

LITIJSKI predilec



GLASILO PREDILNICE LITJA

Leto XV.

Litija, junij 1974

Številka 6

Litijski predilec izhaja enkrat mesečno. Urejuje uredniški odbor: Branko Bizjak (glavni urednik), Albin Ankon, Martina Kralj, Marjan Sonc, Tone Štrus. List dobijo člani kolektiva in upoko-
jenci brezplačno. Tisk in klišaji: Gorenjski
tisk, Kranj

Akcija varčevanja

Samoupravni organi, družbeno politične organizacije in posamezni oddelki so že obravnavali akcijo varčevanja v podjetju, katere pobudnik so letos občinske družbeno politične organizacije. Politični dokumenti, sprejeti na skupni seji Izvršnega biroja predsedstva Zveze komunistov Jugoslavije in predsedstva Zveze sindikatov Jugoslavije nas še posebej zavezujejo v tej akciji.

Varčevanje zadeva slehernega člana kolektiva, na kateremkoli delovnem mestu. Varčevati je treba povsod, kjer je to mogoče. Sprejeti program, ki je v glavnem obnovitev že potrjenega stabilizacijskega programa preteklega leta, zajema sledeče točke:

1. IZKORIŠČANJE DELOVNEGA ČASA

Na delo je treba prihajati točno, oziroma toliko prej, da se ob uri, ki je določena za začetek delovnega časa na vseh delovnih mestih dejansko tudi prične z delom. Prav tako naj zaposleni končajo delo ob uri, ki velja za konec delovnega časa. Pogosto se dogaja, da člani kolektiva zamujajo ali že deset in več minut pred iztekom delovnega časa zapuščajo delovno mesto ali čakajo pred vratarnico. Zavedati se je treba, da vsaka izgubljena minuta delovnega časa pomeni tudi toliko manj opravljenega dela in tudi manj ustvarjenih sredstev.

2. KVALITETA IZDELKOV IN DELA je izrecno povezana s stroški. S premalo vestnim delom povzročamo lahko škodo v vseh fazah

produkcije, v vzdrževanju in tudi v vseh pomožnih službah. Slabo izdelani svitki povzročajo nihanje števil v predpredilnici, predebli flajerski navitki povzročajo težave in odpadke v predilnici, slaba kvaliteta preje iz predilnice povzroča odpadke in reklamacije v sukalnici in previjalnici. Slabo vzdrževanje strojev vpliva na produktivnost dela proizvodnje, prav tako slabo izkoriščanje delovnega časa v vseh ostalih službah vpliva na zaostanek dela, prekoračitev postavljenih rokov in podobno.

3. ČUVANJE OSNOVNIH SREDSTEV IN VSEH SREDSTEV ZA DELO

Priznati je treba, da je naš odnos do strojev in opreme zelo slab. Ne znamo ceniti tega, kar smo ustvarili z lastnimi sredstvi in kar nam bo dobro služilo le, če bomo sredstva, vso opremo in zgradbe vestno čuvali in vzdrževali. To velja enako za drago strojno opremo, kot za zgradbe. Ugotavljamo lahko, da po nekaj mesecih manjka na strojih že veliko rezervnih delov, da so vrata, podi in sanitarije že v novih zgradbah poškodovane zaradi malomarne uporabe. In še bi lahko naštevali podobne primere.

4. IZKORIŠČANJE SREDSTEV IN POMOŽNEGA MATERIALA

V proizvodnji uporabljamo zelo drago surovino, vendar nastaja pri delu še vedno preveč odpadkov. Predvsem pa je očitno malomarno rokovanje s pomožnim materialom v vseh službah. Na smetišču lahko najdemo še popolnoma uporabne cevke za predilne stroje, krila, vozičke, košare, lonce in še veliko podobnega uporabnega materiala. To je slaba slika naših odnosov. Vzemimo za primer, da flyerski lonec stane 600 din, flyerska cevka 10 din, cevka za prstančni stroj 2 din. Seštevek uporabnega materiala na smetišču bi nanesele kar zajetno število. Prav tako je opaziti preveliko porabo sredstev za čiščenje (ščetke, metle, krpe, čistila in podobno).

Zavedati se moramo, da tudi vse odvečne stroške krijemo iz naših skupnih sredstev. Zato moramo odnos tako do izkoriščanja delovnega časa, kvalitete izdelkov, do osnovnih sredstev, surovin in pomožnega materiala bistveno spremeniti, da bi nam ostalo čimveč sredstev za delitev. Vsakdo na svojem delovnem mestu lahko veliko pripomore k temu. S skupnim prizadevanjem tudi uspehi ne bodo izostali.

Kdaj naj bodo sestanki

Gospodarska zbornica in republiški odbor sindikatov so ob priliki, ko so obravnavali uveljavljanje delegatskega sistema in celotni kompleks vprašanj delegatov v samoupravnih organih, opozorili tudi na stališče, da bi bilo priporočljivo sestanke samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij ter razna posvetovanja sklicevati izven delovnega časa. To je bilo le priporočilo, je pa seveda še nadalje odvisno od odločitve kolektiva in članov samoupravnih organov, kdaj bodo sklicevali sestanke.

Omenjeno priporočilo je sprožilo različne debate v kolektivih in tudi v tisku po vsej državi. Večina zastopa stališče, da je zaradi varčevanja z delovnim časom treba sestanke družbenopolitičnih organizacij sklicevati izven delovnega časa — dočim naj bi sestanki samoupravnih organov bili med delovnim ali proti koncu delovnega časa. Nekateri pa menijo, da bi bilo tudi sestanke samoupravnih organov treba sklicevati izven delovnega časa ali celo ob nedeljah dopoldne.

Za naš kolektiv so te razprave in priporočila le bolj informativnega pomena. Zaradi dela v vseh mogočih turnusih, bi težko rekli kdaj pri nas sploh preneha delovni čas. Za kdaj sklicati sestanke, da ne bi bil nihče na delu?

Pol dvanajsta ura je že kar tradicionalno uzakonjena za sestanke delavskega sveta. Takrat del članov DS odhaja z dela, drugi ga predčasno zapustijo ali kasneje začno. Sicer pa so zasedanja delavskega sveta zadnje čase tako obsežna, da skoraj vsakemu nekoliko sežejo v prosti čas. Se je ostalih samoupravnih organov (odborov in komisij) pa so ali krajše ali pa redkeje sklicane in zato ne obremenjujejo v večji meri delovnega časa.

Našemu kolektivu o sklicovanju sestankov samoupravnih organov v prostem času prav gotovo ne bo treba sklepati posebej, verjetno pa bodo tudi družbenopolitične organizacije težko izbrale čas sestankov, ko ne bi bil nihče od prizadetih na delu. Pa naj še kdo reče, da nismo delovni kolektiv.



Poziv k varčevanju je opravičen

Priloga k obravnavi predloga Pravilnika o delitvi dohodka in OD

Komisija za delitev dohodka in osebnih dohodkov ter sestavo pravilnikov je kot delovno telo samoupravnih organov dobila od DS podjetja nalogo, da analizira učinkovitost uporabljenega nagajevalnega sistema na prizadevanju vseh delavcev za zagotovitev in realizacijo prisotnosti vseh tistih dejavnikov, katerih vplivi v aktivnostni dejavnosti podjetja imajo svoj končni odraz v povečanju dohodka ter ustrezno analitičnim ugotovitvam in zaključkom pripravi predlog za funkcionalnejši nagajevalni sistem. Hkrati s tem je bila komisiji dana še dolžnost, da prouči vsa določila uporabljenega »Pravilnika o delitvi dohodka in OD«, jih vsebinsko uskladi z ustreznimi novimi zakonskimi predpisi in določili samoupravnih sporazumov ter izdela predlog za novi »Pravilnik o delitvi dohodka in OD«.

Z realizacijo naloge je komisija pričela po pričetku letošnjega leta. Po proučitvi funkcionalnosti uporabljenega nagajevalnega sistema in vsebine posameznih določil pravilnika je komisija na osnovi pogostih in nadrobni obravnav številnih predlogov za razne nagajevalne sisteme ter po proučitvi ustreznih zakonskih in samoupravnih sporazumskih določil pripravila in izdelala predlog »Pravilnika o delitvi dohodka in OD«, za katerega smatra, da je tako sistemsko kot po usklajenosti z zakonskimi in sporazumskimi določili primeren za obravnavo in sprejetje.

Pri oblikovanju vsebine predloga pravilnika so bile pri članih komisije stalno prisotne težnje, da vključijo v sistemsko vsebino vse tiste nagajevalne kriterije, ki imajo čim neposrednejši in učinkovitejši vpliv predvsem na povečanje proizvodnje, produktivnosti in na znižanje poslovnih stroškov ter s tem na povečanje dohodka, osebnih dohodkov in skladov, ob upoštevanju prisotnosti realnih nagajevalnih osnov. Zaradi tega imajo po predlogu za oblikovano in za razdelitev pripadajočo velikost sredstev za OD in s tem na velikost individualnih OD odločujoč vpliv količine in vrst proizvodne preje v predlinici in sukalnici ter v četrtletnem, poletnem in letnem obračunskem obdobju doseženi dohodek, na velikost OD delavcev, ki delajo po normiranem delovnem učinku pa poleg tega še izpolnjevanje normiranih proizvodnih delovnih nalog.

Enake težnje, ki so bile prisotne pri iskanju nagajevalnih kriterijev, so komisijo vodile tudi pri oblikovanju rešitve nanašajoče se na obračunske osnove neposrednih proizvodnih delavcev, ki delajo po normiranem delovnem učinku. Zato predlog vsebuje rešitev, po kateri imajo neposredni proizvodni delavci pravico do obračuna OD za delo po učinku na podlagi obračunske osnove, ki je za 10 % višja od obračunske osnove za delo po času in to za čas, ko delajo po normiranem delovnem učinku.

