni letni dopust.

VI.

V letni dopust se ne šteje čas, ko delavec ni delal zaradi državnega praznika, bolezenskega dopusta, orožnih vaj, predvojaškega pouka, udeležbe na prostovoljnih javnih delih, opravljanja državnih ali javnih funkcij, plačanega izrednega dopusta in neplačanega izrednega dopusta do 7 dni, delavki pa tudi ne čas, ko ni delala zaradi nosečnosti in poroda.

Delavcu se mora omogočiti, da izkoristi letni dopust.

V času letnega dopusta, razen za dneve tedenskega počitka, pripada delavcu dnevno nadomestilo v višini povprečnega osebnega dohodka, ki ga je prejel v zadnjih 3 mesecih, neposredno pred mesecem, v katerem je nastopil letni dopust.

Delavcem, ki so koristili letni dopust v mesecih januar, februar in marec 1965 pripada nadomestilo v višini povprečnega dnevnega osebnega dohodka, ki so ga prejeli v mesecu, v katerem so dopust koristili.

VII.

IZREDNI DOPUST

Delavec ima v spodaj navednih primerih pravico do izrednega plačanega dopusta, ki sme znašati v enem koledarskem letu skupaj največ 7 delovnih dni. Ti primeri so:

- | | |
|--|-------|
| 1. za poroko | 3 dni |
| 2. za rojstvo otroka člana kolektiva | 2 dni |
| 3. v primeru smrti | |
| a) žene, moža, otrok, posvojencev, staršev, tasta in tašče, bratov in sester | 3 dni |
| b) za ostale člane družine člana kolektiva, ki žive v skupnem gospodinjstvu | 3 dni |
| 4. pri vpoklicu k vojaškim vajam | 1 dan |
| 5. pri vrnitvi z vojaških vaj | 1 dan |
| 6. pri odhodu na odsluženje kadrovskega roka | 2 dni |
| 7. za opravljanje strokovnih izpitov iz poklicev, ki jih delavec opravlja v podjetju in ki so potrebni podjetju — do | 7 dni |

Izredni plačani dopust odobri vodja DE, za delavce iz 4. odstavka 4. točke pa direktor oziroma upravni odbor.

Nadomestilo osebnega dohodka za izredni plačani dopust znaša višino povprečnega osebnega dohodka za 8 ur, ki mu pripada za delo v mesecu, ko koristi izredni plačani dopust za vsak dan izrednega dopusta.

V upravičenih primerih dobi delavec neplačani izredni dopust za zasebne opravke.

Delavec lahko dobi neplačan izredni dopust v teku enega koledarskega leta, kolikor to v večji meri ne ovira rednega dela v podjetju, v sledečih primerih:

1. elementarne nesreče do 1 meseca
2. urejevanje družinskih in zasebnih zadev do 7 dni
3. za šolanje, strokovno usposabljanje in študijsko potovanje do 3 mesecev

Neplačan izredni dopust do 3 dni odobravajo vodje delovnih enot, nad 3 dni do 14 dni direktor podjetja, nad 14 dni pa upravni odbor podjetja.

Delovna doba se ne prekine ves tisti čas, ko je delavec na izrednem plačanem dopustu, in tudi ne tisti čas, ko je na neplačanem izrednem dopustu do enega meseca v posameznem koledarskem letu oziroma do treh mesecev, če mu je dovoljen neplačan izredni dopust zaradi šolanja.

VIII.

Za nosečnost in porod ima delavka pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 133 dni.

Z zdravniškim izvidom sme nastopiti delavka porodniški dopust 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred porodom.

Na podlagi 2. odstavka 146. člena ter 96. do 112. člena Temelnjega zakona o delovnih razmerjih je delavski svet podjetja na svoji seji dne sprejel

začasni sklep

O PRENEHANJU DELA DELAVCA V DELOVNI ORGANIZACIJI.

I.

Delavec ima pravico brez obrazložitve ob vsakem času prenehati z delom v delovni organizaciji in iz nje izstopiti pod pogojem, da je o tem predhodno pisмено obvestil kadrovske-socialno službo in da ostane na delu od tega obvestila dalje toliko časa, kakor je spodaj navedeno:

V smislu prejšnjega odstavka so delavci dolžni ostati na delu po obvestilu o namenu, da prenehajo z delom in izstopijo iz delovne organizacije, če imajo:

- | | |
|--|-----------|
| 1. delovno dobo do 5 let | 1 mesec |
| 2. skupne delovne dobe od 5 do 10 let | 2 meseca |
| 3. nepretrgano delovno dobo od 5 do 10 let v tem podjetju ali skupno delovno dobo od 10 do 15 let | 3 mesece |
| 4. nepretrgano delovno dobo od 10 do 15 let v tem podjetju ali skupno delovno dobo od 15 do 20 let | 4 mesece |
| 5. nepretrgano delovno dobo nad 15 let v tem podjetju ali skupno delovno dobo nad 20 let | 5 mesecev |

Ne glede na zgoraj navedeno morajo ostati delavci, razporejeni na delovno mesto vodje DE, člana vodstva osrednjih služb in vodja razvoja, v vsakem primeru na delu, potem ko so podali izjavo v smislu 1. odstavka te točke, še 5 mesecev, vodje organizacijskih enot pa 4 mesece.

II.

Delavec, ki samovoljno neha delati v nasprotju s prejšnjo točko, stori hujšo kršitev delovne dolžnosti ter se ga izključi iz delovne organizacije.

O izključitvi v smislu prejšnjega odstavka sklepa DS s tajnim glasovanjem na obrazložen predlog vodje kadrovsko-socialne službe. Sklep je veljaven, ako je zanj glasovala večina članov delavskega sveta.

Delavec, ki mu je delovno razmerje prenehalo zaradi samovoljne zapustitve dela v smislu prejšnjega odstavka, mora povrniti škodo, ki je enaka povprečni akontaciji njegovega osebnega dohodka za čas, ko bi moral v smislu 1. točke tega začasnega sklepa ostati na delu, kolikor s samovoljnim prenehanjem dela ni povzročil še večje škode.

III.

Z delavčevo privolitvijo se lahko sklene, da delavcu preneha delo v delovni organizaciji tudi pred potekom rokov iz 1. točke tega začasnega sklepa.

O takem prenehanju dela sklene vodja kadrovsko-socialne službe z delavcem pismeni sporazum potem, ko je pribavil pisмено mnenje vodje DE oziroma direktorja podjetja.

IV.

Brez privolitve delavca lahko delavcu preneha delo v delovni organizaciji le tedaj, kadar se odpravi delovno mesto ali trajneje zmanjša obseg dela oziroma poslovanje ali kadar se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahteve delovnega mesta, na katerem dela.

V.

Odprava delovnega mesta sme biti razlog za prenehanje dela delavca v delovni organizaciji v smislu 98. člena tega zakona samo, če je odpravo povzročila izpopolnitev organizacije dela, izpopolnitev delovnega procesa in delovnih postopkov v okviru delovne organizacije, ali če je delovno mesto odpravljeno zaradi poslovnega sodelovanja oziroma spojitve dveh ali več delovnih organizacij.

Sklep, da delavcu preneha delo zaradi odprave delovnega mesta v smislu prejšnjega odstavka, se sme sprejeti, če ni možnosti, da bi se delavca razporedilo na drugo ustrezno delovno mesto, ali če je delavec odklonil, da bi se usposobil za delo na drugem delovnem mestu, katero mu je bilo ponudeno v skladu z določbami splošnih aktov podjetja o strokovnem usposabljanju delavcev.

Delavec, ki mu je delo v podjetju prenehalo zaradi odprave delovnega mesta ali trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, ima pravico znova stopiti na delo v podjetju, če se v enem letu znova vpelje delovno mesto oziroma podobno delovno mesto, za katero delavec po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje zahteve.

VII.

Delovna sposobnost delavca, ki ne zadovoljuje zahtevam delovnega mesta na katerem dela, je lahko razlog za prenehanje njegovega dela v delovni organizaciji proti njegovi volji, če se to na objektivni način ugotovi in ni možnosti, da bi se delavca razporedilo na delovno mesto, za katero po svoji delovni sposobnosti zadovoljuje zahteve.

Za primer iz prejšnjega odstavka imenujejo vodje DE, v kolikor pa gre za vodilne delavce iz VIII. točke začasnega sklepa o stopanju delavcev na delo v podjetju pa direktor s posebno 3-člansko komisijo, katere naloga je, da ugotovi, ali delavec zadovoljuje zahteve delovnega mesta, na katerem dela. Člani komisije se imenujejo izmed strokovnjakov iste stroke, bodisi v okviru delovne enote oziroma podjetja ali izven podjetja, pri čemer morajo vsi člani komisije imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec, čigar delovna sposobnost se ugotavlja.

VIII.

O prenehanju dela delavca iz kakšnega razloga navedenega v 4. točki tega začasnega sklepa odloča delavski svet podjetja.

Sklep iz prejšnjega odstavka se izda pisмено in se z ustrezno obrazložitvijo vroči delavcu.

IX.

Sklep iz prejšnje točke delavski svet ne more veljavno sprejeti v naslednjih primerih: — dokler je delavec po zdravniškem izvidu začasno zdravstveno zadržan oziroma nezmožen za delo, dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji, na katero ga je napotila delovna skupnost, dokler je na letnem dopustu, na mladinski delovni akciji, na vojaških vajah ali na doslužitvi vojaškega roka do treh mesecev in dokler je

delavka noseča oziroma ima otroka, starega do osem mesecev.