Pri oblikovanju vsebine določil nanašajočih se na ugotavljanje in delitev dohodka pa je komisija uporabljala ustrezne zakonske predpise oz. določila samoupravnih družbenih dogovorov, medtem ko so rešitve, ki jih vsebuje predlog na področju dodatkov na OD in nadomestil OD v pretežni meri usklajene z določili ustreznih samo-

upravnih sporazumov. In zato tudi na področju dodatkov na OD predlog skrajšuje delovno dobo kot osnovo za pridobitev pravice do dodatka za delovne izkušnje od 20 do 5 let, razširja dodatek za predelavo barvnih prej še na delovna mesta predic in sukalk, zvišuje dodatek na nočno delo od 30 na 40 %, na področju nadomestil OD pa zvišuje na domestilo z odsotnost z dela zaradi bolezni in zdravljenja od 80 na 90 %.

Predlog pravilnika vsebuje še druge nove oziroma spremenjene ali dopolnjene sedaj uporabljene rešitve, ki so izoblikovane v posameznih določilih in razvidne iz v nadaljevanju prikazane delno skrajšane vsebine predloga pravilnika s področja oblikovanja in delitve sredstev za OD, obračunskih osnov, vrednosti točk, OD za delo po času in učinku, dodatkov na OD in nadomestil OD.

1. Sredstva za OD se oblikujejo in delijo za delovno organizacijo kot celoto.

Sredstva za OD se oblikujejo in delijo za mesečna, četrtletna, polletna in letna obračunska obdobja. Sredstva za OD, ki se oblikujejo in delijo za mesečna, četrtletna in polletna obračunska obdobja, predstavljajo akontacijska sredstva za OD. Dokončno oblikovanje in delitev sredstev za OD se opravi za letno obračunsko obdobje.

Sredstva za OD, ki pripadajo za razdelitev v posameznih mesečnih obračunskih obdobjih, predstavljajo sredstva za OD za dosežene proizvodne uspehe. Sredstva za OD, ki pripadajo za razdelitev za četrtletno, polletno in letno obračunsko obdobje pa predstavljajo sredstva za OD za uspešnost poslovanja delovne organizacije.

Sredstva za OD se za posamezna mesečna obračunska obdobja delijo 12. v mesecu za preteklo mesečno obračunsko obdobje. Sredstva za OD, ki pripadajo za razdelitev za uspešnost poslovanja pa se praviloma delijo:

12. 5. za obračunsko obdobje 1. 1. do 31. 3.

9. 9. za obračunsko obdobje 1. 1. do 30. 6.

25. 12. za obračunsko obdobje 1. 1. do 31. 12.

in to na podlagi ocene v tem obdobju doseženega dela dohodka, ki se deli na sredstva za OD in ostanek dohodka.

Sredstva za OD se za posamezna mesečna obračunska

obdobja oblikujejo na podlagi v obračunskem obdobju proizvedene količine proizvodov predilnice in sukalnice ter vrednosti vloženega dela.

Sredstva za OD, ki pripadajo za razdelitev za mesečno obračunsko obdobje na podlagi proizvodnih uspehov, se delijo na sredstva za OD za delo po učinku in času (v rednem in nadurnem delu) ter na sredstva za dodatke na OD in nadomestila OD. Delitveno razmerje se ugotavlja za letno obračunsko obdobje in temelji na elementih letnega finančnega programa delovne organizacije.

Del sredstev za OD, ki je namenjen za kritje OD za delo po času in učinku, se razdeli v celoti, del sredstev, ki je namenjen za kritje dodatkov na OD in nadomestil OD pa v dejansko potrebni velikosti.

Uspešnost poslovanja delovne organizacije se ugotavlja s periodičnimi obračuni, za letno obračunsko obdobje pa na podlagi ocene v poslovnem letu dosežene velikosti tistega dela dohodka, ki je namenjen za delitev na sredstva za OD in ostanek dohodka.

Velikost sredstev za neto OD, ki pripadajo za razdelitev za uspešnost poslovanja, se za četrtletno, polletno in letno obračunsko obdobje ugotavlja na način:

sredstva za neto OD =
doseženi doh. + real. amort.

1 + x

Del sredstev za neto OD, ki se za dosežene poslovne uspehe dejansko razdeli, predstavlja razliko med porabljenimi in po navedeni enačbi ugotovljenimi in za razdelitev pripadajočimi sredstvi za neto OD z upoštevanjem naslednje delitvene lestvice:

Velikost razlike
(v 000 din)

do 1.000

nad 1.000 do 1.500

nad 1.500 do 4.000

Za OD se nameni in razdeli
(v 000 din)

celotna razlika

1.000 + 20 % razl. nad 1.000

1.500 + 20 % razl. nad 1.500

Ostali del preseženih in nerazdeljenih sredstev za OD se prenese v ostanek dohodka.

Faktor x, ki vpliva na oblikovanje velikosti sredstev za neto OD pripadajoča za razdelitev na podlagi doseženega poslovanja uspeha, je planirano delitveno razmerje med akumulacijo in sredstvi za neto OD. Njegov izračun temelji na letnem finančnem programu.

2. Obračunske osnove predstavlja:

— izhodiščno obračunsko osnovo delovnih mest za delo po času,

— izhodiščno obračunsko osnovo delovnih mest za delo po učinku,

— dosežene individualne obračunske osnove za delo po času in učinku,

— obračunske osnove za obračun dodatnih OD, ki pripadajo delavcu na podlagi dosežene uspešnosti poslovanja delovne organizacije.

Izhodiščne obračunske osnove delovnih mest za delo po času so točkovne ocene delovnih mest, dobljene s sumarno metodo ocenjevanja delovnih mest.

Izhodiščne obračunske osnove delovnih mest za delo po normiranem delovnem učinku so za 10 % povečane točkovne ocene delovnih mest oz. izhodiščne obračunske osnove za delo po času. Povečane obračunske osnove se pri obračunu OD uporabljajo le za delavce, ki delajo po normiranem delovnem učinku in to za čas, ko delajo po učinku.

Dosežene individualne obračunske osnove delavcev, ki ne delajo po normiranem delovnem učinku, so enake izhodiščnim obračunskim osnovam njihovih delovnih mest za delo po času.

Dosežene individualne obračunske osnove delavcev, ki delajo po normiranem delovnem učinku, so povečane ali zmanjšane izhodiščne obračunske osnove za delo po učinku, njihova velikost pa je odvisna od doseganja delovnih norm, upoštevajoč pri tem še delo po času.

Obračunske osnove za ugotavljanje velikosti dodatnega dela OD, ki naj ga delavec prejme za doseženo uspešnost poslovanja v četrtletnem, polletnem in letnem obračunskem obdobju, predstavljajo faktor »b« in delavčevi v obračunskem obdobju prejeti neto OD. Faktor »b« je razmerje med sredstvi za OD, ki pripadajo za razdelitev za doseženi poslovni uspeh in izplačani sredstvi za OD.

3. Vrednost točke za obračun mesečnih OD posameznih delavcev za delo po učinku in času je v posameznem mesečnem obračunskem obdobju enaka za vse delavce, med posameznimi mesečnimi obračunskimi obdobji pa se njena vrednost spreminja odvisno

za delovno dobo

nad 5 do 10 let

nad 10 do 15 let

nad 15 do 20 let

nad 20 do 25 let

nad 25 do 30 let

nad 30 let

Osnovni mesečni neto OD posameznega delavca je zmnožek iz izhodiščne obračunske osnove njegovega delovnega mesta za delo po času, planirane neto vrednosti točke in trajanja rednega dela v mesečnem obračunskem obdobju, ki znaša 182 ur.

Dodatek na OD za delo v 4-izmenskem delovnem režimu znaša 10 % na delavčev

od velikosti za razdelitev pripadajočih sredstev za OD za delo po učinku in času (količina in vrst proizvodnje, produktivnost).

Vrednost točke za obračun dodatkov na OD in nadomestil OD je praviloma nespremenljiva tekom celotnega letnega obračunskega obdobja in enaka za vse delavce v delovni organizaciji (predvidena vrednost znaša 0,043 din bruto).

4. Mesečni neto OD posameznega delavca sestavljajo:

— OD za delo po času in učinku,
— dodatki na OD,
— nadomestila OD in
— dodatni OD za dosežene poslovne uspehe delovne organizacije.

Velikost mesečnega neto OD delavca za delo po učinku je odvisna od trajanja dela po učinku, dosežene individualne obračunske osnove in v mesečnem obračunskem obdobju dosežene neto vrednosti točke za delo po učinku in času.

Velikost mesečnega neto OD delavca za delo po času je odvisna od trajanja dela po času, izhodiščne obračunske osnove delavčevega delovnega mesta za delo po času in v mesečnem obračunskem obdobju dosežene neto vrednosti točke za delo po času in učinku.

5. Dodatke na OD, ki imajo svoj vir v sredstvih izločenih iz dohodka za OD, tvorijo:

— dodatek za delovne izkušnje,
— dodatek za delo v 4-izmenskem delovnem režimu,
— dodatek za nočno delo,
— dodatek za delovno obremenitev,
— dodatek za predelavo barvnih prej in
— dodatek za delo v podaljšanem delovnem času oz. za delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo).

Do mesečnega dodatka na OD za delovne izkušnje pridobi delavec pravico z izpolnjenim 5-letno delovno dobo. Velikost dodatka posameznega delavca je odvisna od izpolnjenosti delovne dobe in velikosti njegovega osnovnega mesečnega neto OD. Dodatki za delovne izkušnje znašajo:

% od osnovnega neto OD

2

4

6

8

10

12

osnovni mesečni neto OD in to za čas, ko je v mesečnem obračunskem obdobju delal v takšnem delovnem režimu. Velikost mesečnega dodatka, ki pripada delavcu za štiri-izmenski delovni režim, je odvisna od izhodiščne obračunske osnove njegovega delovnega mesta za delo po času, neto vrednost točke za dodat-

(Nadaljevanje na 3. strani)

Priloga k obravnavi predloga . . .

(Nadaljevanje s prejšnje str.)
ke na OD in trajanje dela v takšnem delovnem režimu.