DS ne more skleniti, da proti njegovi volji preneha delo v delovni organizaciji zaradi odprave delovnega mesta oziroma trajnejšega zmanjšanja dela ali poslovanja delavcu, ki je izvoljen član delavskega sveta ali upravnega odbora oziroma kakšnega drugega ustreznega organa delovne organizacije, odbornik ali poslanec zbora delovnih skupnosti.

X.

Delavcu lahko po sklepu DS podjetja brez njegove privolitve preneha delo v delovni organizaciji, ko dopolni pokojninsko dobo 40 let (delavec) oziroma pokojninsko dobo 35 let (delavka).

XI.

DS lahko brez privolitve delavca sklene, da mu preneha delo v delovni organizaciji, če se je začel postopek, da se delovna organizacija odpravi oziroma preneha.

XII.

Delavec, ki mu je sporočen sklep delavskega sveta, da mu preneha delo v delovni organizaciji, ima pravico ostati na delu še toliko časa, kakor je to odrejeno v točki 1. tega začasnega sklepa.

Če delavcu preneha delo med postopkom za odpravo oziroma prenehanje delovne organizacije, mu sme delavski svet podjetja določiti tudi krajši rok, kolikor mora še ostati na delu, vendar ne krajši od 15 dni.

Delavcu ni moč odreči pravice, da preneha z delom še pred pretekom roka iz 1. odstavka te točke, če to sam zahteva.

Če je delavski svet podjetja sprejel sklep o prenehanju dela pred potekom časa, kolikor bi delavec imel pravico ostati na delu, se mu mora za ta čas zagotoviti delež pri delitvi sredstev za osebne dohodke po vseh osnovah glede na njegove uspehe, ki jih je imel v poprejšnji obračunski dobi.

XIII.

V času, ko mora ostati na delu v delovni organizaciji bodisi po lastni odpovedi ali po odpovedi podjetja — med odpovednim rokom — ima delavec pravico tedensko enkrat izostati z dela po 8 ur na dan, ki si ga sam izbere, pod pogojem, da svoj izostanek najmanj dan poprej najavi neposredno predpostavljene mu. V tem času delavec lahko išče drugo zaposlitev.

Za čas, ko sme biti odsoten v smislu prejšnjega odstavka, ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v enaki višini, kakor je to predvideno za redni letni dopust.

XIV.

Kadar delavcu preneha delo v delovni organizaciji, se ga razreši z dnem, ko izteče čas, kolikor je moral ostati na delu.

Rok za razrešitev se sme podaljšati največ za 30 dni, če gre za dovršitev začtega dela, ki ga brez večje škode ali večjih tehničnih težav ne bi bilo mogoče izročiti drugemu delavcu. Po preteku tega časa pa sme delavec zapustiti delovno mesto tudi brez razrešitve.

Če je delavec poklican na vojaške vaje oziroma na odslužitev vojaškega roka do treh mesecev v času, ko bi moral delati, se tek tega časa na njegovo zahtevo ustavi z dnem, ko prejme poziv, in nadaljuje po vrnitvi z vojaških vaj oziroma od vojakov. V takem primeru delavcu ne more prenehati delo v delovni organizaciji proti njegovi volji, preden ne preteče 14 dni od dneva, ko se je vrnil z vaj oziroma od vojakov.

XV.

Delavcu preneha delo v delovni organizaciji, če je izključen iz delovne skupnosti in sicer z dnem vročitve dokončnega sklepa o izključitvi, v primeru samovoljne zapustitve dela pa z dnem, ko je prenehal z delom.

XVI.

Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti preneha delavcu v delovni organizaciji delo v naslednjih primerih: če pristojni organ socialnega zavarovanja spozna delavca za trajno in popolnoma nezmožnega za delo — z dnem vročitve pravnomočne odločbe o ugotovljeni nezmožnosti; če je delavcu po določbah zakona oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen — z dnem vročitve pravnomočne odločbe; če je delavec odsoten z dela dalj kot tri mesece, ker prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen oziroma ker se proti nje mu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep.

XVII.

Kadar je direktor podjetja razrešen v smislu predpisov o volitvah organov upravljanja, ostane še naprej član delovne organizacije ter mu je ponuditi drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim delovnim sposobnostim.

Kolikor razrešeni direktor ne sprejme ponujenega delovnega mesta, mu preneha delo po preteku 5 mesecev od dneva razrešitve.

XVIII.

Delavcu, pri katerem nastopi invalidnost, ne preneha delo v delovni organizaciji, če more glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije delati na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu.