— — —
Dodatek za nočno delo znaša 40 % od izhodiščne obračunske osnove delovnega mesta za delo po času. Velikost mesečnega dodatka za nočno delo posameznega delavca je odvisna od izhodiščne obračunske osnove delovnega mesta, katerega dela opravlja, trajanje dela v nočnem delovnem času in neto vrednosti točke za dodatke na OD. Za nočni delovni čas se šteje čas od 22. do 5. ure.

— — —
Dodatki na OD v posebnih delovnih pogojih, ki imajo svoj vir v psihofizični obremenitvi delavk pri posluževanju predilnih in sukalnih strojev (dodatki za delovno obremenitev), znašajo od 2 do 12 % na OD, ki ga je delavka pridobila z delom po normiranem delovnem učinku, od stopnje delovne zaposlenosti in neto vrednosti točke za dodatke na OD. Stopnja delovne zaposlenosti oz. obremenjenosti je odvisna od velikosti posluževalnega območja in drugih materialnih tehničnih in tehnoloških pogojev.

— — —
Dodatek na OD za predelavo barvnih prej znaša 5 % na OD, ki ga je delavka pridobila z delom po učinku ali času pri predenju, dvojenju, previjanju ali sukanju določenih temnejših in težje vid-

nih prej, (dodatek ne pripada delavkam na avtomatih Savio RS 2). Velikost dodatka za za predelavo barvnih prej je odvisna od izhodiščne obračunske osnove delovnega mesta za delo po času, trajanja predelave barvne preje in neto vrednosti točke za dodatke na OD.

— — —
Za nadurno delo znaša dadek na OD 50 % od izhodiščne obračunske osnove delovnega mesta za delo po času. Enaka velikost dodatka pripada delavcu tudi za delo na dan tedenskega počitka in za delo na dan državnega, republiškega in tovarniškega praznika. Velikost mesečnega dodatka na OD za nadurno delo posameznega delavca je odvisna od izhodiščne obračunske osnove delovnega mesta za delo po času, trajanja dela v nadurnem delovnem režimu in neto vrednosti točke za dodatke na OD.

— — —
6. Nadomestila OD, ki imajo prav tako kot dodatki na OD vir v sredstvih izločenih iz dohodka za OD, predpostavljajo:

- nadomestilo za državne, republiške in tovarniški praznik,
- nadomestilo za redni dopust,
- nadomestilo za izredni plačani dopust,
- nadomestilo za zastoje,
- nadomestilo za odsotnost z dela zaradi opravljanja državljskih dolžnosti in
- nadomestilo za odsotnost z dela zaradi bolezni in zdravljenja (do 30 koledarskih dni).

Velikost nadomestila OD delavca za dneve državnih, republiških in tovarniških praznikov je odvisna od izhodiščne obračunske osnove delavčevega delovnega mesta za delo po času, neto vrednosti točke za nadomestilo OD in trajanja odsotnosti z dela z upoštevanjem sedem urnega rednega delovnega časa.

— — —
Med koriščenjem rednega letnega dopusta pripada delavcu nadomestilo OD, katerega velikost je odvisna od delavčeve poprečne obračunske osnove dosežene v predhodnih treh mesečnih obračunskih obdobjih za delo po učinku in času, trajanja odsotnosti z dela in neto vrednosti točke za nadomestilo OD.

— — —
Velikost nadomestila OD za izredni plačani dopust se delavcu, ki mu je v skladu z določili SS MRZD dana pravica do izrednega plačanega dopusta, ugotavlja na enak način kot nadomestilo za redni letni dopust.

— — —
Do nadomestila za zastoje iima delavec pravico, kadar je do prekinitve dela prišlo zaradi pomanjkanja energije, surovin, pomožnega materiala, utensilij, menjave proizvodov, kvarov in lomov na stroju in opremi, čiščenja in popraviljanja strojev ter malice. Velikost neto nadomestila OD za zastoje je odvisna od izhodiščne obračunske osnove delavčevega delovnega mesta za delo po času, trajanja prekinitve dela in neto vrednosti točke za nadomestila OD.

Za daljše prekinitve dela, ki ga povzroči pomanjkanje energije ali surovin, pripada delavcu nadomestilo za izredni plačani dopust v višini 80 odst. in sicer v primerih, ko izpad proizvodnje ni mogoče nadomestiti z delom na dan tedenskega počitka in v ostalen razpoložljivem delovnem času. Pravico do 80 % nadomestila OD za izredni plačani dopust v primerih daljše prekinitve dela delavec lahko uveljavlja tedaj, ko prekinitve traja do 10 koledarskih dni. O nadomestilu OD za nadaljnje dni odloča DS delovne organizacije.

— — —
Za odsotnost z dela zaradi opravljanja državljskih dolžnosti je velikost nadomestila OD odvisna od poprečnega mesečnega OD delavca, ki ga je dosegel v predhodnih treh mesečnih obračunskih obdobjih in trajanja odsotnosti z dela.

— — —
Nadomestilo OD za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni in zdravljenja znaša za odsotnost do 30 koledarskih dni 90 odst. od poprečnega mesečnega OD, ki ga je delavec dosegel v preteklem letnem obračunskem obdobju za delo po času in učinku vključno z dodatki OD in nadomestili OD. Višina nadomestila OD za odsotnost z dela zaradi bolezni in zdravljenja, ki je posledica nezgode na delu, znaša 100 % od poprečnega mesečnega neto OD preteklega leta. Nadomestilo OD za čas bolezni in zdravljenja pripada delavcu od prvega dne odsotnosti dalje.

7. Dodatni del OD za poslovni uspeh delovne organizacije prejme delavec na vse v obračunskih obdobjih prejete neto OD. Za prejete neto OD se štejejo:

— neto OD za delo po učinku in času v rednem in nadurnem delu,

— dodatki na OD na delovne izkušnje, nočno delo, 4. izmensko delo, za delovno obremenitev in predelavo barvnih prej in

— nadomestilo OD za praznike, za redni in izredni plačani dopust, za zastoje, za opravljanje državljskih dolžnosti, za bolezen in zdravljenje in nadomestila OD za porodniški dopust.

— — —
Velikost dodatnega dela OD, ki ga delavec prejme za doseženi poslovni uspeh delovne organizacije, je odvisna od višine njegovih neto OD, ki jih je prejel v obračunskem obdobju in velikosti dodatne denarne vrednosti pripadajoče na 1 dinar prejetih neto OD (faktor »b«).

8. V skladu z določili SS o načelih in merilih delitve dohodka in OD znaša najnižji mesečni neto OD za redno delo pri polnem delovnem času in normalni delovni učinek najmanj 60 % od poprečnega neto OD zaposlenega v SRS, doseženega v preteklem letnem obračunskem obdobju (najnižji mesečni OD znaša 1.400 din).

Najvišji neto OD ne sme presegati višine dobljene z izračunom po ustreznih določilih istega samoupravnega sporazuma.

Gospodarski vestnik poroča

Več domačega bombaža

Tekstilna industrija Jugoslavije je lansko leto uvozila 93.788 ton bombažnih vlaken, od tega slovenska 18.167 ton. Poleg tega pa so tekstilci uvozili tudi približno 13.000 ton drugih vlaken bombažnega tipa, od tega SR Slovenija skoraj 4.000 ton. Lani je bilo moč večkrat slišati med slovenskimi tekstilci, da bi lahko doma pridelali znatno več bombaža. Dobre pogoje za pridelovanje te surovine ima pri nas predvsem Makedonija.

Kot pa v zadnjem času poročajo iz Makedonije, bodo v tej republiki v bodoče posvetili znatno več pozornosti pridelovanju bombaža. Gre predvsem za tiste kraje v Makedoniji, ki imajo izredno ugodne pogoje za pridelovanje te za tekstilno industrijo nad vse pomembne surovine.

Makedonija je trenutno, lahko bi rekli edina proizvajalka bombaža v Jugoslaviji. Sedaj ima zasejanih 8.000 ha površine za bombažem, pridelava pa ga okoli 7.500 ton. Drugo pa je seveda uvoz. Predvidoma že prihodnje leto pa bodo Makedonci posejali s to kulturo približno 14.000 hektarov površin oziroma pridelali okoli 15.000 ton bombaža. Leta 1980 naj bi posejali že 20.000 hektarov površin, na

katerih naj bi bil poprečen letni pridelek 13,2 mtc na hektar. To torej pomeni — leta 1980 naj bi v Makedoniji pridelali približno 26.500 ton bombaža.

Ti računi temeljijo na predpostavki, da bodo do leta 1980 dokončani melioracijski sistemi in da se bo v pridelovanju bombaža uporabljala sodobna tehnika oziroma tehnologija.

V Makedoniji nadalje predvidevajo, da bodo leta 1985 pridelali že 40.000 ton bombaža na 25.000 ha, poprečni hektarski donos pa naj bi znašal 16 mtc.

Jugopamuk — poslovno združenje za pospeševanje proizvodnje bombaža in svile v Makedoniji, ki je bilo ustanovljeno leta 1961, danes

združuje približno 30 kmetijskih delovnih organizacij, preko teh organizacij pa je zajetih tudi približno 24.000 zasebnih kmetovalcev, ki se

ukvarjajo s pridelovanjem bombaža. S združenje uvaja v pridelovanje novo tehnologijo, zato je tudi uvozilo specialne stroje za sejanje, uva-

ža tudi stroje z rotacijskimi motikami, ki lahko vsak dan nadomestijo do 500 delavcev. Poleg tega pa je združenje kupilo tudi 25 kombajnov

27. julij — Dan samoupravljalcev

V Ljubljani bo 27. junija letos osrednja jugoslovanska prireditve ob dnevu samoupravljalcev. Udeleženci bodo poslušali referat Franceta Popita, ki bo govoril o izkušnjah pri uresničevanju ustave v družbeno ekonomskih odnosih, ter prisostvovali podelitvi priznanj Zveze sindikatov Slovenije organizacijam in posameznikom za njihov prispevek v uveljavljanju samoupravljanja. Udeleženci bodo po skupinah nadalje obravnavali različna vprašanja v zvezi s samoupravljanjem v organizacijah združenega dela, v krajevnih skupnostih in drugih samoupravnih ustanovah.