Če ni ustreznega delovnega mesta iz 1. odstavka te točke, preneha delavcu delo v delovni organizaciji z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni invalidnosti.

Začasni sklepi o stopanju delavcev na delo v podjetju, o letnem dopustu delavcev in o višini nadomestila osebnega dohodka med letnim dopustom, o odgovornosti delavca za kršitve delovne dolžnosti in organih za pregon in izrekanje vzgojnih ukrepov ter o prenehanju dela delavca v delovni organizaciji, stopijo v veljavo z dnem, ko jih sprejme delavski svet podjetja.

Vsa določila v statutu podjetja in drugih splošnih aktih, ki so v nasprotju z navedenimi začasnimi sklepi, so s tem suspendirana.

Na podlagi 2. odstavka 146. člena Temelnjega zakona o delovnih razmerjih je Delavski svet podjetja sprejel na svoji redni seji dne naslednji

začasni sklep

O STOPANJU DELAVCEV NA DELO V PODJETJU.

I.

Delovno razmerje lahko sklene s podjetjem oseba, ki izpolnjuje sledeče pogoje:

1. da je dopolnila 18 let,
2. da je zdrava.

Izjemoma se lahko sklene delovno razmerje tudi z osebo staro 15 let za delo v administraciji ali delo primerno mladini.

Oseba, ki sklepa delovno razmerje s podjetjem, mora imeti delovno knjižico, napotnico za delo, ki jo izda zavod za zaposlovanje delavcev, in zdravniško spričevalo.

II.

Oseba, ki sklene delovno razmerje s podjetjem, mora biti predhodno pregledana po obratnem zdravniku v podjetju, ki ji v ta namen izda zdravniško spričevalo.

Delo v tovarni lahko opravlja vsaka oseba, ki je glede na izvid zdravstvenega pregleda fizično in psihično zdrava ter po svoji fizični kondiciji in konstituciji sposobna za dela, za katera želi skleniti delovno razmerje.

Stroške pregleda za osebe, ki nimajo pravice do brezplačnega zdravniškega pregleda in ki se sprejmejo na enako delo pod enakimi pogoji, kot je bilo njihovo prejšnje, plača podjetje.

To določilo velja za osebe, ki se zaposlijo pred potekom 6 mesecev od zadnje zaposlitve.

III.

Z delavcem, ki na novo stopa na delo, se sklene delavcem in podjetjem praviloma za nedoločen čas.

IV.

Z delavcem, ki na novo stopa na delo se sklene delovno razmerje za poskusno dobo 3. mesecev. Delovno razmerje s poskusno dobo je potrebno skleniti za vsa delovna mesta. V poskusni dobi mora delavec na določenem delovnem mestu izkazati sposobnosti, ki ustrezajo zahtevam delovnega mesta. Izkazano sposobnost ugotavlja vodja delovne enote s pisмено oceno o uspehu poskusnega dela, ki jo vroči delavcu. Drugi izvod dostavi vodja delovne enote kadrovske službi v pristojno reševanje.

V kolikor delavec ne izpolni uspešno zahtev poskusnega dela, mu preneha delo v delovni organizaciji z dnem vročitve pisмене ocene.

Delavec ima med poskusnim delom pravico ob vsakem času in brez obrazložitve prenehati z delom v delovni organizaciji in izstopiti iz delovne skupnosti.

V.

Oseba, ki sklene s podjetjem delovno razmerje, mora imeti delovno knjižico, ki jo ob sklenitvi delovnega razmerja odda v podjetju. Podjetje je dolžno izdati delavcu potrdilo o predaji delovne knjižice na predpisanem obrazcu.

VI.

O sprejemu delavcev na delo odločajo v statutu podjetja določeni organi, in sicer:

1. komisije za sprejem delavcev na delo pri svetih proizvajalcev DE,
2. sveti proizvajalcev DE za vodje DE,
3. delavski svet za direktorja,
4. upravni odbor za člane vodstva osrednjih služb in vodjo razvoja.

VII.

Vodje delovnih enot priglašajo komisijam za sklepanje delovnih razmerij potrebe po novih delavcih.

Zoper odločbe komisij za sklepanje delovnih razmerij ima direktor podjetja pravico ugovora v smislu 102. in 104. člena statuta. Ugovor se sme nanašati samo na strokovno izobrazbo in druge pogoje, katere mora izpolnjevati delavec na določenem delovnem mestu. Rok za ugovor je 15 dni od dneva, ko je komisija izdala odločbo o ustanovitvi delovnega razmerja.

Sporazum s sprejetim delavcem sklepajo vodje delovnih enot. Prav tako izdajo odločbo o postavitvi na delovno mesto.

(Konec na 7. in 8. strani)