Temeljne organizacije združenega dela s področja Slovenije bodo poslale na prireditve sto delegatov, krajevnih skupnosti 50, iz ostalih republik pa bo na prireditvi sodelovalo še okrog 200 delegatov. V popoldanskem času se bodo udeleženci prireditve razdelili po skupinah in obiskali 17 delovnih, krajevnih in samoupravnih interesnih skupnostih in skupaj z njihovimi predstavniki obravnavali vnaprej pripravljene razprave s področja samoupravne prakse.

Organizatorji prireditve so se dogovorili tudi z občinskimi organizacijami Zveze sindikatov, ZK in

skupščinami, da bodo v juniju tudi po posameznih občinskih organizirali podobne prireditve, na katerih bodo obravnavali referat in gradivo osrednje ljubljanske prireditve. Naše podjetje bo poslalo na občinsko prireditve, ki bo 24. junija v Litiji, predstavnike samoupravnih organov in sindikata.

Samoupravljalci bodo torej v tem mesecu preverili našo samoupravno prakso in nedvomno nakazali tudi smernice za nadaljni razvoj samoupravljanja v državi. Kajti tudi samoupravljanje mora iskati še nove in nove poti za doseganje naših skupnih ciljev.

Zasedanje DS 2. V. 1974

Trinajst točk dnevnega reda, prisotnih 31 članov delavskega sveta, ki so tri ure intenzivno razpravljali in sklepali. Rezultat: 19 sprejetih sklepov, ki so bili po zasedanju že objavljeni na oglasni deski DS, na tem mestu pa bi o njih nekoliko obširneje spregovorili.

Tromesečni obračun

Dve strani številčnih podatkov o poslovanju, ki so jih prejeli člani DS pred zasedanjem z vabili in pa sededa ugoden rezultat poslovanja so bili vzrok, da se pod to točko razprava ni obširneje razvila. Kajti dober uspeh ni problematičen.

Ugotavljali so le vzroke dobrih dosežkov in tudi pomanjkljivosti, ki jih bo treba še odpraviti ali izboljšati. Ena takih je nedosežen plan proizvodnje v sukalnici. Vzroki so v prestavljanju strojev, ki je potekalo v tem času, neizkoriščanju učinkovitih sukalnih strojev in tudi pomanjkanje delovne sile. V glavnem pa ima ta oddelek še vse možnosti, da do konca leta doseže planirano proizvodnjo. Pomembno pa je tako za sukalnico kot za previjalnico, da bodo izdelane in uresničene norme, pravilno in pravočasno priučena delovna sila, polno zasedeni stroji tako, da bodo zaposleni lahko do kraja izkoristili svojo ustvarjalnost.

Obravnavali so tudi problematiko podražitev surovin, je še posebno občutna iz preteklega v letošnje leto. V prvem tromesečju smo predelovali še precej surovin iz lanskoletnih zalog, zato pa bo podražitev dosti bolj občutna v drugem tromesečju, kajti cene prej zaenkrat še niso spremenjene.

Akcija varčevanja

je pravzaprav obnovitev ukrepov sprejetega stabilizacijskega programa v predlanskem in lanskem letu.

Politični dokumenti, ki so jih sprejeli na skupni seji Izvršnega biroja predsedstva ZKJ in Zveze sindikatov Jugoslavije, zavezujejo vodstva delovnih organizacij in tudi vseh drugih institucij k varčevanju.

Več o sprejetih stališčih pod to točko je napisano v uvodniku časopisa, družbenopolitične organizacije pa so

tudi že pozvale kolektiv k sodelovanju v akciji varčevanja.

Informacija o izdelavi pravilnika in o normah

Komisija za izdelavo Pravilnika o delitvi dohodka in osebnih dohodkov in Komisija za sistemizacijo sta v tem času že živahno delali na pripravi za spremembe in dopolnitve določil o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki je v tem času že v razpravi.

Komisija za norme je podala poročilo o delu in problematiki normativov.

Iz poročila je razvidno, da je glede na širjenje proizvodnje in njeno raznovrstnost, uvažanje nove tehnologije, ter zahtev po kvaliteti in nagrajevanju po delu, obstoječa zasedba ljudi za spremljanje in določanje normativov, prešibka. Zato se problematika normativov, ki postaja čedalje bolj pomembna, rešuje občasno, čeprav bi jo bilo treba neprekinjeno obdelovati. Za postavljanje primernih normativov je potrebno opraviti ogromno meritev, za kar pa ni na razpolago dovolj ljudi.

Glede na postopno urejanje nove sukalnice, bodo na previjalnih avtomatih že v juniju uporabili za nagrajevanje normative, prilagojene obstoječemu stanju. Obsežno področje dela, ki ga bo treba opraviti v prihodnjem obdobju pa je oblikovanje osebnega dohodka posameznika po dejanski stopnji zaposlenosti. Za predilnico (predice in snemalke) so ustrezni podatki v obliki tabel že pripravljeni, za predpredilnico in celotno dodelavo pa bo treba to delo še opraviti.

Na vprašanje, če bodo obstoječi normativi v vseh fazah proizvodnje uporabni za izračun osebnih dohodkov po novih določilih, je predsednik Komisije za norme povedal naslednje:

Na primer v predilnici ne kontroliramo pretrgov, kjer

lahko njihov vpliv predstavlja velika odstopanja v osebnih dohodkih ob upoštevanju poprečne vrednosti. Zato bodo v oblikovanju osebnega dohodka posameznika še vedno prisotna neobjektivna odstopanja v vseh fazah proizvodnega procesa.

Ta odstopanja so pri posameznikih odvisna od obstoječe tehnologije, po drugi strani pa tudi od tega, da nismo v stanju spremljati, niti kontrolirati najpomembnejših dejavnikov proizvodnje in s tem tudi storilnost dela. Nasprotno je tudi v tem, da na eni strani težimo k čimvečji nepristranskosti v delitvi osebnih dohodkov, na drugi strani pa, da bi bili stroški spremljanja normativov čim manjši.

Razpis štipendij

Poleg potrditve družbenega dogovora o izvajanju štipendijske politike (o čemer piše poseben članek) je delavski svet razpisal tudi štipendije za višje in visoke šole. Predlog je bil sprejet na osnovi predloga Sveta centra za strokovno izobraževanje in strokovnega kolegija, da bi za prihodnja leta zagotovili potreben dotok strokovnih kadrov.

Razpisane so štipendije za študij in sicer po ena na Višji tehniški varnostni šoli v Ljubljani, na Ekonomski fakulteti prve stopnje, na Višji upravni šoli, na tekstilni fakulteti in pravni fakulteti.

Dopolnitev pravilnika o materialnih stroških

Skladno z dopolnitvami Samoupravnega sporazuma se dopolnijo tudi naša določila in sicer:

— člen 35 glede višine dnevnice. Za čas službenega potovanja nad 8 do 12 ur pripada delavcu dnevica 80.— din, nad 12 ur pa 120.— din in so za službena potovanja v državi za vse delavce enake.

— člen 41 glede povračila nočnine. Na podlagi računa se krijejo stroški prenočišča največ do 130.— din, če pa delavec za prenočevanje ne predloži računa, se mu krijejo stroški prenočevanja v višini 60 din.

— člen 44 — Nagrade za delo vajencev so v stalnem mesečnem znesku sledeče:

v prvem učnem letu 500.— din

v drugem učnem letu 750.— din

v tretjem učnem letu 1.000.— din in jim pripadajo tako v času dela, šolskega puka in dopusta.

— člen 45 določa, da nagrade dijakom in študentom za počitniško delo ne morejo biti manjše od 500.— din in ne višje od najnižjega poprečnega OD iz predhodnega leta.

— člen 29 opredeljuje pravico do selitvenih stroškov, če selitev zahtevajo potrebe podjetja ali je povezano s sklepanjem delovnega razmerja.



Nov delavski svet predstavljamo iz tehničnih razlogov šele po 8. seji. Želimo mu uspešno delo

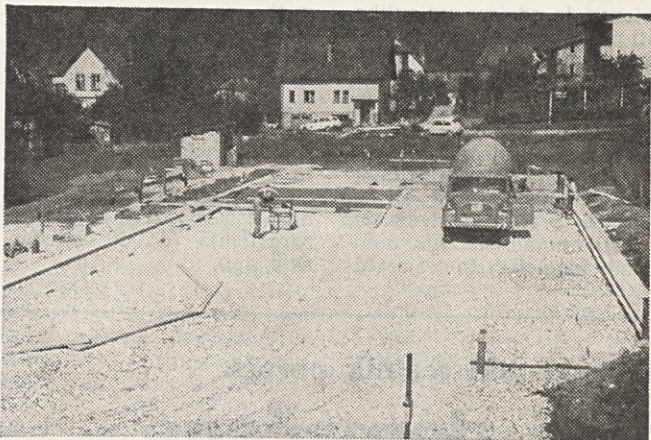
Razno

DS je odobril kritje stroškov za podražitvena (95.000 din) in dodatna (249.939 din) del v transformatorski postaji, ki nekatera v prvotnem načrtu niso bila predvidena zaradi naknadnega naročila strojev, podražitev pa je nastala zaradi zvišanja cen materialu in storitvam.

Nadalje je bil odobren odpis in prodaja viličarja, starih telefonskih naprav v podjetju, ter mopeda in televizorja v Počitniškem domu.

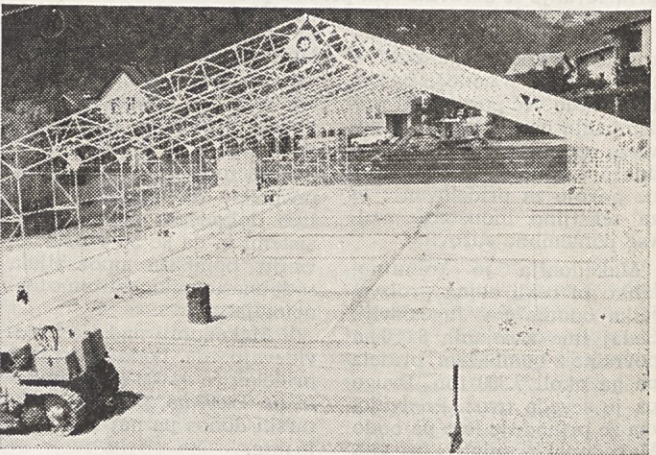
Delavski svet je odobril tudi še nadaljnje sodelovanje našega podjetja pri financiranju zaključnih del nadvoza. Končni obračun namreč izkazuje primanjkljaj 130 milj. S din, ki bodo na osnovi privolitve samoupravnih organov po ključu razdeljena na podjetja, ki so sodelovala pri financiranju gradnje nadvoza. V tem znesku pa je vračunana gradnja stopnic na predilniški strani, če se bomo za to gradnjo na osnovi predloženega projekta odločili.

M. Kralj



Gradbeno podjetje Beton iz Zagorja je opravilo vsa zemeljska dela za postavitev novega skladišča

Fotokronika



Šotor »Koridor« smo kupili v Jaršah in nam bo varoval surovine pred vremenskimi nepravilnostmi



Odločitev ni vedno lahka

O medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu po republiškem zakonu

Na področju medsebojnih razmerij v združenem delu je zveza izdala zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu že v lanskem letu (Ur. list SFRJ št. 22/73). Na podlagi določil tega zakona smo v našem podjetju sprejeli 14. 2. 1974 Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, kjer smo uredili zadeve, ki jih je dotle urejal predvsem Pravilnik o delovnih razmerjih. Zvezni zakon ureja samo temeljne pravice in obveznosti delovnih ljudi v združenem delu. V pristojnosti republike pa spada natančnejša ureditev določenih vprašanj s področja medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu.

Republiški zakon združuje vse dosedanje predpise s področja medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu v enoten republiški zakon, tako:

- pridobitev lastnosti delavcev v združenem delu,
- preizkus delovnih in drugih sposobnosti,
- razporeditev na delo
- pripravnštvo,
- delovni čas,
- odmore in počitke,
- dopuste,
- osebni dohodek,
- varstvo delavcev, žena, mladine in invalidov,
- odgovornost delavcev,
- prenehanje lastnosti delavca v združenem delu,

- varstvo pravic delavcev,
- posebne določbe (pogodba o delu, ki nima značaj medsebojnega razmerja v združenem delu, delo na domu),
- delovno razmerje med delavci in zasebnimi delodajalci,
- nadzorstvo, kako se ureja medsebojna razmerja.

Na podlagi določil Zveznega zakona, Republiški zakon o medsebojnih razmerjih v združenem delu natančneje ureja ureditev določenih vprašanj iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu — delno pa prepušča ureditev medsebojnih razme-

rij (delovna razmerja) samoupravnim sporazumom in drugim splošnim aktom.

Omenili bi predvsem nekatere novosti republiškega zakona. Že z zveznim zakonom o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (čl. 40) uživajo starejši delavci predvsem varstvo, republiški zakon pa določa, da se lahko prizna letni dopust v trajanju več kot trideset, ne pa več kot šestintrideset delovnih dni. O daljšem dopustu za starejše delavce je bilo že govora, ko smo obravnavali osnutek samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v našem podjetju in so bile tudi izrečene želje na zborih, da se dopust poveča za starejše delavce. Republiški zakon pa ta čas še ni bil sprejet, v osnutku pa je bila že predvidena takšna ureditev. Zato se bo treba s spremembo samoupravnega sporazuma, odločiti za dopolnitev, ker je to prepuščeno samoupravnim ureditvi, o ka-

teri bodo delavci sami odločali. Republiški zakon pa postavlja pri tem pogoj, da ima delavec najmanj 30 let pokojninske dobe in 55 let starosti, delavka pa najmanj 25 let pokojninske dobe in 50 let starosti.

Pri dopustih naj omenimo še določilo republiškega zakona, da se v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih lahko določi, da delavec porabi letni dopust v dveh delih, pri čemer mora en del dopusta trajati brez presledka najmanj dvajset dni. Tako določilo je bilo že sprejeto v našem samoupravnem sporazumu in ga zato ne bo treba dopolnjevati v tem pogledu.

Republiški zakon nadalje na novo ureja porodniški dopust. Delavka ima po preteku nepretrganega porodniškega dopusta v trajanju najmanj 105 dni, če to zahteva, pravico:

1. nadaljevati izrabo porodniškega dopusta še 141 dni ali
2. delati štiri ure dnevno do dvanajstega meseca otrokove starosti.

Podaljšani dopust po prej omenjenih točkah 1 in 2 ima lahko namesto matere oče otroka, če neguje otroka in če sta se roditelja tako sporazumela.

V primeru smrti matere pridobi pravico do preostalega dopusta pod točko 1 in 2 oče otroka oz. tisti, ki otroka neguje. Delavka, ki izrabi porodniški dopust po točki 1 ima pravico do nadomestila osebnega dohodka po posebnih predpisih (statutu skupnosti zdravstvenega zavarovanja — nadomestilo osebnega dohodka med porodniškim dopustom).

Delavka, ki dela 4 ure na dan od 12. meseca otrokove starosti ima v delovni organizaciji pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke za štiri ure dnevno, za čas nad štiri ure na dan pa pravico do nadomestila osebnega dohodka po posebnih predpisih.

Delavka pa, ki dela štiri ure na dan od 12. mesecev do 3. let starosti otroka ima pravico do udeležbe pri delitvi sredstev za osebne dohodke po dejanskem delu t. j. 4 ure na dan. Taka odsotnost se odobri, če je otroku glede na njegovo splošno zdravstveno stanje potrebna skrbnejša materina nega. Natančnejše predpise o tem za odobritev take odsotnosti izda republiški sekretar za delo.

Če se otrok rodi mrtev ali če umre pred potekom porodniškega dopusta, ima delavka pravico ostati na dopustu še toliko časa, kolikor ji je po zdravstvenem izvidu potrebno, da se opomore od poroda in duševnega stanja zaradi izgube otroka, vsekakor pa najmanj 42 dni.

Poudariti je še treba, da se bodo določbe 48. in 49. Re-

publiškega zakona o medsebojnih razmerjih v združenem delu, t. j. glede nove ureditve porodniškega dopusta, tako v trajanju, kot v zvezi s pripadajočim osebnim dohodkom oz. nadomestilom, začele uporabljati s 1. 1. 1975 in se bodo uporabljale tudi za delavke, ki bodo 1. 1. 1975 na porodniškem dopustu.

Novost republiškega zakona je tudi, da sme biti delavka, ki ima otroka mlajšega od 7 let, razporejena na nočno delo, ko je to izjemno dovoljeno, le če s tem soglaša (ponoči pa sploh ne sme delati delavka med nosečnostjo, ali če ima otroka starega do 1 leta). Iz povedanega je razvidno, da je republiški zakon občutno razširil pravice iz varstva za žene in to zaradi splošne politike, ki jo narekuje zaposlitev žena in pa mednarodne konvencije.

Omenili bi še, da je republiški zakon spremenil vrste ukrepov, ki se lahko izrečejo, če delavec krši obveznosti iz samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

Izreči se smejo le naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. začasna razporeditev delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ista ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ali stroke, največ za dobo enega leta.
4. odstranitev delavca z volilnega delovnega mesta,
5. prenehanje lastnosti delavca v združenem delu zaradi takšne kršitve obveznosti, s katero hujše krši skupne interese drugih delavcev ali temeljne organizacije.

Ukrepi iz 3. do 5. točke prvega odstavka tega člena se lahko izrečejo samo za hujšo kršitev obveznosti.

Novi ukrepi, ki se lahko izrečejo so torej:

- začasna razporeditev na drugo delovno mesto, pod pogoji navedenimi že prej, največ za dobo 1 leta,
- odstranitev delavca z volilnega delovnega mesta,
- pogojno prenehanje lastnosti delavca v združenem delu, za čas, ki ne sme biti daljši od enega leta s pogojem, da se ta ukrep ne bo izvršil, če delavec v tem času ne stori nove kršitve obveznosti.

Ukrepi po zgoraj omenjenih točkah iz 3. in 5. se lahko izrečejo samo za hujšo kršitev obveznosti, kot že omenjeno, ki pa mora biti opredeljena v samoupravnem sporazumu.

Ukrep zadnjega opomina, ki se je doslej izvajal, je tako odpadel. Denarne kazni oz. ukrepe pa tudi po novem ni možno izreči.

A. A.

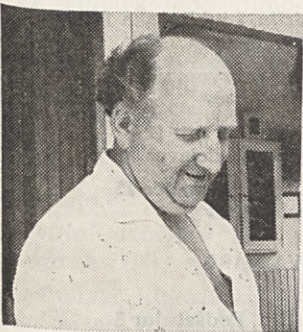
Kam na dopust?

Ste si kdaj postavili vprašanje, kam vse gredo ljudje na dopust? Navadno nam ob tej besedi pride pred oči Novigrad, Velika Planina in Gozd Martuljek, ker se nam zdi, da tu večina članov kolektiva preživi dopust. Če je res ali pa ne, so nam povedali sodelavci, ki smo jih slučajno izbrali pri prihodu ali odhodu iz podjetja. Postavili smo vprašanje, kam na dopust. Povedali pa so tole:



KRAMAR MARIJA, sukalnica:

»V hribe bom šla in to v Štango.«



ŽIBERT SLAVKO, predilnica:

»V Novigrad gremo za en teden, včasih sem hodil pa za 14 dni, letos bo malo »redukcijske«.



KAVŠEK DANICA, sukalnica:

»Vsi gremo v Novigrad. To bo že moje peto letovanje v našem počitniškem domu. Všeč mi je in če bo vse po sreči bom šla prihodnje leto tudi.«



CIMPERMAN DARJA, predilnica:

»V Razbore bom šla naslednji teden sušit mrvo. To bo polovica dopusta. Drugo polovico bom porabila kasneje. Ne vem še, kam bom šla. Za Novigrad se nisem prijavila,

a če bo kakšno prazno mesto, bi šla tudi na morje.«



ŠTUHEC ANČKA, predilnica:

»Dopust bom preživela doma. Hodila sem v Novigrad, a mi letos razmere to ne dopuščajo.«



PODKRAJŠEK KAREL, gasilca:

»Načrtov za dopust še nimam nobenih, mogoče bom šel za kakšen dan na Dolenjsko — bom še odločil.«

KRACMAN LJUDMILA, sukalnica:

»Šla bom v Novigrad, ker se mi še kar dopade in ker je tam pač predilniški počitniški dom. Hodim pa tja največ zaradi otroka. Če bo denar, bom šla za en teden.«

Družbeni dogovor o izvajanju štipendijske politike

Prejeli smo osnutek družbenega dogovora o nalogah pri oblikovanju in izvajanju štipendijske politike v SR Sloveniji. Ta osnutek je rezultat 3-letnih prizadevanj za čimbolj usklajeno družbeno dogovorjeno politiko štipendiranja v naši republiki.

Namen družbenega dogovora je, da se preprečijo neopravičene socialne razlike pri štipendiranju.

Predvideno je, da bi se uvedle kadrovske štipendije in osnovne štipendije.

Kadrovske štipendije bi po enotnih točkovnih vrednostih

podeljevala podjetja, osnovne štipendije pa bi se plačevale iz sklada za štipendiranje pri občini.

Kadrovske štipendije so predvidene glede na šole (srednje in visoke), letnik in uspeh. N. pr.:

LESTVICA TOČKOVNIH VREDNOSTI KADROVSKIH ŠTIPENDIJ

SREDNJE ŠOLE

	učni uspeh			
	zadosten	dober	prav dober	odličen
1. razred	300	350	410	480
2. razred	330	380	440	510
3. razred	360	410	470	540
4. razred	390	440	500	570
5. razred	420	470	530	600

minimalna kadrovska štipendija znaša 300 točk

VISOKOŠOLSKI ZAVODI

	povprečna ocena		
	2,0—3,0 6,0—7,3	3,1—4,0 7,4—8,7	4,1—5,0 8,8—10,0
1. letnik	500	600	750
2. letnik	550	650	800
3. letnik	600	700	850
4. letnik	650	750	900
5. letnik, abs.	700	800	950

minimalna kadrovska štipendija znaša 500 točk

Točkovne vrednosti kadrovskih štipendij za študente visokošolskih zavodov se povečajo za 100 točk, če opravijo študenti vse študijske obveznosti iz prejšnjega letnika do 31. decembra vsakega leta, oz. absolventi do 31. marca naslednjega leta, in za 200 točk, če opravijo študenti vse študijske obveznosti iz prejšnjega letnika do 30. septembra vsakega leta, oz. absolventi do 31. decembra. Točkovne vrednosti v lestvici torej določajo višine kadrovskih štipendij študentom, ki v rokih, določenih v statutih visokošolskih zavodov, opravijo le pogoje za vpis v višji letnik.

Pri določanju višine kadrovskih štipendij za novince se upošteva uspeh v zaključnem razredu srednje šole in uspeh zaključnega izpita s tem, da se izračuna povprečna ocena (brez ocene za telesno vzgojo in vedenje).

Pri določanju višine kadrovskih štipendij za učence prvih razredov srednjih šol se upošteva uspeh končane osnovne šole.

Za absolvente višjih šol, oz. absolvente I. stopnje se upošteva lestvica ustreznega višjega letnika; za absolvente visokošolskih zavodov in študente, ki študirajo dlje kot 8 semestrov, se uporablja lestvica in vrednosti za 5. letnik in absolvente.

Točkovne vrednosti kadrovskih štipendij organizacij združenega dela v manj razvitih in obrobni predelih se

lahko povečajo do 200 točk.

Osnovne štipendije pa se izplačujejo na podlagi dohodkov v družini. V letu 1973/74 so življenjski stroški študentov preračunani na 120.000 din, dijakov in učencev na 90.000 din. Življenjski stroški učencev in študentov, ki se šolajo v kraju stalnega bivališča so 30.000 din nižji, življenjski stroški tistih, ki se šolajo v bližini kraja stalnega bivališča, ali se vozijo na relaciji 20 km pa so 20.000 din nižji.

Osnovna štipendija se izračuna takole: mesečni dohodek staršev se delijo s številom družinskih članov, da se ugotovi dohodek na družinskega člana. Polovico od tega ugotovljenega dohodka naj bi prispevali starši. K ostanku se prišteje še otroški dodatek in tako ugotovljen znesek se odšteje od življenjskih stroškov.

N. pr.: imamo 5-člansko družino (starši in 3 otroci). Mesečni dohodek obeh staršev znaša 300.000 din. $300.000 : 5 = 60.000$ din. $60.000 : 2 = 30.000$ din + 12.000 din (otroški dodatek) = 42.000 din, kolikor prispevajo starši.

90.000 din (življenjski stroški) — 42.000 din = 48.000 din = osnovna štipendija

Do osnovne štipendije bi bil po novem predlogu upravičen vsak dijak, oz. študent, seveda glede na dohodek v družini.

Pripomniti je treba, kolikor bi kadrovska štipendija v podjetju znašala manj od osnovne, bi tak štipendist imel pravico dobiti razliko štipendije še pri občinskem skladu do višine, ki bi bila preračunana glede na dohodek v družini.

Višina osnovne in kadrovske štipendije se bo usklajevala vsako šolsko leto, glede na splošni porast osebnih dohodkov.

V Sklad za štipendiranje pri občini smo doslej prispevali 0,1% od bruto osebnih dohodkov in ostanka dohodka za sklade. V letu 1973 je to zneslo cca 6.700.000 din. Po novem predlogu se predvideva, da bi podjetje prispevalo v ta sklad 0,5% od bruto osebnih dohodkov, kar bi zneslo v našem podjetju glede na osebne dohodek v letu 1973 cca 20 milijonov. Iz teh sredstev in iz sredstev, ki jih prispevajo še druga podjetja pa bi občinski sklad za štipendije štipendiral vse dijakke in študente, ki ne bi prejeli štipendij v podjetjih seveda, če bi jim taka osnovna štipendija glede na dohodek staršev pripadala.

Del sredstev iz tega sklada pa se vplačuje v solidarnostni sklad, iz katerega črpa jo nerazvite in ekonomsko šibke občine.

Predlog družbenega dogovora oz. Samoupravnega sporazuma o štipendiranju je obravnaval na seji dne 19. 3. 1974 Svet centra za strokovno izobraževanje in Delavski svet podjetja na zasedanju dne 21. 5. 1974.

Ta dva organa sta k predlaganemu družbenemu dogovoru dala naslednje predloge:

— Načeloma se strinjamo za prispevek 0,5% od bruto osebnih dohodkov in s tem da se del sredstev prispeva v solidarnostni sklad.

— Predlagamo, da bi točkovne vrednosti za kadrovske štipendije povečale za vse štipendiste, ki stanujejo v internatih, oz. izven kraja stalnega bivališča.

— predlagamo, da se v družbenem dogovoru točno določijo kateri so manj razviti in obrobni predeli.

— Predlagamo, da se pri kadrovskih štipendijah v I. letniku srednje oz. višje ali visoke šole štipendija v začetku izplačuje na dober

uspeh, ne pa na uspeh preteklega leta. Ob polletju pa naj se štipendija obračuna na podlagi dejansko doseženega uspeha. (Primer: če bi izplačali štipendistu, ki je končal osemletko z odličnim uspehom štipendijo v I. letniku na ta uspeh, bi ta znašala 48.000 din, njegov uspeh kasneje v srednji šoli bi bil n. pr. dober, zato bi v II. glede na dober uspeh 38.000 din, to pa bi bilo 10.000 din manj kot bi jih prejemal ob začetku šolanja).

— Glede predloga za 1 kratno posojilo ob začetku šolskega leta za tiste, ki izpolnjujejo pogoje za podelitev osnovne štipendije predlagamo, da se v začetku šolanja izplača 1 kratna pomoč do višine 1-mesečne štipendije, bazirane na dober uspeh. V naslednjih letih šolanja pa naj se štipendija izplačuje po 12 mesecev, t. j. tudi v času počitnic.

— Predlagamo, da za poklice, ki jih težko dobimo, v našem primeru (predilski) tehnik, ker je vpis na tej šoli vsako leto manjši, kot pa so potrebe, naj družbeni dogovor posebej uredi višjo točkovno vrednost.

Elektrika tudi do Jastrebnika

Tudi ostalih stroškov prebivalci Jastrebnika ne bodo mogli sami plačati in bodo

morali prositi za pomoč občino in pa delovne organizacije.

Kadrovske vesti

PRISLI V MESECU MAJU 1974

3. 5. 1974 Kurnik Marija-Zofija

Zagorje, Polje 25
sukalnica 1. izmena

13. 5. 1974 Bučevac Irena

Zagorje, Selo 6
čistilna kolona

23. 5. 1974 Kotar Marta

Litija, Trg na St. 2
sukalnica 3. izmena

24. 5. 1974 Petek Martina

Litija, C. zas. bat. 34
obrat družb. prehrane

28. 5. 1974 Gerzič Fata

Litija, Rozmanov trg 12
predilnica II, 2. izmena

ODSLI V MESECU MAJU 1974

6. 5. 1974 Očkon Zorka

Zagorje, Kolodvorska 17
odpoved delavca

7. 5. 1974 Šajnovič Marjetka

Litija, Breg 5
odpoved delavca

13. 5. 1974 Zgonc Vinko

Litija, Veliki vrh 15
izključitev

23. 5. 1974 Tomažič Marija

Litija, Ljubljanska 14
upokožitev

31. 5. 1974 Berčon Jožefa

Litija, Prvomajska 2
upokožitev

31. 5. 1974 Jerant Jožefa

Kresniški vrh 12
odpoved delavca

31. 5. 1974 Koderman Jože

Litija, Praporšče 15
upokožitev

V MESECU MAJU STA UMRLA DVA NAŠA UPOKOJENCA:

1. Rožun Anton

Litija, Podšetnjur 3

2. Pregelj Marija

Litija, Tenetiše 16

Predstavljamo vam

Antonijo Strožar

Tik ob naši tovarni stoji mala hišica, v kateri živi naša nekdanja delavka, sedaj pa že nekaj let upokojenka Strožarjeva. Ženska, ki se je večkrat selila iz kraja v kraj uživa tu zaslužen poklj.

»Rodila sem se l. 1908 v Hrastniku v veliki delavski družini. Bedo in pomanjkanje sem okusila že v otroških letih. Pozneje sem živela v Zagrebu, Beogradu, Gradcu in od l. 1949 živim v Litiji. Za delom sem v stari Jugoslaviji odšla tako daleč od doma. Takrat so bile razmere drugačne. Tudi če bi rad delal, velikokrat ni bilo možnosti.«

Za trenutek umolkne. Morda se je spomnila kaj težkega, lepih spominov je ostalo malo. Po končani vojni je tudi zanjo posijalo novo sonce.



»Delati sem začela v predpreditnici in na mikalnikih sem ostala vse do upokojitve. Kupila sem tole hišico, ki bi jo popravila, a vem, da ne bom dolgo tu. Tovarna potrebuje prostor in se bom morala umakniti.«

Kam bo odšla, še ne ve. Najraje bi šla na Graško Dobravo.

»V Litijo ne grem. Stanovanja so draga, moja pokojnina pa je majhna. Kaj pomaga lepo stanovanje, če se moraš odreči drugim stvarim. Sem pa tu čisto zadovoljna. Res nimam veliko prostora, a je suho in moje je in ne nazadnje je tudi to pomembno.«

Svoje družine si ni ustvarila.

»V stari Jugoslaviji še sebe nisem mogla preživljati, potem je prišla vojna, ko je človek vsak dan

trepetal za svoje življenje. Po vojni je bilo treba začeti znova. V življenju ni vedno tako kot bi človek rad, samo zaradi računice se pa tudi nisem hotela poročiti. Če bi bila še kdaj mlada in bi imela možnosti, ki jih ima današnja mladina, bi tudi jaz drugače naredila.«

Nekatere želje iz mladih let lahko uresničuje še danes, ko nima več toliko obveznosti.

»Moja ljubezen so bile knjige, kako sem rada čitala in že kot otrok sem želela, da bi veliko potovala. To se mi uresničuje še sedaj.«

In začela je naštevati kraje, kjer je bila. Od Sovjetske zveze, Turčije pa do Portugalske je naštevala imena. Manj bi bilo znanih imen mest, če bi jo vprašali, kje v Evropi ni bila.

»Največ potujem s potovalnimi agencijami, po Jugoslaviji pa sem tudi sama. Po tujih deželah me najbolj zanima zgodovina. Mnogo sem doživela. Največ vtisov pa sem prinesla iz Sovjetske zveze, kamor sem potova-

la z vlakom, kakršnega pri nas nimamo. Drugače grem najraje z avtobusom, ker največ vidim. Vozila sem se tudi z avionom.«

Potovanja so draga in z majhno pokojnino je to kar težko vskladiti.

»Varčujem. Po celo leto sem shranjevala denar od vsake pokojnine po malo, da sem si potem lahko privoščila lep izlet. Zadnja leta je bolje, ker so mi pokojnino povečali.«

In načrti za nova potovanja?

»Rada bi videla še nove kraje, nove zanimivosti, a potovalne agencije prireajo izlete skoraj vedno v iste kraje. Tako čakam na kaj novega.«

Tudi kadar ne potuje, doma ne miruje.

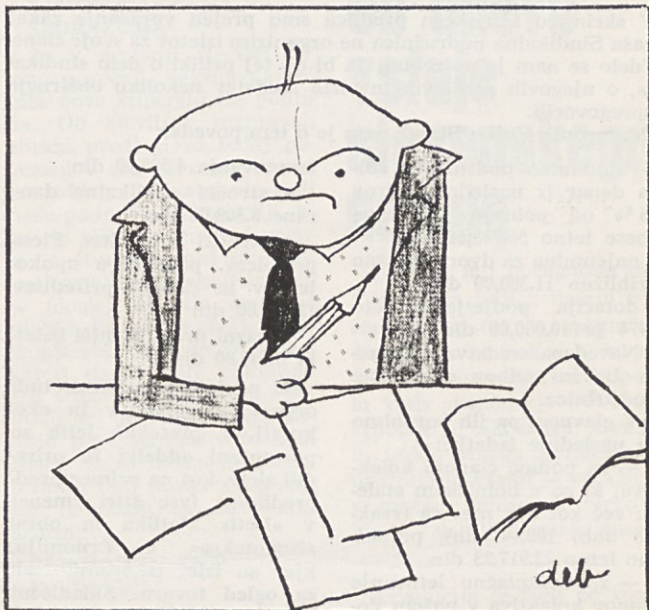
»Rada grem v gozd, še vedno rada čitam in pa razna ročna dela opravljam. Večkrat tudi varujem otroke. Ravno včeraj me je zopet ena mama prosila. Težko je reči ne, še težje pa sprejeti. Veste, človek se na otroka zelo naveže in ga je potem kar težko pustiti.«

Poleg želje, da bi videla še kaj sveta, si želi, da bi v svetu vladal mir in da bi bila zdrava.

T. Štrus



Izposojene karikature



— Ti opisi delovnih mest mi delajo sive lase!



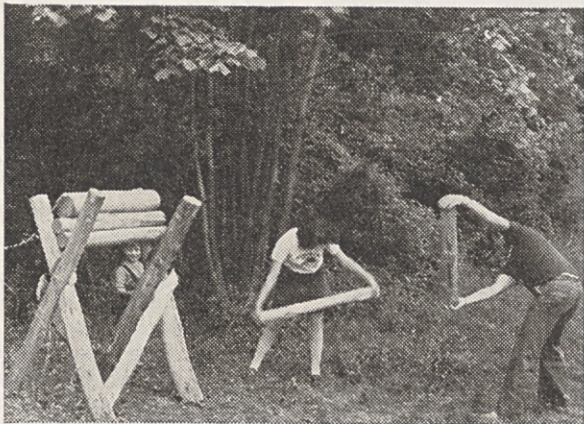
— Kaj, ti se še nisi pritožil na plačo?

OBIŠČITE TRIM STEZO NA BOGENŠPERKU

Pretekli mesec so za gradom Bogenšperk odprli TRIM stezo, ki je speljana po lepem in prijetnem grajskem okolju. Steza je dolga 1800 metrov in ima 20 vadišč. Zgrajena je bila s prispevki litijskih delovnih organizacij in prostovoljnimi delom občanov.

TRIM steza ima velik pomen za organizirano rekreacijo delovnih ljudi in občanov. Na grad Bogenšperk, kjer bodo v kratkem odprli tudi na novo urejen gostinski lokal, pa bo privabljala še več obiskovalcev kot doslej.

Preizkusite in osvežite svoje moči v naravi. Tisti, ki so stezo že preizkusili, navdušeno priporočajo o tej novi pridobitvi.



Mali oglas

Želim spoznati mlajšo žensko, ki bo v prostih urah pazila na mojega očeta. Ponud-

be pod »Druga puberteta«.
Bojsa

(avtor naj se oglasi v splošnem sektorju zaradi honorarja)

Starši in šolske ocene

Pred nami je konec šolskega leta, konec skrbi za šolarje in tudi za večino staršev. Bomo z uspehi naših šolarjev zadovoljni, jih bomo znali pravilno sprejeti in kdaj pritisniti roko tudi na svoje srce, o tem govori naslednji sestavek pedagoga:

Starši zelo različno jemljejo šolske ocene. Nekateri pravijo otroku: od tebe zahtevamo samo to, da se učiš in dobiš najboljšo oceno, ker se samo z najboljšimi sprichevali dosega boljša kariera in boljše življenje. Drugi spet pravi-

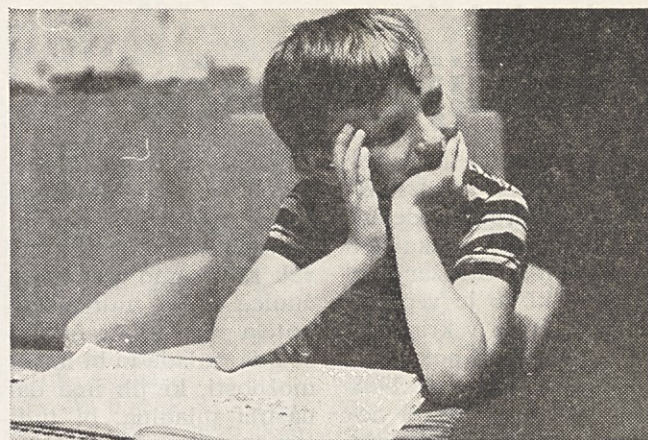
jo otroku: v razredu moraš biti med najboljšimi, če žene »prvi učenec«. So pa tudi starši, ki smatrajo, da ocena ni pomembna in da se v življenju lahko marsikaj doseže tudi brez šole, posebej, če v takšnem primeru lahko po-

udarjajo sebe. Brezskrbni starši pa se sploh ne ozirajo na šolske ocene in jim je celo vseeno, ali se otrok uči, ali ima pozitivne ali negativne ocene, ponavlja razred, ali ima popravne izpite. V takšnih primerih je učenec prepričan samemu sebi, brez pobude za učenje in delo, kar mu jemlje voljo do tega, da bi v razredu tekmoval v delu z boljšimi tovariši in podobno. Najbolj neodgovoren pa je tip preveč avtoritativnih in surovih staršev, ki pretijo otroku češ, da bo za slabe ocene kaznovan. Če se tako ustrašovanemu otroku dejansko pripeti, da je v šoli neuspešen, lahko zaradi pretne staršev celo pobegne od doma ali stori še kaj hujšega.

POGOJI ZA DOBER USPEH

Razumni starši naj se potrudijo čimbolje spoznati osebnost in sposobnost svojega otroka, se z njim humano in kulturno pogovoriti, ter zahtevati, da dosega uspehe v šoli na osnovi svojega dela, delovnih navad, njegovih sposobnosti, zanimanja in seveda tudi ambicij. Samo takšni starši lahko ustvarjajo otroku ugodne pogoje za učenje, ugoden, svetel »dijaški kotiček«, ki bo otroku omogočil, da smotrno razporeja čas za učenje, pomoč staršem in da ima tudi čas za svoj kulturni oddih in rekreacijo. V domu, kjer je družinsko ozračje zastrupljeno z nesporazumi, prepiri in premajhno skrbjo za otroke, otroci ne bodo imeli pozitivnih nagnjenj za večjo skrb pri učenju in za dobivanje boljših ocen.

Raziskovanja na področju dobivanja šolskih ocen so pokazala, da v družini, kjer se starši pogosteje pogovarjajo



z otroci o šoli, učenju, učiteljih, razrednih tovariših, o vrednosti učenja, kulture in izobraževanja — otrok v večji meri vzljubi šolo in učenje in dosega boljše uspehe. Ugotovljeno je tudi, da ima v družini, kjer starši radi berejo in se ukvarjajo z branjem v prostem času, se sami še dopolnilno izobražujejo in podobno, otrok pozitiven zgled za zavestno opravljanje svojih dolžnosti do učenja in šole, dosega delovne navade in potrebo, da odgovorno prenaša obveznosti do šole, doma in tudi do sebe.

KAKO PREBRODITI KRIZE PRI UČENJU OTROKA

Praksa kaže, da lahko pride tudi do različnih situacij v času otrokovega šolanja. On lahko bolje ali slabše dojema oziroma se uči določen predmet, lahko pa tudi z večjim ali manjšim uspehom konča določen razred. Lahko nastane večje ali manjše krize pri učenju in uspehu učenca ali dijaka. Takrat je potrebno, da starši v večji meri sodelujejo z otrokom in s šolo. Grešijo starši, ki nikoli niso zadovoljni z otrokovimi do-

sežki in ocenami in njegovim napredkom in uspehom nasploh, ki neobjektivno kritizirajo šolo in učitelje, učni program in celo soglašajo z otrokom v tem, da je učitelj »nepravičen«, ali da ima nekaj »osebno« proti njihovem otroku in podobno. Takšni razgovori in sklepi slabemu učencu samo jemljejo pogum in voljo in ne bodo popravili stanja v šoli. Odgovorni starši bodo krizna stanja pri šolanju otroka reševali na roditeljskih sestankih ali osebnih stikih z razrednikom ali posameznimi predavatelji. Le z iskrenimi pogovori se lahko rešujejo nezaželjena stanja in težave našega otroka.

Če pa le imamo otroka, ki ima težave pri učenju v zvezi z njegovimi psihofizičnimi motnjami ali socialnimi odkloni, potem morajo starši poiskati pomoč strokovnjaka bodisi v šoli, zdravnika, pedagoga ali psihologa. Glavno je, da se starši zavedajo, da lahko njihova prijateljska in tovariška pomoč v veliki meri pripomore k boljšemu učenju in solidnemu napredovanju našega otroka. Vprašanje pa je, če se tega vedno dovolj zavedamo.

Odgovarjamo na vprašanje

O delu sindikalne podružnice

V skrinjico Litijskega predilca smo prejeli vprašanje zakaj naša Sindikalna podružnica ne organizira izletov za svoje člane. Zdelo se nam je potrebno, da bi ob tej priliki o delu sindikata, o njegovih sredstvih in virih sredstev nekoliko obširneje spregovorili.

Predsednik Vojko Bizjak nam je o tem povedal:

»Sindikalna podružnica zbira denar iz naslednjih virov 35 % od pobrane članarine znesle letno 56.748,60 din, najemnina za dvorano letno približno 11.300,00 din dotacija podjetja za leto 1974 je 10.000,00 din Navedena sredstva razporeja Izvršni odbor sindikalne podružnice.

V glavnem pa jih porabimo za naslednje izdatke:

— za pomoč članom kolektiva, ki so v bolniškem staležu več kot dva meseca (vsako dobi 100.— din), porabimo letno 22.917,25 din

— za brezplačno letovanje članov kolektiva v našem Počitniškem domu v Novigradu porabimo letno 8.784,50 din

Vsako leto pošljemo na enotedensko letovanje 45 do 50 oseb, letos jih bo letovalo celo 53.

— zadnja leta organiziramo prireditve Dedka mrza in obdaritev otrok članov kolektiva, za kar smo lani porabili 60.400,00 din

— za udeležbo naših ekip na športnih tekmovanjih in nabava rekvizitov. Letos smo za to izdali že 15.218,30 din

— honorarji blagajničarki in tajnici sindikata, hišniku, zastavonoši znašajo letno približno 4.560,00 din

— venci za umrlimi upokojenci 3.285,00 din

— kilometrina za obiske bolnikov in razna športna

tekmovanja 4.500,00 din

— stroški sindikalne dvorane 8.300,00 din

— stroški prireditve Plesa predilcev, pogostitve upokojencev in drugih prireditev 12.800,00 din

— razni drugi manjši izdatki 3.540,00 din

Ni pa bilo pozabljeno tudi organiziranje izletov in ekskurzij. V preteklih letih so posamezni oddelki že priredili zlete, kot na primer predpilnica (vse štiri zmehe) v »Betii Metlika in obrat »Novoteksa« v Črnomlju, kjer so izlet izkoristili tudi za ogled tovarn. Skladiščni delavci so priredili izlet v Pleterje. Letos pa je sindikat skupaj z ostalimi organizacijami organiziral obisk tovarne »Krušik« v Valjevu, le da je bilo tu število udeležencev omejeno.

Tudi za bodoče je Sindikalna podružnica pripravljena kriti del stroškov strokovnih ekskurzij in izletov svojih članov, vendar pa ne prevzema obveznosti organiziranja. O tem naj se posamezne skupine ali oddelki dogovore s svojimi vodji, kot doslej. Za sredstva pa naj s kratko piseno vlogo zaprosijo Izvršni odbor sindikata, ki bo vsak predlog posebej obravnaval in sklepal o višini kritja stroškov, seveda glede na razpoložljiva sredstva.

Upokojen je bil



IZLAKAR EDVARD

Rodil se je 5. 6. 1931 v Zgornji Jablanici 21 pri Litiji. Oče je bil rudar, mati gospodinja. V družini je bilo 12 otrok, od katerih so 4 še majhni umrli. Povedati je treba, da je vseh njegovih 6 sester in brat zaposlenih v našem podjetju.

Osnovno šolo je obiskoval do 3. razreda v Šmartnem pri Litiji. Leta 1938 je oče kot rudar odšel na delo v Nemčijo, vsa družina pa leta 1941

za njim. Tam je obiskoval šolo še 4 leta. Po osvoboditvi, leta 1945, so se vsi vrnili domov v Zgornjo Jablanico.

Ko mu je bilo 15 let, se je zaposlil na žagi v Gradiških Lazah in bil tu do 10. 2. 1947, ko je dobil delo pri Gradbenem podjetju Litija. Pri tem podjetju je bil eno leto. Leta 1948 se je zaposlil v rudniku svinca in barita Sitarjevec kot jamski vozač eno leto, nato opravil pri Geološkem zavodu Ljubljana tečaj in izpit za globinsko vrtnanje. Zatem se je zaposlil pri tem zavodu kot vrtnalec do oktobra 1951, ko je odšel v JLA. Po vrnitvi od vojakov, bi moral na globinsko vrtnanje v Makedonijo. Tja ni želel, zato se je spet zaposlil v rudniku Sitarjevec najprej eno leto kot delavec, nato pa je leta 1955 opravil izpit za kopača in bil zaposlen kot kopač do leta 1959. Začel je bolehati na želodcu in zato sam premenjal službo ter se zaposlil v našem podjetju 1. 10. 1959 kot transportni delavec. Leta 1962 so ugotovili, da boleha za silikozo, ki jo je dobil kot rudar v Sitarjevcu. Ker kot transportni delavec zaradi vse večjih težav v zvezi s to boleznijo

del ni mogel več opravljati, je bil invalidsko ocenjen kot invalid III. kategorije za lažja dela. Takrat je bil premeščen v zabojsko k sestavljanju zabojev in tu delal vse do invalidske upokojitve 5. 2. 1974.

Ves čas zaposlitve se je na delo v Sitarjevec in v Litijo vozil najprej s kolesom in kasneje z mopedom — 6 km v eno smer. Tudi vožnja ga je ovirala zaradi zdravstvenih razlogov. Čeprav je imel daleč do podjetja, na delo ni zamujal. Spominja se, da je v teh 14 in pol letih, kar je bil zaposlen pri nas, zamudil na delo samo 2-krat, pa tudi takrat ne po svoji krivdi, pač pa mu je zatajil moped.

V našem podjetju, pravi tov. Izlakar, se je dobro počutil. Bil je zadovoljen in če bi mu zdravje dopuščalo, bi prav rad delal še kakšno leto. Tako se je zaradi bolezni moral upokojiti s 25. leti pokojninske dobe.

Njegova želja je, da se mu njegovo zdravje ne bi poslabševalo in da bi »spravil do kruha« še 2 nepreskrbljena otroka. Tudi mi želimo, da bi se mu njegova želja izpolnila.

Godba na pihala bo praznovala

Litijska godba na pihala bo praznovala 75-letnico obstoja. Ob tej priložnosti bodo naši godbeniki izdali almanah, kjer bodo zajeli zgodovino godbe od prvih začetkov do današnjih dni. Zato godbeniki prosijo vse člane kolektiva in upokojence, ki imajo

kakršenkoli material (predvsem fotografije) o godbi, da ga prinesejo ali pa pošljejo v Predilnico tov. Štrusa. Vse materiale bodo godbeniki vrnili lastniku, zato ne pozabite napisati, kaj je na sliki in pa svoj naslov. Vsem, ki se bodo pozivu odzvali, se že vnaprej zahvaljujejo.